

**LAPORAN TUGAS AKHIR**  
**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN**  
***REWARD SYSTEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**BAGIAN PERSONALIA MENGGUNAKAN METODE**  
***MULTIPLE LINEAR REGRESSION* DAN**  
***ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS***  
**(STUDI KASUS : PT. PURA GROUP KUDUS UNIT HR-GA)**



**Disusun Oleh :**

**ZULISTINA ALIF SEPTIYANI**

**NIM 31601700090**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI**  
**FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI**  
**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**  
**SEMARANG**

**2021**

**LAPORAN TUGAS AKHIR**  
**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN**  
***REWARD SYSTEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**BAGIAN PERSONALIA MENGGUNAKAN METODE**  
***MULTIPLE LINEAR REGRESSION* DAN**  
***ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS***

**(STUDI KASUS : PT. PURA GROUP KUDUS UNIT HR-GA)**

LAPORAN INI DISUSUN UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR S1 PADA PRODI TEKNIK INDUSTRI FAKULTAS  
TEKNOLOGI INDUSTRI ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG



Disusun Oleh :  
**ZULISTINA ALIF SEPTIYANI**

**NIM 31601700090**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI**  
**FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI**  
**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**  
**SEMARANG**

**2021**

**A FINAL PROJECT**  
**ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT**  
**AND REWARD SYSTEM ON PERFORMANCE OF**  
**EMPLOYEES IN PERSONNEL USING**  
**MULTIPLE LINEAR REGRESSION AND**  
**ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS METHODS**  
**(CASE STUDY : PT. PURA GROUP KUDUS UNIT HR-GA)**

**Submitted as Partial Fulfillment of the Requirement to obtain Strata Degree**  
**Program (S-1) in the Industrial Engineering Departement**

**Fakultas Teknologi Industri**  
**Universitas Islam Sultan Agung Semarang**



Arranged by :

**ZULISTINA ALIF SEPTIYANI**

**NIM 31601700090**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI**  
**FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI**  
**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**  
**SEMARANG**

**2021**

## LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Laporan Tugas Akhir dengan judul "ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *REWARD SYSTEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PERSONALIA MENGGUNAKAN METODE *MULTIPLE LINEAR REGRESSION* DAN *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (STUDI KASUS : PT. PURA GROUP KUDUS UNIT HR-GA)" ini disusun oleh:

Nama : Zulistina Alif Septiyani

NIM : 31601700090

Program Studi : Teknik Industri


Telah disahkan oleh dosen pembimbing pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

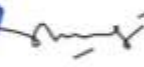
  
Irwan Sukendar, ST, MT, IPM, ASEAN Eng  
NIDN. 001 001 7601

  
Brav Deva Bernadhi, ST, MT  
NIDN. 063 012 8601

Digitally signed  
by Brav Deva  
Bernadhi  
Date: 2021.08.20  
09:32:13 +07'00'

Mengetahui  
Ketua Program Studi Teknik Industri



  
Nuzulia Khoiriyah  
2021.08.20  
13:12:44 +07'00'  
Nuzulia Khoiriyah, ST, MT  
NIK. 210 603 029

**LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI**

Laporan Tugas Akhir dengan judul "ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *REWARD SYSTEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PERSONALIA MENGGUNAKAN METODE *MULTIPLE LINEAR REGRESSION* DAN *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (STUDI KASUS : PT. PURA GROUP KUDUS UNIT HR-GA)" ini telah dipertahankan di depan dosen penguji Tugas Akhir pada:

Hari :

Tanggal



**TIM PENGUJI**

Anggota I

Anggota II

**Dr. Andre Sugiyono, ST, MM**  
NIDN. 060 308 8001

**Dr. Nuyi Marlana, ST, MT**  
NIDN. 001 511 7601

Digitally signed by  
Dr. Andre Sugiyono

Ketua Penguji

  
**Akhmad Syakhroni, ST, M.Eng**  
NIDN 064 603 7601

Digitally signed by Akhmad Syakhroni, ST, M.Eng  
DN: cn=Akhmad Syakhroni, ST, M.Eng, o=Universitas Islam Sultan Agung, ou=Fakultas Teknologi Industri, email=akhsyakhroni@unissula.ac.id  
Syakhroni, ST, M.Eng  
Date: 2021.08.18 07:46:57 +0700

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zulistina Alif Septiyani

NIM : 316017000090

Judul Tugas Akhir : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward System* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Personalia Menggunakan Metode *Multiple Linear Regression* Dan *Analytical Hierarchy Process* (Studi Kasus : PT. Pura Group Kudus unit HR-GA)

Dengan ini saya menyatakan bahwa judul dan isi Tugas Akhir yang saya buat dalam rangka menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) Teknik Industri tersebut adalah asli dan belum pernah diangkat, ditulis atau dipublikasikan oleh siapapun baik keseluruhan maupun sebagian, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka, dan apabila di kemudian hari ternyata terbukti bahwa judul Tugas Akhir tersebut pernah diangkat, ditulis ataupun dipublikasikan, maka saya bersedia dikenakan sanksi akademis. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan penuh tanggung jawab.

Semarang, Agustus 2021

Yang Menyatakan



Zulistina Alif Septiyani

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillahill'alamiin

Rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, cinta, dan kasih sayang serta telah memberikan kekuatan dan kesabaran yang berlimpah sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta saam selalu terlimpah kepada Baginda Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan syafa'at beliau di yaumul qiamah nanti. Laporan tugas akhir ini yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward System* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Personalia Menggunakan Metode *Multiple Linear Regression* Dan *Analytical Hierarchy Process* (Studi Kasus : PT. Pura Group Kudus unit HR-GA) yang saya persembahkan kepada orang-orang yang sangat saya sayangi dan cintai terkhusus kedua orang tua saya Bapak dan Ibu yang telah memberikan dukungan, motivasi, semangat dan mendoakan selalu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Dengan selesainya tugas akhir ini merupakan capaian awal yang bisa saya persembahkan untuk memulai kehidupan baru selanjutnya. Saya mengerti bahwa tugas akhir ini belum sebanding dengan perjuangan orang tua saya, dan saya akan selalau berusaha untuk membuat kedua orangtua saya bangga. Terimakasih juga untuk seluruh teman-teman saya atas semangat dan motivasi yang telah diberikan untuk saya dalam mengerjakan Tugas Akhir ini.

## MOTTO

“ Be a person who is always humble, respects others because you will not know what you will become in the future”





## KATA PENGANTAR

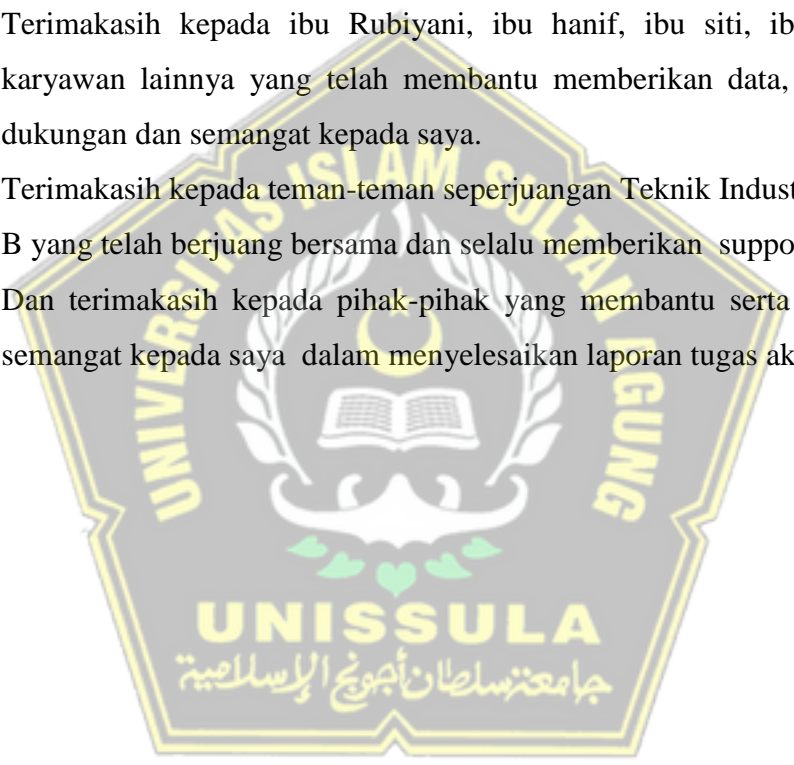
Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nyakepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian sekaligus laporan tugas akhir yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward System* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Personalia Menggunakan Metode *Multiple Linear Regression* Dan *Analytical Hierarchy Process* (Studi Kasus : PT. Pura Group Kudus unit HR-GA)” dengan sebaik-baiknya, sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi besar junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Laporan tugas akhir merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk meraih gelar sarjana (S1) di Fakultas Teknologi Industri, Jurusan Teknik Industri, Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penyusunan laporan tugas akhir ini tidak lepas mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan rasa setulus hati, penulis ingin menyamakan banyak terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridhonya serta memberikan kelapangan hati dan pikiran dalam menimba ilmu.
2. Kedua orang tua saya, Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan banyak dukungan, kasih sayang, motivasi serta dukungan materill maupun non materill dan selalu mendoakan saya disetiap sujudnya.
3. Terimakasih kepada Dosen Pembimbing saya Bapak Ir. Irwan Sukendar, ST., MT.IPM dan Bapak Brav Deva Bernadhi, ST, MT yang telah membantu dan membimbing dengan sabar sampai tugas akhir ini terselesaikan.
4. Ibu Dr. H. Novi Marlyana ST, MT selaku Dekan di Fakultas Teknologi Industri berserta jajarannya.
5. Ibu Nuzulia Khoiriyah, ST, MT selaku Ketua Jurusan Teknik Industri.
6. Bapak dan Ibu Dosen jurusan Teknik Industri yang telah memberikan ilmu selama dibangku kuliah.

7. Staff dan Karyawan Fakultas Teknologi Industri yang sudah membantu menyelesaikan segala urusan tugas akhir dari surat permohonan penelitian sampai sidang.
8. Terimakasih kepada saudara saya yang telah memberikan dukungan dan support serta memotivasi sehingga saya dapat menyelesaikan lapran tugas akhir ini.
9. Terimakasih kepada pihak PT. Pura Group Unit HR-GA atas izin yang diberikan untuk saya lakukan penelitian di perusahaan.
10. Terimakasih kepada ibu Rubiyani, ibu hanif, ibu siti, ibu maya dan karyawan lainnya yang telah membantu memberikan data, memberikan dukungan dan semangat kepada saya.
11. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Teknik Industri 2017 kelas B yang telah berjuang bersama dan selalu memberikan support.
12. Dan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu serta memberikan semangat kepada saya dalam menyelesaikan laporan tugas akhir ini.



## DAFTAR ISI

<b>LAPORAN TUGAS AKHIR</b> .....	i
<b>LAPORAN TUGAS AKHIR</b> .....	ii
<b>A FINAL PROJECT</b> .....	iii
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI</b> .....	v
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	vi
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH</b> .....	vii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>MOTTO</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>ABSTRAK</b> .....	xix
<b>ABSTRACT</b> .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Pembatasan Masalah .....	4
1.4 Tujuan.....	4
1.5 Manfaat.....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Tinjauan Pustaka .....	7
2.2 Landasan Teori .....	22
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	22
2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja .....	22
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Yang Nyaman.....	23
2.2.4 <i>Reward System</i> .....	24

2.2.5	Tujuan <i>Reward System</i> .....	24
2.2.6	Macam-Macam <i>Reward</i> .....	24
2.2.7	Pengaruh <i>Reward System</i> (Insentif) .....	26
2.2.8	Kinerja.....	26
2.2.9	Uji Instrumen Penelitian .....	27
2.2.10	Analisis Regresi Linier Berganda .....	27
2.2.11	Uji Hipotesis .....	28
2.2.12	<i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP).....	30
2.2.13	Tahapan Penelitian <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP).....	31
2.3	Hipotesa dan Kerangka Teoritis.....	33
2.3.1	Hipotesa.....	33
2.3.2	Kerangka Teoritis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....		35
3.1	Pengumpulan Data .....	35
3.2	Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.3	Pengujian Hipotesa.....	36
3.4	Metode Analisis.....	36
3.5	Pembahasan .....	37
3.6	Kesimpulan dan Saran.....	38
3.7	Diagram Alir .....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....		41
4.1	Pengumpulan Data .....	41
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	42
4.1.3	Struktur Organisasi .....	43
4.2	Pengolahan Data.....	47
4.2.1	Deskripsi Penelitian .....	47
4.2.2	Operasional Variabel.....	48
4.2.3	Gambaran Umum Responden .....	52
4.2.4	Karakteristik Responden .....	52
4.2.5	Uji Instrumen .....	54

4.2.5.1	Uji Validitas .....	54
4.2.5.2	Uji Reliabilitas .....	56
4.2.6	Uji Regresi Linier Berganda .....	58
4.2.6.1	Perhitungan Manual .....	58
4.2.6.2	Perhitungan Menggunakan SPSS .....	62
4.2.6.3	Korelasi .....	64
4.2.7	Uji Hipotesis .....	68
4.2.7.1	Uji Koefisien Determinasi .....	68
4.2.7.2	Uji F .....	68
4.2.7.3	Uji T .....	71
4.2.8	Pembobotan Prioritas Indikator.....	73
4.2.8.1	Struktur Hierarki .....	74
4.2.8.2	Pembobotan Dua Perspektif.....	75
4.2.8.3	Pembobotan Kriteria Lingkungan Kerja.....	77
4.2.8.4	Pembobotan Kriteria <i>Reward System</i> .....	90
4.2.9	Hasil Pembobotan antar Kriteria.....	103
4.2.10	Hasil Pembobotan Total.....	104
4.2.11	Usulan Perbaikan untuk Meningkatkan Kinerja .....	105
4.3	Analisa dan Interpretasi.....	106
4.3.1	Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	106
4.3.2	Analisa Pengaruh <i>Reward System</i> Terhadap Kinerja.....	106
4.3.3	Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Reward System</i> Terhadap Kinerja .....	107
4.3.4	Analisa Hasil pembobotan Indikator Keseluruhan .....	108
4.4	Pembuktian Hipotesa.....	108
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>109</b>
5.1	Kesimpulan.....	109
5.2	Saran.....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Penilaian Kinerja Unit HR-GA.....	13
<b>Tabel 2.1</b> Studi Literatur .....	13
<b>Tabel 2.1</b> Lanjutan Studi Literatur .....	14
<b>Tabel 2.1</b> Lanjutan Studi Literatur .....	15
<b>Tabel 2.1</b> Lanjutan Studi Literatur .....	16
<b>Tabel 2.1</b> Lanjutan Studi Literatur .....	17
<b>Tabel 2.1</b> Lanjutan Studi Literatur .....	18
<b>Tabel 2.1</b> Lanjutan Studi Literatur .....	19
<b>Tabel 2.1</b> Lanjutan Studi Literatur .....	20
<b>Tabel 2.1</b> Lanjutan Studi Literatur .....	21
<b>Tabel 2.2</b> Skala Jawaban Kuesioner.....	28
<b>Tabel 2.3</b> Tingkat Kepentingan Elemen.....	31
<b>Tabel 2.4</b> Nilai Random Index .....	33
<b>Tabel 4.1</b> Indikator Lingkungan Kerja PT. Pura Group Unit HR-GA .....	48
<b>Tabel 4.2</b> Indikator <i>Reward System</i> PT. Pura Group Unit HR-GA.....	48
<b>Tabel 4.3</b> Indikator kinerja PT. Pura Group Unit HR-GA .....	49
<b>Tabel 4.4</b> Indikator Variabel .....	49
<b>Tabel 4.4</b> Lanjutan Indikator Variabel .....	50
<b>Tabel 4.4</b> Lanjutan Indikator Variabel .....	51
<b>Tabel 4.4</b> Lanjutan Indikator Variabel .....	52
<b>Tabel 4.5</b> Gambaran umum responden.....	52
<b>Tabel 4.6</b> Data responden berdasarkan jenis kelamin .....	52
<b>Tabel 4.7</b> Data responden berdasarkan usia .....	53
<b>Tabel 4.8</b> Data responden berdasarkan jabatan .....	53
<b>Tabel 4.9</b> Data responden berdasarkan masa kerja .....	54
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Instrumen.....	55
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	56
<b>Tabel 4.11</b> Lanjutan Hasil Uji Reliabilitas .....	57
<b>Tabel 4.12</b> Perhitungan Manual Regresi .....	58

<b>Tabel 4.12</b> Lanjutan Perhitungan Manual Regresi .....	59
<b>Tabel 4.12</b> Lanjutan Perhitungan Manual Regresi .....	60
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	62
<b>Tabel 4.14</b> Hasil uji normalitas .....	63
<b>Tabel 4.15</b> Perhitungan Manual Korelasi .....	64
<b>Tabel 4.15</b> Lanjutan Perhitungan Manual Korelasi.....	65
<b>Tabel 4.15</b> Lanjutan Perhitungan Manual Korelasi.....	66
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Korelasi.....	68
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
<b>Tabel 4.18</b> Hasi Uji F .....	71
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji T.....	72
<b>Tabel 4.20</b> Perbandingan Rata-Rata Kriteria.....	75
<b>Tabel 4.21</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 1 .....	75
<b>Tabel 4.22</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 2 .....	75
<b>Tabel 4.23</b> Eigen Vektor Normalisasi Total.....	76
<b>Tabel 4.24</b> Perbandingan Rata-Rata Kriteria Lingkungan Kerja .....	77
<b>Tabel 4.25</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 1 .....	78
<b>Tabel 4.26</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 2 .....	79
<b>Tabel 4.27</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 3 .....	80
<b>Tabel 4.28</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 4 .....	81
<b>Tabel 4.29</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 5 .....	82
<b>Tabel 4.30</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 6 .....	83
<b>Tabel 4.31</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 7 .....	84
<b>Tabel 4.32</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 8 .....	85
<b>Tabel 4.33</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 9 .....	86
<b>Tabel 4.34</b> Eigen Vektor Normalisasi Total.....	87
<b>Tabel 4.35</b> Perbandingan Rata-Rata Kriteria <i>Reward System</i> .....	90
<b>Tabel 4.36</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 1 .....	91
<b>Tabel 4.37</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 2 .....	92
<b>Tabel 4.38</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 3 .....	93
<b>Tabel 4.39</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 4 .....	94

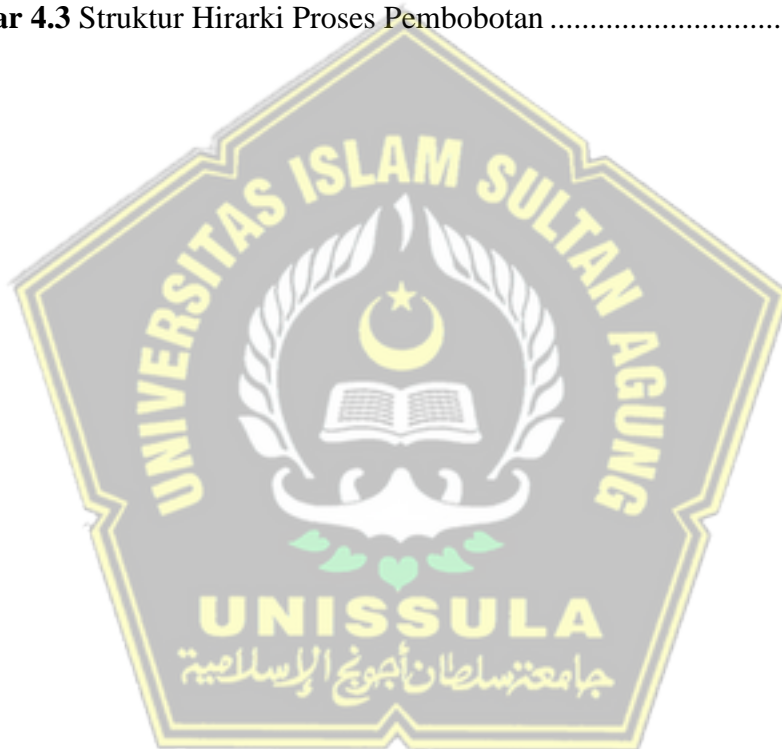
<b>Tabel 4.40</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 5.....	95
<b>Tabel 4.41</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 6.....	96
<b>Tabel 4.42</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 7.....	97
<b>Tabel 4.43</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 8.....	98
<b>Tabel 4.44</b> Eigen Vektor Normalisasi Baris 9.....	99
<b>Tabel 4.45</b> Eigen Vektor Normalisasi Total.....	100
<b>Tabel 4.46</b> Bobot antar Kriteria.....	103
<b>Tabel 4.47</b> Bobot antar Kriteria Lingkungan Kerja.....	103
<b>Tabel 4.48</b> Bobot antar Kriteria Lingkungan Kerja.....	104
<b>Tabel 4.49</b> Hasil Pembobotan Total.....	104
<b>Tabel 4.49</b> Lanjutan Hasil Pembobotan Total.....	105





## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Teoritis .....	34
<b>Gambar 3.1</b> Metode Penelitian .....	39
<b>Gambar 3.1</b> Lanjutan Metode Penelitian .....	40
<b>Gambar 4.1</b> Lokasi Pura Group Unit HR-GA .....	40
<b>Gambar 4.2</b> Struktur Organisasi PT. Pura Group Unit HR-GA .....	40
<b>Gambar 4.3</b> Struktur Hirarki Proses Pembobotan .....	74



## ABSTRAK

PT Pura Group unit HR-GA (*Human Resource-General Affair*) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan sumber daya manusia dituntut memberikan pelayanan yang terbaik serta optimal ke seluruh unit Pura. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keberadaan lingkungan kerja di PT. Pura Group Unit HR-GA belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang merasa tertekan karena pembagian tugas dan wewenang melebihi jobdesk yang diberikan menambah pekerjaan yang mengharuskan untuk menyelesaikan tugas lain sehingga pekerjaan selesai melebihi jam kerja, kurang tersedianya fasilitas seperti ruang istirahat bagi pekerja dan belum adanya pemberian *reward* apresiasi karyawan terbaik. Hal tersebut menyebabkan pada kinerja yang dicapai karyawan kurang maksimal. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan *reward system* terhadap kinerja karyawan dilakukan perhitungan menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,450 memiliki pengaruh positif pada lingkungan kerja, *reward system* berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,371. Untuk pembobotan total menggunakan metode AHP. Perhitungan pada proses pembobotan total diperoleh bobot terendah yaitu pada indikator prestasi dengan bobot sebesar 0,0082. Untuk bobot tertinggi yaitu hubungan dengan atasan dengan bobot sebesar 0,1987 menunjukkan bahwa indikator yang memiliki bobot tertinggi yaitu hubungan dengan atasan menjadi prioritas perbaikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Reward Sytem, Regresi Linear Berganda, AHP**

## ABSTRACT

*PT Pura Group HR-GA (Human Resource-General Affair) unit is a company engaged in human resource services that is required to provide the best and optimal service to all Pura units. Based on the results of observations that have been made, the existence of a work environment at PT. Pura Group HR-GA Unit has not supported employees to work comfortably as indicated by some employees who feel pressured because the division of tasks and authority exceeds the given job desk, adding work that requires completing other tasks so that work is completed beyond working hours, lack of available facilities such as rest rooms for workers and there is no reward for the best employee appreciation. This causes the performance achieved by employees is less than optimal. To find out how much influence the work environment and reward system have on employee performance, calculations are carried out using multiple linear regression analysis, the results of a regression coefficient of 0.450 have a positive influence on the work environment, the reward system has an effect on performance of 0.371. For the total weighting using the AHP method. The calculation of the total weighting process obtained the lowest weight, namely the achievement indicator with a weight of 0.0082. For the highest weight, namely the relationship with superiors with a weight of 0.1987, it shows that the indicator that has the highest weight, namely the relationship with superiors, is a priority for improvement in improving employee performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Reward System, Multiple Linear Regression, AHP*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

PT. Pura Group Kudus merupakan perusahaan percetakan dan pembuatan kertas yang terletak di Jl. Kresna Jati Wetan, Kudus. PT Pura Group suatu perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan pembuatan kertas mulai dari kemasan cetak umum, kemasan cetak anti pemalsuan dan kemasan cetak inovatif. PT. Pura Group Kudus memiliki tujuan untuk memenuhi permintaan kebutuhan produk percetakan dan pengepakan di pasar domestik dan pasar luar negeri, dengan melakukan kerjasama yang baik bersama perusahaan lain dengan menawarkan produk yang inovatif, berkualitas, dan berbasis teknologi dilengkapi dengan adanya pengamanan anti pemalsuan dengan bahan baku lokal sehingga menjadi lebih banyak dan luas jangkauannya bahkan sekarang ini telah mendapat pesanan dari luar negeri diantaranya dari Malaysia, India, Srilanka, Nepal dan lain-lain. PT pura Group Kudus memiliki 26 unit diantaranya adalah unit HR-GA.

PT. Pura Group Unit HR-GA (*Human Resource - General Affair*) adalah anak dari perusahaan Pura Group yang mengatur manajemen sumber daya manusia dari seluruh unit yang ada di seluruh PT. Pura Barutama. PT. Pura Group Kudus Unit HR-GA memiliki tujuan untuk melayani dengan optimal diantaranya pelayanan audit, perjanjian kerja waktu tertentu, pemutusan hubungan kerja, perjanjian kerja khusus, pelatihan dan pelayanan yang berhubungan dengan fungsi sumber daya manusia sehingga karyawan bagian personalia dituntut untuk produktif bekerja secara optimal. Untuk mencapai produktivitas perusahaan agar lebih baik salah satunya adalah memiliki sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja tinggi dalam bekerja. Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi (A. Aji Tri Budianto, 2015). Oleh sebab itu, diperlukan upaya dalam memperbaiki sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan hasil yang baik dan optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tim penilai indikator kinerja PT. Pura Group Unit HR-GA meliputi Kerjasama tim, kedisiplinan, k3, absensi, pemahaman tugas, pencapaian hasil, efektifitas produktifitas kerja, kreatifitas dan ketuntasan kerja. Dari beberapa faktor kinerja tidak seluruh faktor akan diteliti satu persatu namun yang menjadi kajian dalam penelitian ini dipilih berdasarkan verifikasi oleh pihak unit HR-GA lingkungan kerja dan *reward system* dianggap mampu mewakili faktor yang berpengaruh terhadap kinerja., belum optimalnya lingkungan kerja di PT. Pura Group Unit HR-GA dari segi lingkungan kerja fisik dan non fisik serta aspek *reward system reward* yang belum optimal seperti belum adanya pemilihan karyawan terbaik atas capaian kinerja. Faktor lingkungan kerja dan *reward system* dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian *reward system* yang optimal akan menjadikan karyawan produktif dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang belum optimal membuat karyawan tidak nyaman dan tidak bersemangat dalam bekerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan karyawan membuat karyawan akan terdorong dan bersemangat dalam bekerja. Menurut (Ahmad, 2013) lingkungan kerja memiliki 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi (pertukaran udara, penerangan, kebisingan, peralatan atau fasilitas, pewarnaan, kebersihan dan keamanan), lingkungan kerja nonfisik meliputi (hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan atasan). Diperkuat oleh penelitian (Logahan et al., 2012) kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu lingkungan kerja dan pemberian kompensasi (*reward*) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *reward system* berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keberadaan lingkungan kerja di PT. Pura Group Unit HR-GA belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman hal tersebut ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang merasa tertekan dari atasan karena pembagian tugas dan wewenang melebihi jobdesk yang diberikan menambah pekerjaan yang mengharuskan untuk menyelesaikan tugas lain sehingga pekerjaan selesai melebihi jam kerja, kurang tersedianya fasilitas yang lengkap dikantor yaitu belum adanya ruang istirahat bagi pekerja

dan belum adanya pemberian *reward* apresiasi karyawan terbaik. Hal tersebut menyebabkan pelaksanaan pekerjaan tidak efektif dan kinerja yang dicapai karyawan kurang maksimal dibuktikan dengan karyawan pada divisi hubungan industrial yang membawa pekerjaan untuk dikerjakan dirumah, bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan perusahaan sehingga pekerjaan kurang efektif dan berdasarkan wawancara bersama tim penilai HR-GA Pura Group Bahwa karyawan Pura Group Unit HR-GA masih banyak terdapat kendala pada kinerja yaitu sering terjadi keterlambatan karyawan masuk kantor setelah istirahat dikarenakan tidak adanya fasilitas lingkungan kerja fisik yaitu ruang istirahat bagi pekerja.

**Tabel 1.1** Data Penilaian Kinerja Unit HR-GA

Data Penilaian Kinerja Unit HR-GA					
Jumlah Dinilai					
BS	B	C	K	KS	Jumlah Karyawan
8	12	24	11	5	60
% Dinilai					
%BS	%B	%C	%K	%KS	%Jumlah Karyawan
12%	20%	41%	19%	8%	100%

Sumber : data penilaian Kinerja Unit HR-GA Desember 2020

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai yang diatas standar yang diharapkan perusahaan yaitu diatas nilai C masih sedikit sehingga peneliti ingin melakukan penelitian apakah lingkungan kerja dan *reward system* dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan pemberian *reward system* yang belum optimal menjadi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Pura Group Unit HR-GA. Dari permasalahan tersebut diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja agar karyawan termotivasi dan semangat dalam bekerja.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, perumusan masalah yang menjadi objek kajian dari penelitian ini adalah kondisi lingkungan kerja di PT. Pura Group Unit HR-GA belum mendukung pekerja untuk bekerja dengan

nyaman. Hal ini terlihat dari faktor lingkungan kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang merasa tertekan dari atasan karena pembagian tugas dan wewenang melebihi jobdesk yang diberikan menambah pekerja yang mengharuskan menyelesaikan tugas lain sehingga pekerjaan selesai melebihi jam kerja, belum tersedianya fasilitas lengkap seperti ruang istirahat bagi pekerja serta belum adanya *reward system* atas kinerja karyawan hal tersebut menyebabkan pada kinerja yang dicapai karyawan kurang maksimal. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, perumusan masalah yang menjadi objek kajian dari penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan PT. Pura Group Unit HR-GA agar karyawan termotivasi dan semangat dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kemajuan perusahaan menjadi lebih baik kedepannya.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Agar tujuan penelitian tidak menyimpang sehingga dilakukan pembatasan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan dimulai sejak tanggal 26 Oktober 2020 – 26 Desember 2020.
2. Data yang digunakan merupakan data hasil riset lapangan yang terdiri dari dokumentasi, observasi, *interview*, dan kuesioner yang diperoleh dari responden yang terkait.
3. Perusahaan yang diteliti hanya di PT. Pura Group Kudus Unit HR-GA Bagian Personalia.

### 1.4 Tujuan

Adapun tujuan peneliti untuk penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kondisi lingkungan kerja dan penerapan *reward system* pada PT. Pura Group Kudus Unit HR-GA.
2. Mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan *reward system* terhadap kinerja karyawan PT. Pura Group Kudus Unit HR-GA.

3. Mengetahui cara pembobotan total dari indikator lingkungan kerja dan *reward system* terhadap kinerja karyawan PT. Pura Group Kudus Unit HR-GA.
4. Memberikan usulan perbaikan apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian personalia PT. Pura Group Kudus Unit HR-GA.

### 1.5 Manfaat

Manfaat yang diperoleh dari penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam acuan untuk meningkatkan kinerja kepada perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Memberi kesempatan pada peneliti untuk menerapkan teori-teori yang telah dipelajari dan berfikir secara sistematis dalam memecahkan masalah dalam lingkup lingkungan kerja dan penerapan *reward system* guna peningkatan kinerja karyawan bagian personalia untuk perusahaan perusahaan.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Dalam Penyusunan tugas akhir ini menggunakan sistematika yaitu sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai uraian latar belakang, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan laporan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan studi pustaka tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian tugas akhir ini.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, dan tahapan-tahapan penelitian secara sistematis yang digunakan untuk



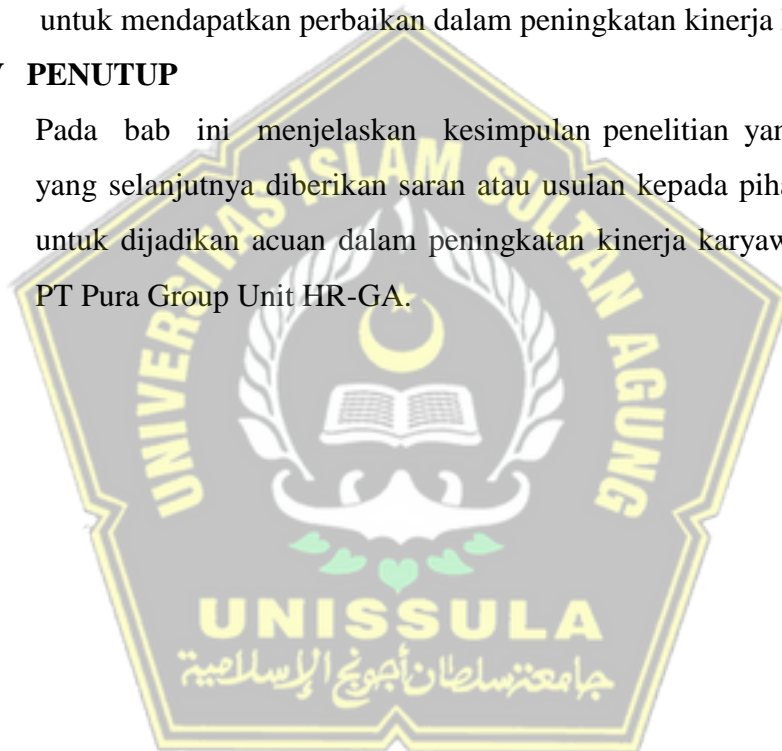
memecahkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Tahapan-tahapan tersebut dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan kondisi lingkungan kerja dan *reward system* di perusahaan PT. Pura Group Unit HR-GA. Hasil penelitian berupa data perhitungan berapa besar hubungan Lingkungan kerja dan *reward system* terhadap kinerja berdasarkan metode *multiple linier regression*. Kemudian melakukan pembobotan total menggunakan metode AHP untuk mendapatkan perbaikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

#### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan penelitian yang dilakukan, yang selanjutnya diberikan saran atau usulan kepada pihak perusahaan untuk dijadikan acuan dalam peningkatan kinerja karyawan personalia PT Pura Group Unit HR-GA.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Berikut ini merupakan beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan, Penelitian (Ahmad, 2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman” permasalahan pada penelitian ini yaitu adanya file yang berserakan, suhu ruangan dan ruang kerja yang kurang memadai serta adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas di Dinas DIKPORA sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guna perbaikan indikator lingkungan kerja.

Penelitian (Surjosuseno, 2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plstic” permasalahan pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja yaitu kurangnya rasa keamanan bagi karyawan dalam mengoperasikan mesin yang berhubungan langsung dengan suhu panas serta rendahnya motivasi kerja karyawan yang selalu menuntut untuk kenaikan gaji. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guna perbaikan dan peningkatan kinerja.

Penelitian (A. Aji Tri Budianto, 2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta” permasalahan pada penelitian ini yaitu Lingkungan kerja yang terasa panas dan kurangnya sirkulasi udara dalam melakukan pekerjaan sehingga kurang optimal. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode korelasi sederhana dengan bantuan program Microsoft Word dan Microsoft Excel digunakan dalam mendapatkan nilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Penelitian (Lestary & Harmon, 2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan” permasalahan pada penelitian ini yaitu kehadiran karyawan PT Dirgantara Indonesia mengalami penurunan yang tidak sesuai waktu yang ditentukan. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode analisis regresi dan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian skripsi (Wanabakti & Dwihardo, 2011) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Penerapan *Sop*, *Reward System*, Lingkungan Kerja Dan Peralatan Terhadap Produktivitas Teknisi” permasalahan pada penelitian ini yaitu tidak tercapainya target produksi sehingga target mengalami penurunan. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode *partial least square* digunakan untuk menganalisa pengaruh bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas teknisi.

Penelitian (Ludfiandini & W. P, 2015) yang berjudul “Analisis dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Operator Dump Truck Perusahaan Pertambangan Menggunakan Metode AHP dan *Rating Scale* (Studi Kasus pada PT. Pama Indo Mining)” permasalahan pada penelitian ini yaitu pada periode 2009–2013 PT. PIM hanya mencapai produksi sebesar 83,66% dimana target produksi yang seharusnya adalah sebesar 90%. Sehingga dilakukan evaluasi kinerja sehingga target produksi dapat tercapai. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode AHP digunakan untuk pembobotan indikator yang telah ditetapkan dan metode *rating scale* digunakan untuk mendapatkan hasil penilaian kinerja.

Penelitian (Fauzi & Hidayatulloh, 2017) yang berjudul “Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Telecom Visitama Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process*” permasalahan pada penelitian ini yaitu PT. Telecom Visistama akan melakukan pemilihan karyawan berprestasi yang layak diberikan *reward system* dengan menggunakan faktor-faktor yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* digunakan untuk pemilihan karyawan berprestasi.

Penelitian (Gustian et al., 2018) yang berjudul “Sistem Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process*”

permasalahan pada penelitian ini yaitu Terdapat masalah kualitas kerja karyawan dilapangan tidak stabilnya kinerja karyawan tiap bulan disebabkan kurangnya pengawasan yang tidak maksimal sehingga dapat berdampak pada pelayanan kepada masyarakat. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode *analytical hierarchy process* digunakan untuk pembobotan setiap kriteria dalam melakukan penilaian kinerja.

Penelitian (Rizky Multi Amalia, 2018) yang berjudul “Pemberian *Reward* Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode AHP Pada PT. Anugerah Protecindo” permasalahan pada penelitian ini yaitu penilaian di PT. Anugerah Protecindo belum dilakukan secara objektif karena penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manajer perusahaan. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode AHP digunakan untuk mendapatkan bobot kriteria kinerja karyawan berdasarkan kompetensi yang telah ditentukan.

Penelitian (Surya Idrus Wardhani, Hakim Insany Fitri, 2013) yang berjudul “Penerapan *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Driver Go-Jek Indonesia Cabang Kota Makassar” permasalahan pada penelitian ini yaitu peneliti ingin mengetahui pengaruh GO-JEK Indonesia memberikan SOP dan Reward Sytem terhadap Kinerja Driver GO-JEK Indonesia Cabang Kota Makassar. Dilakukan pengolahan data menggunakan analisis deskriptif untuk didapatkan hasil pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Logahan et al., 2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia” permasalahan pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan di CV MUM kurang maksimal ditunjukkan oleh motivasi karyawan yang rendah hanya bekerja apabila mendapat perintah dari atasan serta penyelesaian pekerjaan kurang cepat. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode Metode Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian (Ilhami & Rimantho, 2017) berjudul “Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan *Rating Scale*” permasalahan pada penelitian ini yaitu PT X belum memiliki konsep penilaian khusus dan kurang cocok apabila digunakan

untuk keperluan promosi jabatan karena tidak mempresentasikan prestasi karyawan. Dilakukan pengolahan data metode yang digunakan adalah AHP dan *Rating Scale*. Metode AHP digunakan untuk pembobotan kriteria dan subkriteria dalam melakukan penilaian kinerja. Metode *rating scale* digunakan untuk urutan sesuai hasil pembobotan guna pemilihan karyawan terbaik dalam promosi jabatan.

Penelitian (Gunaseelan, 2012) yang berjudul “*A study on the impact of work environment on employee performance*” permasalahan pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja yang belum optimal sehingga akan berpengaruh dalam kinerja karyawan. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode analisis deskriptif dengan menunjukkan diagram dari setiap indikator kuisisioner digunakan untuk memberikan informasi faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk peningkatan kinerja berdampak pada keuntungan perusahaan.

Penelitian (Güngör, 2011) yang berjudul “*The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks*”. permasalahan pada penelitian ini yaitu Adanya globalisasi membuat bank global di Istanbul ingin meneliti hubungan dari aplikasi sistem manajemen penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan terkait kinerja karyawan menghadapi persaingan global. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode uji statistik analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara sistem manajemen penghargaan dan kinerja karyawan bank global di Istanbul dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian (Murphy, 2015) yang berjudul “*The Impact Of Reward Systems On Employee Performance*” permasalahan pada penelitian ini yaitu Kurangnya keadilan prosedural dalam penghargaan tim di Perusahaan. Dilakukan pengolahan data metode yang digunakan adalah wawancara kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan .

Penelitian (Bustamam et al., 2014) yang berjudul “*Reward Management And Job Satisfaction Among Frontline Employees In Hotel Industry In Malaysia*”

permasalahan pada penelitian ini yaitu Peneliti ingin mengetahui hubungan antara penghargaan dan kepuasan kerja serta untuk menguji jenis-jenis penghargaan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode regresi linier digunakan untuk mengetahui hubungan antara penghargaan dan kepuasan kerja serta menguji jenis penghargaan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian (Zhang & Tan, 2012) yang berjudul “*Research On The Performance Evaluation Of Logistics Enterprise Based On The Analytical Hierarchy Process*” permasalahan pada penelitian ini yaitu Peneliti ingin mengevaluasi kinerja yang layak dan nyaman dalam perusahaan logistik. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode *analytical hierarchy process* digunakan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan logistik pihak ketiga kecil dan menengah dari empat tingkat keuangan, pelanggan bisnis dan inovasi.

Penelitian (Rumokoy, 2019) yang berjudul “*The Influence Of Reward And Punishment Toward Employee’s Performance At Bank Indonesia Branch Manado*” permasalahan pada penelitian ini yaitu Peneliti ingin mengetahui pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan di Bank Indonesia Cabang Manado. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode *multiple regression analysis model* digunakan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja di Bank Indonesia Cabang Manado.

Penelitian (Permai & Tanty, 2018) yang berjudul “*Linear Regression Model Using Bayesian Approach For Energy Performance Of Residential Building*” permasalahan pada penelitian ini yaitu Peneliti ingin menganalisa pemodelan regresi linier berganda dengan menggunakan OLS dengan asumsi klasik IIDN. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode analisis regresi linier digunakan untuk menganalisa pemodelan regresi linier berganda dengan menggunakan OLS dengan asumsi klasik.

Penelitian (Seejata et al., 2018) yang berjudul “*Hazard Areas Using Analytical Hierarchy Process Over The Lower Yom Basin, Sukhothai Province*” permasalahan pada penelitian ini yaitu Peneliti ingin berfokus pada penilaian daerah rawan banjir di provinsi Sukhothai Thailand yang mengalami banjir setiap

tahun dengan luasan yang berbeda-beda. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP) digunakan untuk pembobotan sesuai dengan indikator yang ditentukan.

Penelitian (Fatini Hanim, Zulhafiza, 2016) yang berjudul “*Sustainability in Employment: Reward System and Work Engagement*” permasalahan pada penelitian ini yaitu Peneliti ingin mengetahui hubungan antara sistem Reward dan Work Engagement. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode uji perbandingan dua pasangan (korelasi antara *reward system* dan *work engamenet*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara *reward system* dan *work engagement* guna peningkatan kinerja .

Penelitian (Putri, Ekowati, Supriyanto, 2019) yang berjudul “*The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline* ” permasalahan pada penelitian ini yaitu Peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dilakukan pengolahan data menggunakan metode *random sampling* bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja serta lingkungan kerja.

Penelitian (Putri, Ekowati, Supriyanto, 2019) yang berjudul “Pengaruh sistem *reward*, *job relevant information* (JRI) dan *manager’s value orientation towards innovation* (VOI Manajer) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*” permasalahan pada penelitian ini yaitu Peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel bebas teradap variabel terikat. Dilakukan pengolahan data menggunakan analisis regresi lisier sederhana dan *path analysis*.

Tabel 2.1 Studi Literatur

No	Penelitian	Judul	Sumber	Metode	Permasalahan	Solusi
1.	(Ahmad, 2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman	Tugas Akhir Ahmad Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta	Metode Analisis Regresi Sederhana	Permasalahan saat ini adalah adanya file yang berserakan, suhu ruangan dan ruang kerja yang kurang memadai serta adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas di Dinas DIKPORA sehingga karyawan kurang nyaman dalam bekerja	Solusi dengan memperbaiki dan memperhatikan indikator udara, kebisingan dan indikator lainnya serta perlunya keadilan dalam pembagian tugas agar tidak menyebabkan kecemburuan di lingkungan kerja.
2.	(Surjosuseno, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic	Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2 (2015) hal 175	Metode Analisis Regresi Berganda	Permasalahan saat ini adalah lingkungan kerja yang dirasa kurang aman bagi karyawan karena mengoperasikan mesin yang kontak langsung dengan suhu panas, dan motivasi kerja yang rendah karena karyawan pabrik hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saja, tetapi selalu menuntut untuk kenaikan gaji	Solusi dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan memberikan pengarahan motivasi kerja untuk karyawan serta memberikan status pekerja kepada karyawan



Tabel 2.1 Lanjutan Studi Literatur

3.	(A. Aji Tri Budianto, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta	Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Unierstas Pamulang Vol. 3, No.1, Oktober 2015 hal 100 ISSN 2339-0689	Metode korelasi sederhana dengan menggunakan program program Microsoft Word dan Microsoft Excel	Permasalahan saat ini adalah Lingkungan kerja yang terasa panas dan kurangnya sirkulasi udara dalam melakukan pekerjaan sehingga kurang optimal	Solusi dengan memperbaiki fasilitas lingkungan kerja agar pekerja terasa nyaman dalam bekerja yang akan mendukung dalam hasil kinerja
4.	(Lestary & Harmon, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, hal 94 Agustus 2017 ISSN 2460-8211	Metode analisis regresi dan analisis korelasi	Permasalahan saat ini adalah pada tahun 2016 kehadiran karyawan PT Dirgantara Indonesia mengalami penurunan yang tidak sesuai waktu yang ditentukan	Solusi dengan memperbaiki lingkungan kerja karena sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawa agar kehadiran tidak mengalami penurunan.
5.	(Wanabakti & Dwihardo, 2011)	Pengaruh Pelatihan, Penerapan SOP, Reward System, Lingkungan Kerja Dan Peralatan Terhadap Produktivitas Teknisi (Studi Kasus PT.Hadji Kalla Makassar)	Tugas Akhir Angih Wanabakti P dan Nelman Dwihardo H Universitas Hasanuddin Makassar	Metode <i>Partial Least Square</i>	Permasalahan saat ini adalah tiga puluh tiga teknisi bengkel urip toyota belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	Solusi dengan menerapkan SOP, memberikan Reward System, pelatihan kerja sehingga teknisi akan nyaman dengan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 2.1 Lanjutan Studi Literatur

6.	(Ludfiandini & W. P, 2015)	Analisis Dan Penilaian Kinerja Karyawan pada Operator Dump Truck Perusahaan Pertambangan Menggunakan Metode AHP Dan Rating Scale (Studi Kasus pada PT. Pama Indo Mining)	Jurnal Teknik Industri Vol 4, No. 1 Tahun 2015, Ludfiandini	Menggunakan metode AHP, dan melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan metode rating scale.	Selama periode 2009 – 2013 PT. PIM hanya mencapai produksi sebesar 83,66% dimana target produksi yang seharusnya adalah sebesar 90%. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja operator sehingga target produksi dapat tercapai.	Perusahaan perlu melakukan suatu evaluasi dan perbaikan terhadap operator untuk dapat meningkatkan kerja operator.
7.	(Fauzi & Hidayatulloh, 2017)	Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Telecom Visitama Menggunakan Metode <i>Analytical Hierarchy Process</i>	<i>Indonesian Journal on Computer and Information Technology</i> Vol.2, No. 2 November 2017, pp. 65~71 ISSN: 2527-449X E-ISSN: 2549-7421	Menggunakan metode <i>analytical hierarchy process</i>	PT. Telecom Visistama akan melakukan pemilihan karyawan berprestasi yang layak diberikan <i>reward system</i> dengan menggunakan faktor-faktor yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.	Dengan pemberian kuesioner yang berisi perbandingan antar kriteria dan alternatif sebagai uji coba terhadap keputusan yang terlibat dalam pemilihan karyawan, dengan menggunakan tools expert choice 2000 dalam pengolahan data dengan Metode <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP) dapat menentukan karyawan berprestasi yang layak menerima <i>reward system</i> .

Tabel 2.1 Lanjutan Studi Literatur

8.	(Gustian et al., 2018)	Sistem Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode <i>Analytical Hierarchy Process</i>	Jurnal TAM (Technology Acceptance Model) Volume 9, Nomor 2, Desember 2018 Hal. 93-100 p-ISSN : 2339-1103 e-ISSN : 2579-4221	Metode <i>analytical hierarchy process</i> yang menghasilkan suatu keputusan yang lebih objektif dengan pemberian nilai pada setiap kriteria kriteria yang ditentukan	Terdapat masalah kualitas kerja karyawan dilapangan tidak stabilnya kinerja karyawan tiap bulan disebabkan kurangnya pengawasan yang tidak maksimal sehingga dapat berdampak pada pelayanan kepada masyarakat.	Dengan menggunakan metode AHP dapat mengurangi masalah – masalah pada puskesmas dalam pemberian penilaian kinerja karyawan honorer. Pemilihan menggunakan metode AHP berhasil dibangun guna menghasilkan suatu keputusan yang lebih objektif dengan pemberian nilai pada setiap kriteria kriteria yang telah ditentukan
9.	(Rizky Multi Amalia, 2018)	Pemberian <i>Reward</i> Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode AHP Pada PT. Anugerah Protecindo	Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer Rizky Multi Amalia, Dwi Yuni Utami VOL. 3. NO. 2 FEBRUARI 2018E-ISSN: 2527-4864	Metode AHP	Permasalahan saat ini adalah penilaian di PT. Anugerah Protecindo belum dilakukan secara objektif karena penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manajer perusahaan.	Solusi dengan menggunakan metode AHP tersebut akan menghasilkan penilaian kerja yang objektif dan tepat dengan mempertimbangkan kriteria yang ada.

Tabel 2.1 Lanjutan Studi Literatur

10.	(Surya Idrus Wardhani, Hakim Insany Fitri, 2013)	Penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Driver Go-Jek Indonesia Cabang Kota Makassar	Jurnal Manajemen FEB Surya Idrus, Wardhani Hakim, Insany Fitri Nurqamar Universitas Hasanuddin Makassar	Metode analisis deskriptif dengan pendekatan survey yang bersifat kualitatif dan metode bersifat kuantitatif dengan menggunakan mregresi linear berganda	Permasalahan yang ada adalah peneliti ingin mengetahui pengaruh GO-JEK Indonesia memberikan SOP dan Reward Sytem terhadap Kinerja Driver GO-JEK Indonesia Cabang Kota Makassar.	<i>Reward</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja driver GO-JEK indonesia cabang kota makassar, <i>Punishment</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja driver GO-JEK, indonesia cabang kota makassar., <i>Reward</i> mempunyai pengaruh yang lebih dominan daripada <i>punishment</i> terhadap kinerja.
11.	(Logahan et al., 2012)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia	Jurnal <i>Binus Business Review</i> Vol. 3 No. 1 Mei 2012 : 573-586	Metode Regresi Linier Berganda	Permasalahan pada penelitian ini adalah rendahnya motivasi karyawan CV MUM ditunjukkan oleh karyawan bekerja apabila mendapatkan tugas dari atasan sehingga menyebabkan tidak efektifnya kinerja.	Dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja dan pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan Studi Literatur

12.	(Ilhami & Rimantho, 2017)	Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan <i>Rating Scale</i>	Jurnal Optimasi Sistem Industri Vol. 16 No.2 (2017) 150-157	Metode AHP dan <i>Rating Scale</i>	PT X belum memiliki konsep penilaian khusus dan kurang cocok apabila digunakan untuk keperluan promosi jabatan karena tidak mempresentasikan prestasi karyawan.	Solusi dengan menggunakan penilaian metode AHP dan <i>Rating Scale</i> dapat diketahui detail prestasi kinerja karyawan secara kuantitatif bukan hanya subyektif dalam kegiatan promosi jabatan.
13.	(Gunaseelan, 2012)	A study on the impact of work environment on employee performance	<i>Names International Journal of Management Research</i> Vol. 2, Issue No.2, July – Desember 2012 hal 71	Metode analisis deskriptif dengan diagram setiap indikator kuisisioner	Permasalahan saat ini adalah lingkungan kerja yang belum optimal sehingga akan berpengaruh dalam kinerja karyawan.	Solusi dengan meningkatkan dan memperbaiki lingkungan kerja dari sirkulasi udara, pencahayaan, dll yang berhubungan dengan lingkungan kerja
14.	(Güngör, 2011)	<i>The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Bank</i>	<i>Jurnal internasional Pinar Güngör /Procedia Social and Behavioral Sciences</i> 24(2011) 1510–1520	Menggunakan metode uji statistik <i>regression analysis</i>	Adanya globalisasi membuat bank global di Istanbul ingin meneliti hubungan dari aplikasi sistem manajemen penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan terkait kinerja karyawan menghadapi persaingan global.	Strategi penghargaan untuk memotivasi karyawannya dan meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan memperbarui sistem penghargaan dan menerapkan sistem yang lebih efisien dan efektif.

Tabel 2.1 Lanjutan Studi Literatur

15.	(Murphy, 2015)	<i>The Impact of Reward on Employee Performance</i>	<i>Jurnal International Brian Murphy Dublin Business School in association with Liverpool John Moore's University</i>	Menggunakan metode wawancara kemudian dianalisis	Kurangnya keadilan prosedural dalam penghargaan tim di Perusahaan.	Solusi yang tepat adalah perusahaan seharusnya memberlakukan keadilan, penghargaan berbasis tim, berbagi pengetahuan dan komunikasi akan meningkatkan kinerja perusahaan.
16.	(Bustamam et al., 2014)	<i>Reward Management and Job Satisfaction Among Frontline Employees in Hotel Industry in Malaysia</i>	<i>Jurnal Internasional Farah Liyana Bustamam et al. / Procedia - Social and Behavioral Sciences 144 (2014) 392 – 402</i>	Menggunakan metode regresi linier berganda	Peneliti ingin mengetahui hubungan antara penghargaan dan kepuasan kerja serta untuk menguji jenis-jenis penghargaan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.	Membangun sistem penghargaan yang seimbang antara penghargaan finansial dan non finansial kepada karyawan adalah salah satu pendekatan strategis
17.	(Zhang & Tan, 2012)	<i>Research on the Performance Evaluation of Logistics Enterprise Based on the Analytical Hierarchy Process</i>	<i>Jurnal Internasional Jiansheng Zhang and Wei Tan / Energy Procedia 14 (2012) 1618 – 1623</i>	Menggunakan Metode analytical hierarchy process	Peneliti ingin mengevaluasi kinerja yang layak dan nyaman dalam perusahaan logistik.	Dengan mengalokasikan sumber daya logistik yang dioptimalkan, meningkatkan tingkat manajemen perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan dengan memberikan acuan standar evaluasi kinerja

Tabel 2.1 Lanjutan Studi Literatur

18.	(Rumokoy, 2019)	<i>The Influence Of Reward And Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado</i>	<i>Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 471 – 480</i>	Metode multiple regression analysis model	Peneliti ingin mengetahui pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan di Bank Indonesia Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan jumlah sampel 40 responden yang merupakan karyawan di Bank Indonesia Cabang Manado	Departemen sumber daya manusia Bank Indonesia Cabang Manado DAOP 8 sebaiknya menjaga kinerja mereka yang hebat dengan menambahkan lebih banyak hadiah dengan tujuan untuk membuat kinerja karyawan lebih baik
19.	(Permai & Tanty, 2018)	<i>Linear Regression Model Using Bayesian Approach For Energy Performance Of Residential Building</i>	<i>Journal Syarifah Diana Permai et al. / Procedia Computer Science 135 (2018) 671–677</i>	Menggunakan Metode Analisis regresi linier	Peneliti ingin menganalisa pemodelan regresi linier berganda dengan menggunakan OLS dengan asumsi klasik IIDN	Dengan menganalisa model regresi linier menggunakan pendekatan Bayesian lebih baik daripada metode OLS
20.	(Seejata et al., 2018)	<i>Assessment of flood hazard areas using Analytical Hierarchy Process over the Lower Yom Basin, Sukhothai Province</i>	<i>Jurnal Internasional Kamonchat Seejata et al. / Procedia Engineering 212 (2018) 340-357</i>	Metode analytical hierarchy process (AHP)	Peneliti ingin berfokus pada penilaian daerah rawan banjir di provinsi Sukhothai Thailand yang mengalami banjir setiap tahun dengan luasan yang berbeda-beda.	Pembobotan faktor kepentingan relatif harus direvisi secara fleksibel karena perubahan faktor yang relevan

Tabel 2.1 Lanjutan Studi Literatur

21.	(Fatini Hanim, Zulhafiza, 2016)	<i>Sustainability In Employment: Reward System And Work Engagement</i>	Journal Fatini Hanim Binti Mohamed Taufek et al. / Procedia Economics and Finance 35 ( 2016 ) 699 – 704	Metode Uji perbandingan dua pasangan (korelasi <i>reward system</i> dan <i>work engagemenet</i> )	Peneliti ingin mengetahui hubungan antara sistem Reward dan Work Engagement	Dengan sistem penghargaan atau kompensasi yang tepat kepada karyawan yang tepat agar karyawan menjadi lebih termotivasi, dan kemudian akan menjadi lebih terlibat dengan mereka kerja.
22.	(Putri, Ekowati, Supriyanto, 2019)	<i>The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline</i>	Jurnal Internasional ISSN ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P) Vol.7 (Iss.4): 132-140 April 2019	Menggunakan metode <i>randomsampling</i>	Peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja	Dengan memberikan motivasi dan arahan serta didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan mempermudah kinerja karyawan
23.	(Delas, 2015)	Pengaruh sistem <i>reward, job relevant information (JRI)</i> dan <i>manager's value orientation towards innovation (VOI)</i> Manajer) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Penelitian Arlina Delas Umayah Universitas Negeri Yogyakarta	Menggunakan metode regresi linier sederhana dan <i>path analysis</i>	Terdapat karyawan yang tidak disiplin mengenai waktu kerja, kepedulian dan tanggung jawab yang rendah dan karyawan kurang berinisiatif mengajukan ide baru untuk perusahaan	Pihak perusahaan perlu memperhatikan sistem <i>reward, job relevant information, manager's value orientation towards innovation</i> dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan



## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kondisi fisik dan psikologi karyawan dapat dikatakan lingkungan kerja baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal sehingga tercapai produktivitas yang tinggi (Ahmad, 2013). Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja, diantaranya manajemen yang baik, struktur organisasi yang jelas, deskripsi kerja yang sesuai, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah bagi pekerja, ruang kerja yang nyaman, ventilasi yang baik, tingkat keamanan tinggi, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang penting (A. Aji Tri Budianto, 2015). Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan menimbulkan semangat dari karyawan dalam bekerja serta akan meningkatkan kinerja dan disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya (Putri, Ekowati, Supriyanto, 2019).

### **2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Dengan meningkatkan lingkungan kerja yang optimal, maka perusahaan akan efektif dan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Efisiensi dan kualitas pekerja akan meningkat.
- b. Fleksibilitas pekerja akan lebih besar karena adanya peningkatan rasa kepemilikan.
- c. Menciptakan semangat dan solidaritas pekerja yang tinggi apabila lingkungan kerja nyaman dan efektif.
- d. Meningkatkan produktivitas pekerja dan memunculkan ide kreatif.
- e. membantu menciptakan visi misi dan tujuan untuk mengembangkan perusahaan.

### 2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut merupakan jenis lingkungan kerja yang diuraikan (Ahmad, 2013) yaitu sebagai berikut.

#### 1). Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi secara fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi fisik karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

##### a. Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kondisi fisik seseorang secara langsung, kesegaran fisik karyawan ditentukan oleh tingkat udara ditempat kerja

##### b. Penerangan

Penerangan merupakan faktor penting yang berpengaruh pada kondisi fisik mata karyawan apabila penerangan sesuai membuat nyaman dalam bekerja, begitupun sebaliknya apabila penerangan kurang sesuai membuat kelelahan pada mata karyawan

##### c. Kebisingan

Kebisingan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dengan memperhatikan alat peredam suara pada tempat kerja menimbulkan ketidakbisingan tempat kerja

##### d. Fasilitas

Fasilitas penunjang karyawan bekerja di kantor, fasilitas meliputi perlengkapan atau ruangan bagi karyawan dengan harapan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

##### e. Pewarnaan

Pewarnaan meliputi warna seragam, warna ruang kerja warna peralatan dan segala warna di tempat kerja

##### f. kebersihan

kebersihan ruangan merupakan faktor penting yang dapat perlu diperhatikan karena berpengaruh pada semangat karyawan dalam

kebersihan yang terjaga akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

g. keamanan

keamanan merupakan hal terpenting untuk meminimalisir pencurian barang maupun milik perusahaan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja baik atasan maupun bawahan dalam berinteraksi di lingkungan kerja dan merupakan lingkungan kerja yang perlu diperhatikan (Logahan et al., 2012).

#### **2.2.4 Reward System**

*Reward* merupakan strategi perusahaan dalam mencapai tujuan dengan memberikan apresiasi kepada karyawan dalam menciptakan keharmonisan antar staf dan pimpinan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Wanabakti & Dwihardo, 2011). Sistem manajemen penghargaan adalah fungsi inti dari disiplin sumber daya manusia dan merupakan mitra strategis dengan manajemen perusahaan. Disamping itu memiliki peran penting terhadap kinerja pegawai (Güngör, 2011). *Reward* memberikan manfaat yaitu dapat memberikan motivasi kepada karyawan atas pencapaian yang diberikan kepada karyawan sehingga perusahaan memberikan *reward* dapat berupa finansial, tunjangan maupun penghargaan kepada karyawan.

#### **2.2.5 Tujuan Reward System**

*Reward System* bertujuan memberikan tanggung jawab kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Dengan sistem *reward* atau kompensasi yang tepat kepada karyawan, maka kita bisa mendapatkan sarana agar karyawan menjadi lebih termotivasi, dan kemudian akan menjadi lebih terlibat dengan pekerjaan mereka (Fatini Hanim, Zulhafiza, 2016).

#### **2.2.6 Macam-Macam Reward**

Menurut (Surya Idrus Wardhani, Hakim Insany Fitri, 2013) *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Penghargaan Ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

- a. Penghargaan finansial:
  1. Gaji  
Dapat berupa uang yang diterima karyawan sesuai yang ditetapkan perusahaan atas posisi berdasarkan jabatan
  2. Upah  
Imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan jam kerja, capaian kerja yang dihasilkan oleh karyawan
  3. Tunjangan  
Tunjangan karyawan berupa PHK, pemberian perawatan apabila karyawan sakit, pemberian didasarkan lamanya bekerja
  4. Bonus/Insentif  
Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi
- b. Penghargaan non finansial:
  1. Penghargaan Interpersonal  
penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
  2. Promosi  
Diberikan kepada karyawan yang tepat berdasarkan kinerja yang dicapai untuk diberikan jabatan yang lebih baik.
2. Penghargaan Intristik (*intrinsic rewards*) adalah penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.
  - a. Penyelesaian (*completion*)  
Kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab job deskripsi karyawan.
  - b. Pencapaian (*achievement*)  
Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c. Otonomi

Otonomi diberikan tanpa adanya pengawasan yang ketat dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

### **2.2.7 Pengaruh Reward System**

*Reward system* dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Pemberian penghargaan yang ditargetkan dengan cara yang benar kepada individu atau kelompok yang tepat akan meningkatkan kinerja (Murphy, 2015). Oleh karena itu, membangun sistem penghargaan yang seimbang antara penghargaan finansial dan non finansial kepada karyawan adalah salah satu pendekatan strategis di mana organisasi tidak hanya mampu memuaskan karyawan (Bustamam et al., 2014).

### **2.2.8 Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas capaian kerja. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik buruknya kinerja. (Surjosuseno, 2015). Menurut (Ahmad, 2013). Menurut (Fatini Hanim, Zulhafiza, 2016) *reward system* telah menjadi salah satu faktor penting yang akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan akan terlibat dalam pekerjaannya, dengan *reward system* yang tepat menjadikan karyawan lebih termotivasi dan lebih terlibat dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain faktor dalam diri sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku. Faktor dari luar diri yaitu gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja (Lestary & Harmon, 2017).

### 2.2.9 Uji Instrumen Penelitian

Agar penelitian memenuhi kriteria maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui valid atau tidaknya data.

#### 1. Uji validitas

digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilainya adalah positif maka variabel tersebut valid, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan akurat. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran, jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan batasan tingkat kehandalan koefisien korelasi minimal sebesar 0,7.

### 2.2.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan alat deskriptif mengembangkan persamaan estimasi nilai variabel dependen dari nilai variabel independen, untuk mengontrol pembaur variabel untuk lebih mengevaluasi kontribusi variabel lain, atau untuk menguji dan menjelaskan teori kausal (Rumokoy, 2019).

Dalam penelitian ini akan digunakan teknik analisis regresi linier berganda karena pengukuran pengaruh melibatkan lebih dari satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan *rewards* ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ), maka persamaan dari analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = *Rewards*

$b_1$  dan  $b_2$  = koefisien regresi

$a = \text{konstanta}$

Model regresi berganda dapat disebut baik jika memenuhi asumsi-asumsi klasik sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini dilakukan pada variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja (Y). Pengujian uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnovs* (KS), karena data yang diuji 60. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) sebagai variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan tipe skala pengukuran skala *Likert*. Skala *Likert* menggunakan lima angka penilaian yaitu :

Tabel 2.2 Skala Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Sumber : (Wanabakti & Dwihardo, 2011)

#### 2.2.11 Uji Hipotesis

Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari standar korelasi maka dilakukan uji hipotesis.

##### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dalam uji ini mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar  $R^2$  (mendekati satu) semakin baik hasil model regresi tersebut, apabila hasil  $R^2$  (mendekati nol) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kecil.

## 2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Dalam uji F diperoleh hasil hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hipotesa sebagai berikut:

Hipotesa =

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ ; (Lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ ; (Lingkungan Kerja (X1) dan *reward system* (X2) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

Taraf signifikansi:  $\alpha = 5\%$

Dasar pengambilan keputusan :

### 1. Berdasarkan nilai signifikansi :

- jika nilai sig.  $< 0,05$  maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)
- jika nilai sig.  $> 0,05$  maka hipotesis  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

### 2. Berdasarkan Perbandingan nilai F hitung dengan F tabel :

- Jika nilai F hitung  $> F$  tabel maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)
- jika nilai F hitung  $< F$  tabel maka hipotesis  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

## 3. Uji Parsial (Uji T)

Uji T mengukur pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian parsial dimaksudkan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hipotesa dari uji ini adalah sebagai berikut:



Hipotesa =

$H_{01} : \beta_1 = 0$ , secara parsial lingkungan kerja (X1) tidak terdapat pengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ , secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

$H_{02} : \beta_2 = 0$ , secara parsial *reward system* (X2) tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ , secara parsial *reward system* (X2) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

Taraf signifikansi:  $\alpha = 5\%$

Dasar pengambilan keputusan:

1. Berdasarkan nilai signifikansi :

- jika nilai sig.  $< 0,05$  maka hipotesis  $H_{a1}$  atau  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{01}$  atau  $H_{02}$  ditolak, artinya lingkungan kerja (X1) atau *reward system* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)
- jika nilai sig.  $> 0,05$  maka hipotesis  $H_{a1}$  atau  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{01}$  atau  $H_{02}$  diterima, artinya lingkungan kerja (X1) atau *reward system* (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

2. Berdasarkan Perbandingan nilai T hitung dengan T tabel :

- Jika nilai T hitung  $> T$  tabel maka hipotesis  $H_{a1}$  atau  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{01}$  atau  $H_{02}$  ditolak, artinya lingkungan kerja (X1) atau *reward system* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y)
- jika nilai T hitung  $< T$  tabel maka hipotesis  $H_{a1}$  atau  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{01}$  atau  $H_{02}$  diterima, artinya lingkungan kerja (X1) atau *reward system* (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y)

### 2.2.12 Analytical Hierarchy Process (AHP)

AHP merupakan alat multiattribute dalam pengukuran financial dan non-financial, kualitatif dan kuantitatif untuk dipertimbangkan dan pertukaran diantara mereka dapat dilakukan (Ludfiandini & W. P, 2015). Dengan aspek dan kriteria

yang banyak AHP dapat memecahkan masalah secara kompleks. Kompleksitas disebabkan karena pengambilan keputusan yang tidak pasti, struktur masalah yang belum jelas dan data statistik yang tidak akurat (Fauzi & Hidayatulloh, 2017). Dengan menggunakan AHP, dapat memperoleh signifikansi relatif dari faktor-faktor yang relevan setelah perbandingan berpasangan matriks telah dibangun, bobot dari setiap area parameter ditentukan setelah mereka diberi peringkat sesuai dengan mereka kepentingan relatif (Seejata et al., 2018).

### 2.2.13 Tahapan Penelitian *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Menggunakan metode AHP dapat menguraikan masalah multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki sehingga dalam bentuk struktur hirarki permasalahan menjadi lebih terstruktur dan sistematis. Menurut (Rizky Multi Amalia, 2018) Tahapan pada AHP terdiri dari beberapa langkah sebagai berikut :

1. Mendefinisikan masalah serta menetapkan tujuan
2. Membuat struktur hirarki kemudian memberikan perbandingan antara dua elemen (Zhang & Tan, 2012).
3. Menentukan prioritas elemen dengan perbandingan berpasangan,

**Tabel 2.3** Tingkat Kepentingan Elemen

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen yang lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting daripada yang lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya
9	Satu elemen mutlak lebih penting daripada elemen lainnya
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan-pertimbangan yang berdekatan

Sumber : (Fauzi & Hidayatulloh, 2017)

4. Melakukan pertimbangan terhadap perbandingan berpasangan disintesis untuk memperoleh keseluruhan prioritas (vaktor eigen).

5. kemudian mencari nilai *Consistency Index* (CI).

$$CI = \frac{\lambda_{maks} - n}{n - 1}$$

Ket :

$\lambda_{maks}$  = nilai eigen terbesar dari matrik berordo n

n = jumlah indikator

6. Menghitung *Consistency Ratio* (CR).

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

Ket :

CI = Indeks Konsistensi

CR = Rasio Konsistensi

RI = Random Indeks

Memeriksa konsistensi hierarki, jika nilai *Consistency Ratio* > 0,1 maka penilaian data judgement harus diperbaiki dengan mengulang langkah sebelumnya untuk seluruh tingkat hierarki. Jika nilai *Consistency Ratio*  $\leq$  0,1 sehingga perhitungan dapat dinyatakan benar atau konsisten.

**Tabel 2.4** Nilai Random Index

<i>Orde Matriks</i>	<i>Random Index</i>
1	0
2	0
3	0,58
4	0,9
5	1,12
6	1,24
7	1,32
8	1,41
9	1,45
10	1,49

Sumber : (Ilhami & Rimantho, 2017)

## 2.3 Hipotesa dan Kerangka Teoritis

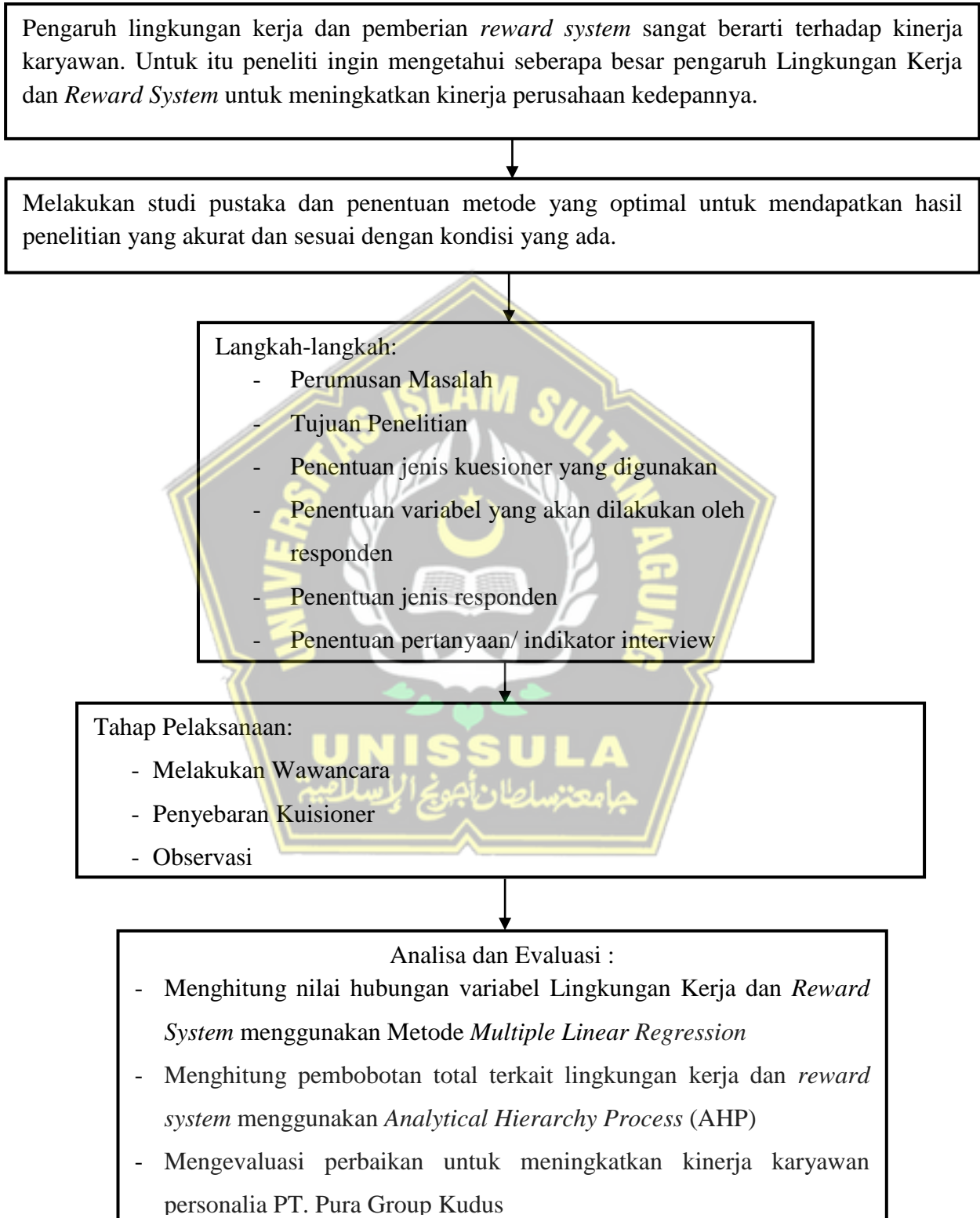
### 2.3.1 Hipotesa

Hipotesa merupakan suatu pernyataan sementara atau dugaan jawaban sementara yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh hasil seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan *reward system* terhadap kinerja karyawan bagian personalia sehingga dapat mengevaluasi dari hasil yang digunakan untuk melakukan perbaikan guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Pura Group Unit HR-GA. Metode yang tepat untuk menangani masalah tersebut adalah dengan menggunakan metode *multiple linier regression* karena metode ini sederhana dan mudah dimengerti untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan pembobotan indikator guna peningkatan kinerja karyawan metode yang tepat dan dinilai cocok adalah dengan metode *analytical hierarchy process*.



### 2.3.2 Kerangka Teoritis

Berikut ini merupakan skema kerangka teoritis penelitian:



Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pengumpulan Data**

Dalam tahap ini dilakukan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk penelitian. Adapun data-data peneliti antara lain:

a. Data Primer

Diperoleh dari sumber asli (tanpa melalui media), data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda, kejadian atau kegiatan hasil pengujian. Data ini didapat dari metode-metode wawancara atau dengan memberikan kuisioner kepada pihak-pihak yang kompeten. Data primer pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data rincian kriteria dan indikator lingkungan kerja dan *reward system* di HR-GA Pura Group
2. Data kondisi lingkungan kerja dan *reward system* di HR-GA Pura Group
3. Data observasi pemberian *reward system* masa kerja karyawan

b. Data Sekunder

Diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder biasanya berbentuk dokumen, file, arsip atau catatan-catatan perusahaan. Data ini diperoleh melalui dokumentasi perusahaan dan literatur yang berhubungan dengan penelitian selama periode tertentu. Data sekunder pada penelitian ini berupa :

1. Data jumlah karyawan 2021
2. Data struktur organisasi perusahaan
3. Dokumen-dokumen perusahaan terkait dengan penelitian

#### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian di PT. Pura Group Unit HR-GA sebagai berikut:

1. Observasi

Merupakan suatu metode dilakukan peneliti dengan mengamati secara langsung ke tempat penelitian karyawan bagian personalia terkait Lingkungan Kerja dan *Reward System* terhadap kinerja karyawan

2. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung dengan pihak yang terkait dalam perusahaan sehingga dapat membantu memberikan penjelasan mengenai masalah yang sedang diteliti.

3. Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan cara mengajukan indikator (variabel) secara tertulis di lembar kuesioner yang diisi oleh pihak yang bersangkutan dengan 50 pertanyaan indikator.

### 3.3 Pengujian Hipotesa

Dari penggunaan metode *Multiple Linier Regression* dan AHP yang merupakan metode digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi lingkungan kerja dan *reward system* terhadap kinerja serta dapat digunakan untuk pembobotan indikator kriteria agar diperoleh hasil usulan untuk peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Pura Group Unit HR-GA.

### 3.4 Metode Analisis

Setelah melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan *reward system* terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan analisis dari pengujian hipotesa dan pengolahan data yang telah dilakukan langkah-langkah sebelumnya.

### 3.5 Pembahasan

Langkah - langkah peneliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Identifikasi Lingkungan Kerja dan *Reward System*  
 Pada tahap ini dilakukan identifikasi indikator lingkungan kerja dan *reward system* yang akan dijadikan tolak ukur bagi peningkatan kinerja karyawan.
- b. Pembagian Kuesioner  
 pembagian kuesioner kepada karyawan bagian personalia mengenai data yang dibutuhkan. Validasi skor untuk keperluan analisis kuantitatif sebagai berikut:
  - a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
  - b. Setuju (S) diberi skor 4
  - c. Netral (N) diberi skor 3
  - d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- c. Uji Instrumen  
 Agar penelitian memenuhi kriteria maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui valid atau tidaknya data
- d. Analisis Regresi Linier  
 Melakukan perhitungan nilai hubungan 2 variabel menggunakan Metode *Multiple Linear Regression*
- e. Uji Hipotesis  
 Dilakukan uji hipotesis agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari standar korelasi dan meningkatkan keakuratan data. Dalam uji hipotesis dilakukan uji koefisien determinan  $R^2$  untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji F untuk mengetahui secara simultan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan Uji T mengetahui secara parsial variabel bebas terhadap terikat
- f. Pembobotan dengan AHP  
 Pembobotan dilakukan *expert* dengan memberikan penilaian untuk didapatkan hasil nilai tingkat kepentingan dari masing-masing indikator



kinerja. Pembobotan dilakukan menggunakan metode AHP dengan skala 1 sampai 9

g. **Analisa dan Interpretasi Hasil**

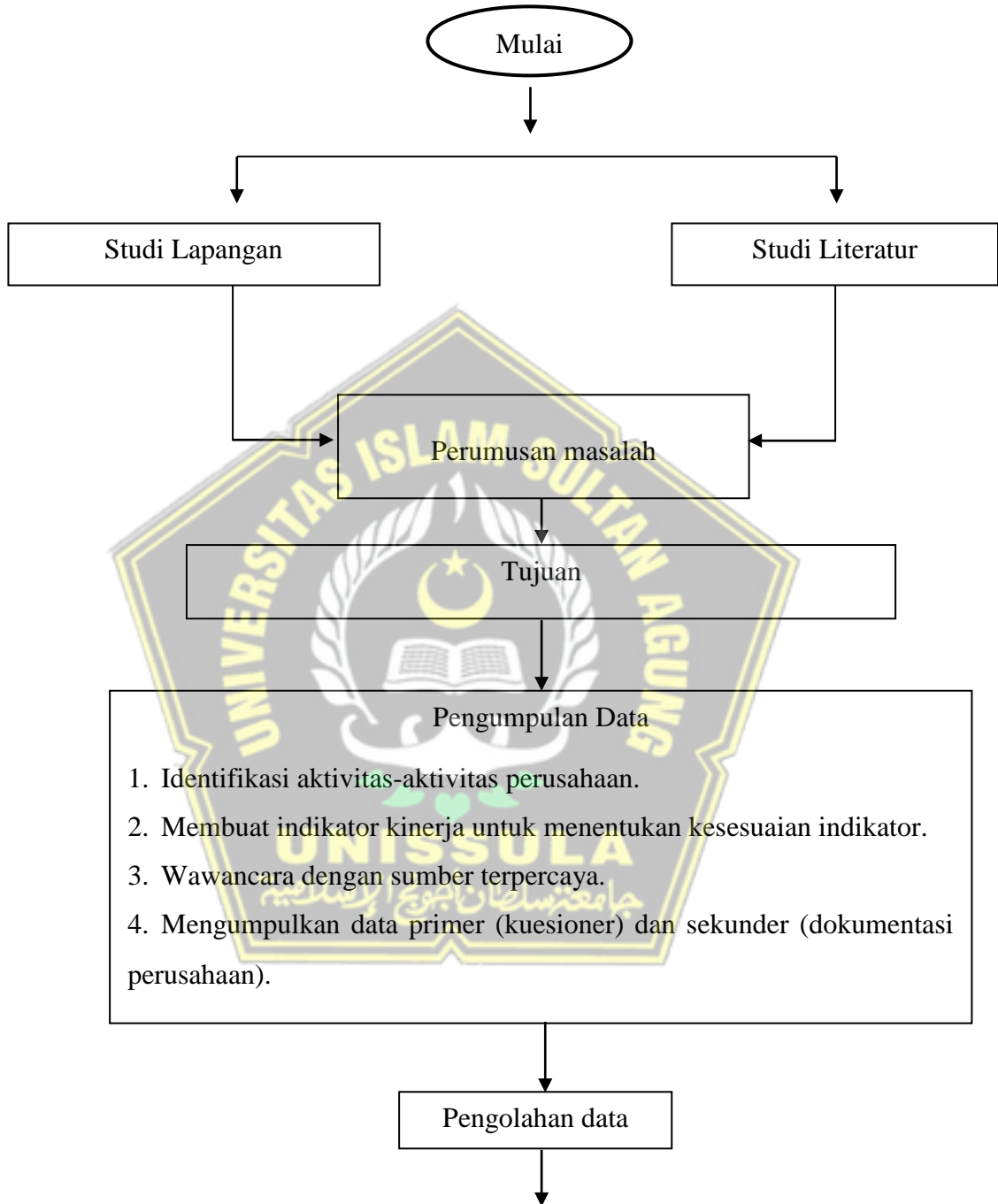
Pada tahap ini diberikan analisa terhadap hasil dari pengolahann data yang telah dilakukan sebelumnya. Analisa yang dilakukan mulai dari awal yaitu dari pengolahan data sampai dengan pembobotan total kinerja karyawan mengenai lingkungan dan *reward system*

### **3.6 Kesimpulan dan Saran**

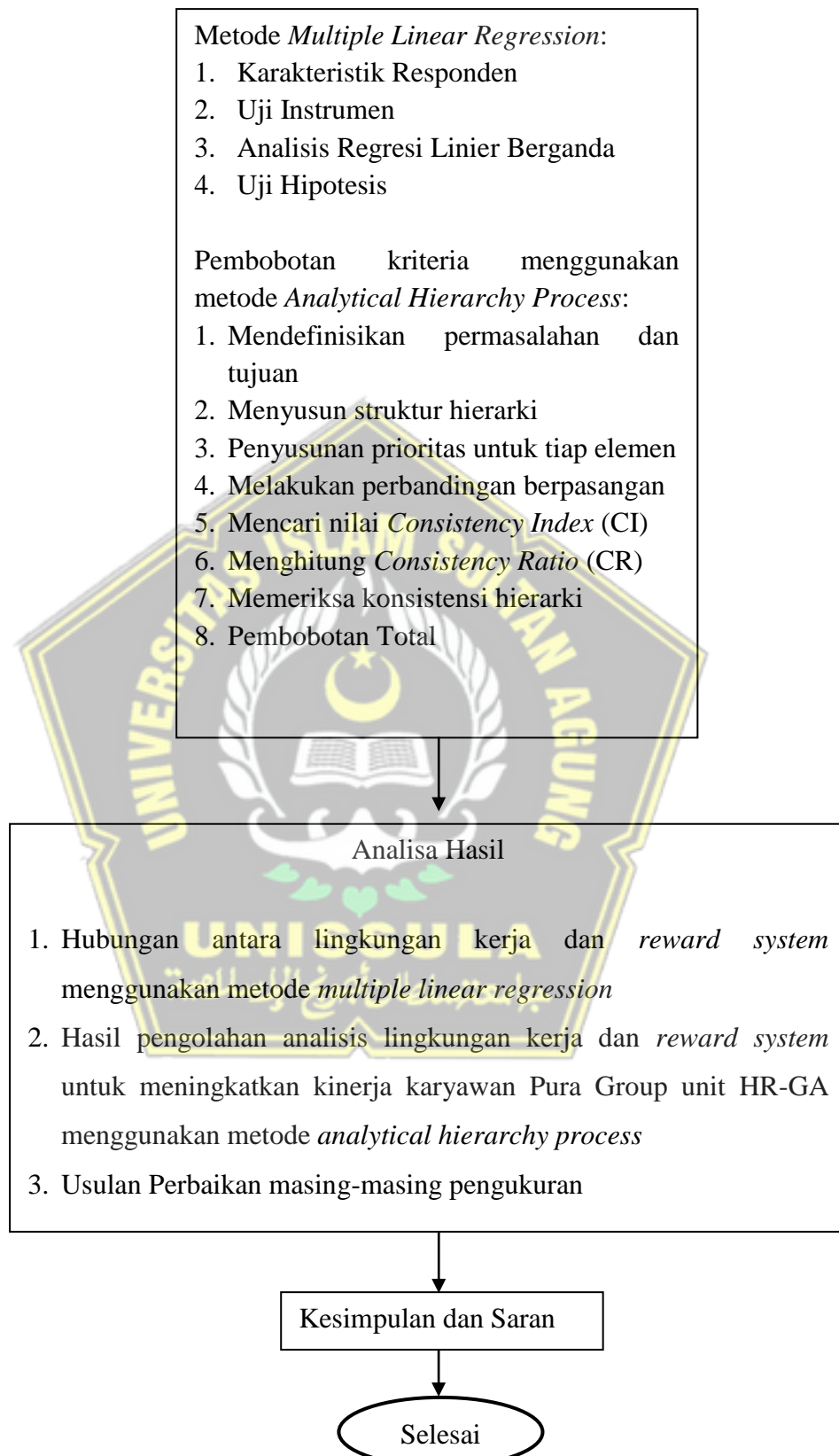
Tahap akhir penelitian ini adalah penarikan kesimpulan atas keseluruhan hasil yang diperoleh dari langkah-langkah penelitian yang dilakukan. Penarikan kesimpulan merupakan jawaban dari permasalahan yang ada. Selain itu akan diberikan saran sebagai masukan yang positif berkaitan dengan hasil penelitian.



### 3.7 Diagram Alir



Gambar 3.1 Metode Penelitian



**Gambar 3.1** Lanjutan Metode Penelitian

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Pengumpulan Data**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai data yang dikumpulkan untuk dilakukan pengolahan berdasarkan metode yang dipilih untuk didapatkan hasil pembahasan dan analisis dalam penelitian ini.

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT Pura Group merupakan perusahaan besar yang bergerak dibidang percetakan dan pembuatan kertas dengan menawarkan solusi inovatif, berkualitas dan berbasis teknologi pengamanan anti pemalsuan dengan bahan baku lokal. PT pura group yang telah memiliki 26 divisi perusahaan dan divisi memiliki kantor sendiri-sendiri. Salah satunya adalah PT. Pura Group Unit HR-GA

PT. Pura Group Unit HR-GA adalah anak dari perusahaan pura group yang bergerak dibidang pengendalian manajemen sumber daya manusia seluruh unit yang ada di pura group. PT Pura Group unit HR-GA berlokasi di Jl. Kresna No. 77, Jatimulyo, Jati Wetan, Jati, Kabupaten Kudus dan memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik mulai dari perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja khusus, mutasi, pemutusan hubungan kerja dan yang bersangkutan dengan manajemen sumber daya manusia diseluruh unit pura group. PT. Pura Group kini merupakan kelompok usaha yang terintegrasi secara vertikal dan terdiri dari berbagai divisi atau unit, yang bergerak dibidang diantaranya:

- a. Sistem anti pemalsuan
- b. Pembuatan kertas *security* dan kertas uang
- c. Konversi kertas dan film
- d. Percetakan dan pengepakan
- e. Teknologi identifikasi tingkat tinggi

Jumlah tenaga Kerja di PT. Pura Group 14895 dengan rincian 6687 tenaga kerja pura dan 8208 tenaga *outsourcing*. Karyawan di PT. Pura Group Unit HR-GA bekerja selama 6 hari dengan ketentuan waktu kerja sebagai berikut.

- a. Hari Senin – Kamis, berlaku waktu kerja 07.30-15.30 dan waktu istirahat selama 1 jam, jam 11.30-12.30
- b. Hari Jum'at berlaku waktu kerja 07.30-16.30 dan waktu istirahat selama 1 setengah jam, 11.30-13.00
- c. Hari Sabtu berlaku waktu kerja 07.30-12.30 dan tidak ada waktu istirahat



Gambar 4.1 Lokasi Pura Group Unit HR-GA

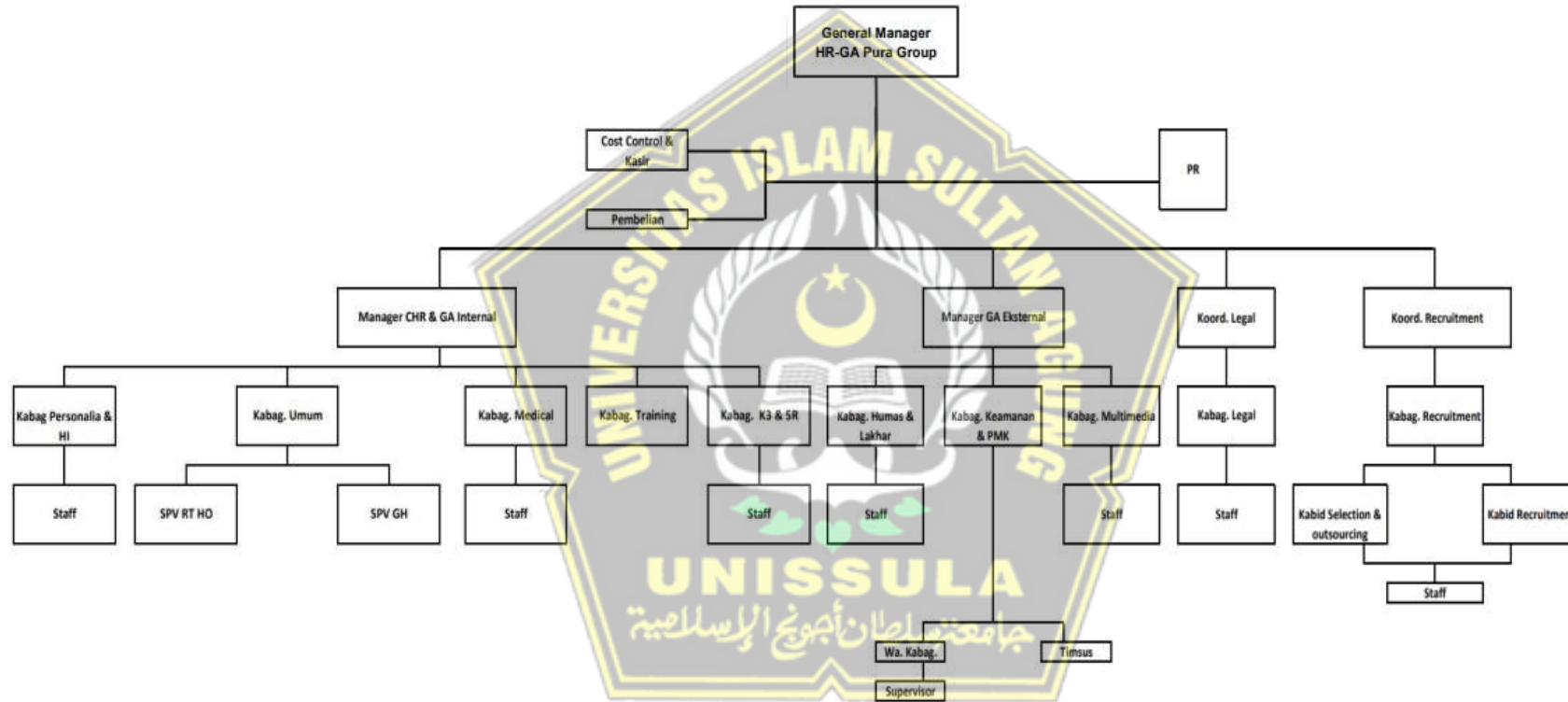
#### 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi dari Pura Group Unit HR-GA adalah :

1. Memenuhi permintaan dan kebutuhan akan produk-produk khas (*special products*) percetakan dipasar domestik dan di luar negeri, dengan menawarkan solusi yang inovatif, berkualitas, dan berbasis teknologi canggih dan bahan baku lokal.
2. Memproduksi produk-produk substitusi impor dalam rangka menuju kemandirian industri nasional melalui “*creating value through innovation*”.
3. Selalu berupaya menghasilkan produk yang berkualitas untuk memberikan kepuasan pelanggan melalui inovasi yang bernilai tambah untuk menciptakan pasar baru dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

Berikut ini merupakan struktur organisasi yang ada di PT. Pura Group Unit HR-GA yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Pura Group Unit HR-GA

Adapun tugas dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT. Pura Group Unit HR-GA adalah sebagai berikut:

1. General Manager

General Manager yaitu pimpinan tertinggi di Unit HR-GA yang bertugas untuk bertanggung jawab dan memberikan keputusan wewenang tertinggi di perusahaan, mengkoordinir kegiatan operasional peningkatan kinerja perusahaan, bertanggung jawab untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia serta bertanggung jawab atas strategi kebijakan perusahaan.

2. *Cost Control*

Bertugas dalam mengelola keuangan unit HR-GA, memeriksa setiap transaksi pembelian, mengawasi setiap biaya yang dikeluarkan dan membuat laporan keuangan perusahaan.

3. Pembelian

Bertugas melakukan pembelian barang yang dibutuhkan perusahaan untuk memenuhi kegiatan operasional, memastikan dan melakukan koordinasi dengan supplier atas pengiriman barang.

4. PR (*Public Relation*)

Bertugas untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan instansi luar/eksternal, membuat dan menyelenggarakan event dan informasi perusahaan.

5. Manager CHR & GA Internal

Bertugas untuk memimpin dan mengkoordinir terkait dengan internal unit HR-GA, mengawasi dan mengambil kebijakan diseluruh unit pura dan memberikan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia diseluruh unit.

a. Kabag Personalia & HI

Bertugas untuk menyelesaikan proses perselisihan hubungan industrial di perusahaan secara kondusif, mengelola dalam bidang ketenagakerjaan perjanjian pkwt, kontrak kerja serta surat keterangan dan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Kabag Umum

Bertugas untuk mengelola aset perusahaan secara baik, mengelola sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan dan mengelola fasilitas perusahaan.

c. Kabag Medical

Bertugas untuk mengadakan penyuluhan, bekerjasama dengan dokter agar karyawan mengetahui akan kesehatan dan bertanggung jawab atas kesehatan pekerja.

d. Kabag Training

Bertugas untuk mengadakan pelatihan karyawan baru maupun karyawan sebelum purna, merencanakan kegiatan yang berkaitan dengan pelatihan diseluruh unit dan memberikan sosialisasi terkait perusahaan kepada karyawan.

e. Kabag K3 & 5R

Bertugas untuk melaksanakan tanggung jawab terkait keselamatan kesehatan pekerja dan bertanggung jawab mengelola perusahaan dengan menerapkan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)

6. Manager GA *Eksternal*

Bertugas untuk memipin dan bertanggung jawab terkait hal eksternal, mengelola kegiatan *public relation* dengan mengembangkan hubungan baik dengan lembaga/instansi pejabat pemerintahan, aparat hukum, TNI dan POLRI, Pers dan tokoh pemuka sekitar perusahaan dan pihak terkait lainnya.

a. Kabag Humas & Lakhar

Bertugas dalam mengkoordinasi dan merencanakan kebijakan dengan instansi/lembaga lain dalam penyelenggaraan dibidang kehumasan dan publikasi serta memonitoring terkait urusan perusahaan dengan lingkungan sekitar.

b. Kabag Keamanan & PMK

Bertugas dalam bertanggung jawab terkait keamanan perusahaan, merencanakan, menyusun, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan



tugas bawahan dalam melaksanakan kegiatan pencegahan dan pengendalian bahaya kebakaran.

c. Kabag Multimedia

Bertugas merencanakan, mengkoordinasikan dan membuat kebijakan kegiatan bidang informasi komunikasi perusahaan, serta mengevaluasi hasil kegiatan yang berkaitan dengan penyampaian informasi kegiatan perusahaan.

7. Koordinator Legal

Bertugas mengkoordinir seluruh perizinan dan perjanjian yang berkaitan dengan perusahaan terhadap instansi lain, memonitoring terkait surat kerahasiaan, mengurus perijinan yang berkaitan dengan legal, hukum, urusan prive, dan supporting

a. Kabag Legal

Melaksanakan perintah atasan berkaitan tanggung jawab urusan perizinan baik perizinan internal mau pun eksternal perusahaan, bertanggung jawab atas jalannya operasional legal perusahaan terhadap manager legal maupun unit terkait, mengkoordinir tim legal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

8. Koordinator Recruitment

Bertugas mengontrol, mengatur rencana tenaga kerja, berkoordinasi berkaitan dengan sumber daya manusia, dan bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan pembinaan serta perekrutan karyawan Pura Group.

a. Kabag Recruitment

Bertugas melakukan tanggung jawab dalam melaporkan kepada atasan berkaitan perekrutan tenaga kerja, menyusun prosedur seleksi recruitment karyawan baru dan melakukan koordinasi dengan unit lain.

b. Kabid Selection & Outsourcing

Bertugas melakukan tanggung jawab berkaitan dengan seleksi karyawan outsourcing, mengelola dan berkoordinasi dengan instansi yang bekerjasama dalam perekrutan karyawan pura group.

c. Kabid Recruitment

Bertugas melaksanakan seleksi karyawan baru sesuai prosedur yang telah dibuat, melakukan pembinaan kepada karyawan baru seluruh unit dan melakukan interview terhadap karyawan baru.

## 4.2 Pengolahan Data

Berikut merupakan pengolahan data dari hasil kuesioner menggunakan uji analisis statistik dan *analytical hierarchy process*.

### 4.2.1 Deskripsi Penelitian

Deskripsi menghasilkan data perhitungan dari indikator lingkungan kerja, *reward system* kinerja yaitu sebagai berikut. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner secara langsung (offline) sendiri oleh peneliti dengan mendatangi HR-GA Pura Group Kudus yang terletak di Jl. Kresna Jati Wetan Kudus Kawasan III. Kuesioner ini disebar pada tanggal 11 Maret – 20 Maret 2021, sejumlah 60 kuesioner yang telah diisi oleh 60 karyawan Pura Group unit HR-GA. Kuesioner tersebut kemudian diteliti dengan mengolah data menggunakan perhitungan manual beserta IBM SPSS Statistic 24.

Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner mewakili tiga variabel instrumen yang menjelaskan tentang lingkungan kerja, *reward system* dan kinerja karyawan. Penulis menggunakan skala likert untuk setiap item pertanyaan yang diajukan dengan skala 1-5.

Selain itu peneliti juga membagikan kuesioner indikator lingkungan kerja dan *reward system* yang diolah menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* kepada Kabag Hubungan Industrial Pura Group unit HR-GA sebagai *expert* dengan memberikan penilaian tingkat kepentingan setiap indikator yang digunakan untuk perhitungan pembobotan proses sesuai dengan kriteria kondisi lingkungan kerja dan *reward system* di PT. Pura Group Kudus guna mendapatkan perbaikan setiap indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4.2.2 Operasional Variabel

Berikut merupakan indikator terkait lingkungan kerja, *reward system* dan kinerja PT. Pura Group Unit HR-GA yang diperkuat dari referensi jurnal yang digunakan dalam penelitian ini selanjutnya divalidasi oleh tim HR-GA Pura Group yaitu sebagai berikut.

- Indikator Lingkungan Kerja PT. Pura Group Unit HR-GA yaitu sebagai berikut.

**Tabel 4.1** Indikator Lingkungan Kerja PT. Pura Group Unit HR-GA

No	Indikator
1	Pertukaran Udara
2	Penerangan
3	Kebisingan
4	Fasilitas
5	Pewarnaan
6	Kebersihan
7	Keamanan
8	Hubungan dengan Atasan
9	Hubungan antar Rekan Kerja

Sumber : Indikator Lingkungan Kerja PT. Pura Group Unit HR-GA

- Indikator *Reward System* PT. Pura Group Unit HR-GA yaitu sebagai berikut.

**Tabel 4.2** Indikator *Reward System* PT. Pura Group Unit HR-GA

No	Indikator
1	Gaji
2	Upah
3	Prestasi
4	Insentif
5	Tunjangan
6	Promosi
7	Bonus
8	Penghargaan Iterpersonal
9	Otonomi

Sumber : Indikator *Reward System* PT. Pura Group Unit HR-GA

- Indikator Kinerja PT. Pura Group Unit HR-GA yaitu sebagai berikut.

**Tabel 4.3** Indikator Kinerja PT. Pura Group Unit HR-GA

No	Indikator
1	Kerjasama Tim
2	Kedisiplinan
3	K3
4	Absensi
5	Pemahaman Tugas
6	Pencapaian Hasil
7	Efektifitas Produktifitas Kerja
8	Kreatifitas
9	Ketuntasan Kerja

Sumber : Indikator Kinerja PT. Pura Group Unit HR-GA

Dari indikator diatas didapatkan variabel kuesioner yaitu variabel bebas yaitu pada indikator lingkungan kerja (X1), indikator *reward system* (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja (Y) terdiri dari 50 variabel yang mencakup indikator lingkungan kerja, *reward system* dan kinerja yaitu sebagai berikut.

**Tabel 4.4** Indikator Variabel

Variabel	No	Indikator Variabel	Referensi
Lingkungan Kerja (X1)	1	Sirkulasi udara diruangan kerja saya cukup baik.	(A. Aji Tri Budianto, 2015)
	2	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjad sejuk sehingga saya nyaman dalam bekerja.	
	3	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak silau sehingga mendukung aktivitas saya dalam bekerja.	
	4	Penerangan diruangan kerja saya didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari	
	5	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu saya dalam bekerja.	
	6	Saya sering mendengarkan musik di ruang kerja.	
	7	Ruangan kerja saya sudah tertata rapi sehingga menunjang saya dalam bekerja.	
	8	Fasilitas di ruang kerja saya telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	

**Tabel 4.4** Lanjutan Indikator Variabel

	9	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.	(A. Aji Tri Budianto, 2015)
	10	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan tempat kerja .	
	11	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.	
	12	Tempat kerja saya menjamin keamanan dalam bekerja.	
	13	Atasan saya selalu mengambil keputusan dengan tepat.	
	14	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dilakukan promosi/peningkatan karir.	
	15	Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerjasama.	
<i>Reward System (X2)</i>	1	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang ada.	(Delas, 2015)
	2	Gaji yang diberikan memberikan kepuasan dalam bekerja.	
	3	Gaji yang diterima sesuai dengan yang dikerjakan.	
	4	Saya akan berusaha meningkatkan prestasi kerja.	
	5	Perusahaan memberikan imbalan untuk karyawan yang berprestasi/rajin.	
	6	Imbalan yang diberikan mampu memberikan motivasi kerja lebih giat.	
	7	Saya akan berusaha meningkatkan kinerja saya.	
	8	Untuk kerja lembur, akan diberikan kompensasi tambahan dari perusahaan.	
	9	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan.	
	10	Tunjangan yang diberikan menambah semangat kerja.	
	11	Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan	
	12	Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya.	
	13	Perusahaan memberikan kepercayaan untuk mengerjakan tugas yang bervariasi sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	
	14	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam peningkatan kemampuan.	

**Tabel 4.4** Lanjutan Indikator Variabel

	15	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada seluruh karyawan dalam memberikan promosi jabatan yang lebih tinggi.	(Delas, 2015)
	16	Perusahaan memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja karyawan.	
	17	Dengan pemberian reward masa kerja saya akan bekerja keras dalam bekerja.	
	18	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang apabila saya memiliki prestasi.	
	19	Dukungan dari atasan dan rekan kerja saya merasa dihargai.	
	20	Pekerjaan yang telah saya kerjakan memberikan otonomi lebih untuk saya mengambil keputusan.	
Kinerja (Y)	1	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas dengan waktu bersamaan.	(A. Aji Tri Budianto, 2015)
	2	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam telah ditentukan oleh perusahaan.	
	3	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	
	4	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan standar perusahaan.	
	5	Saya dipercayai oleh atasan untuk melaksanakan tugas penting karena ketelitian saya.	
	6	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	
	7	Saya selalu menggunakan waktu dengan tepat.	
	8	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda – nunda waktu.	
	9	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.	
	10	Dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan kerja sama, saya dapat bekerja sama dengan baik.	
	11	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya.	
	12	Di dalam bekerja sama, saya mampu menciptakan komunikasi yang baik.	

**Tabel 4.4** Lanjutan Indikator Variabel

13	Pimpinan memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan.	(A. Aji Tri Budianto, 2015)
14	Saya menggunakan pengetahuan dan ketrampilan dengan baik dalam bekerja.	
15	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.	

### 4.2.3 Gambaran Umum Responden

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 60 orang dikantor HR-GA pura Group sebagai sampel penelitian. Sebanyak 60 karyawan yang mengisi kuesioner tersebut berikut rincan penyebaran kuesioner tersebut ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5** Gambaran umum responden

Perusahaan	Jumah Kuesioner yang disebar	Presentase (%)
PT. Pura Group Unit HR-GA	60	100%
Jumlah	60	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel tersebut diketahui jumlah kuesioner yang dibagikan sejumlah 60 orang sesuai dengan jumlah karyawan di HR-GA Pura Group.

### 4.2.4 Karakteristik Responden

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pura Group Unit HR-GA sebanyak 60 responden. Data responden diperoleh berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan dan masa kerja.

#### a. Responden berdasarkan jenis kelamin

Responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.6** Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Total	Presentase
Laki-Laki	35	58%
Perempuan	25	42%
Total	60	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 35 orang atau 58% dan responden perempuan 25 orang atau 42%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

**b. Responden berdasarkan usia**

Berdasarkan pengelompokan usia ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.7** Data Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Total	Presentase
18-24 Tahun	4	6%
25-35 Tahun	22	37%
>35 Tahun	34	57%
Total	60	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa 4 orang atau 6% responden berusia 18-24 tahun, sebanyak 22 orang atau 37% berusia 25-35 tahun, 34 orang atau 57% berusia >35 tahun. Jadi mayoritas responden di HR-GA Pura Group berusia >35 tahun.

**c. Responden berdasarkan jabatan**

Responden berdasarkan jabatan ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.8** Data Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Total	Presentase
General Manager	1	2%
HR	21	35%
GA	14	23%
Cost Control	4	7%
Recruitment	11	18%
Legal	9	15%
Total	60	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan jabatan General Manager sebanyak 1 orang atau sebesar 2%, HR sebanyak 21 orang atau sebesar 35%, GA sebanyak 14 orang sebanyak 23%, Cost Control sebanyak 4



orang atau sebesar 7%, Recruitment sebanyak 11 orang atau 18%, dan Legal sebanyak 9 orang atau sebesar 15%.

**d. Responden berdasarkan masa kerja**

Pengelompokan berdasarkan masa kerja ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.9** Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Total	Presentase
<5 Tahun	15	25%
5-10 Tahun	16	27%
>10 Tahun	29	48%
Total	60	100%

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner, 2021

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa masa kerja responden <5 tahun sebanyak 15 orang atau 25%, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 16 orang atau 27%, dan masa kerja >10 tahun sebanyak 29 orang atau 48%. Jadi mayoritas responden HR-GA Pura Group memiliki masa kerja >10 tahun.

**4.2.5 Uji Instrumen**

Uji instrumen digunakan untuk mengetahui kualitas data yang digunakan, penulis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut merupakan pengolahan data menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

**4.2.5.1 Uji Validitas**

Hasil uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner dengan membandingkan nilai  $r$  tabel, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilainya adalah positif maka variabel tersebut valid, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid. Perhitungan yang dilakukan menggunakan perhitungan manual dan alat bantu *SPSS Statistic 24* maka hasil pengujian ditunjukkan pada tabel seperti berikut:

**Tabel 4.10** Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Nomor Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,830	0,254	Valid
	2	0,876	0,254	Valid
	3	0,840	0,254	Valid
	4	0,756	0,254	Valid
	5	0,438	0,254	Valid
	6	0,260	0,254	Valid
	7	0,881	0,254	Valid
	8	0,857	0,254	Valid
	9	0,855	0,254	Valid
	10	0,926	0,254	Valid
	11	0,938	0,254	Valid
	12	0,941	0,254	Valid
	13	0,846	0,254	Valid
	14	0,894	0,254	Valid
	15	0,913	0,254	Valid
Reward System (X2)	1	0,777	0,254	Valid
	2	0,769	0,254	Valid
	3	0,758	0,254	Valid
	4	0,946	0,254	Valid
	5	0,882	0,254	Valid
	6	0,908	0,254	Valid
	7	0,949	0,254	Valid
	8	0,817	0,254	Valid
	9	0,843	0,254	Valid
	10	0,942	0,254	Valid
	11	0,927	0,254	Valid
	12	0,927	0,254	Valid
	13	0,924	0,254	Valid
	14	0,856	0,254	Valid
	15	0,848	0,254	Valid
	16	0,919	0,254	Valid
	17	0,896	0,254	Valid
	18	0,942	0,254	Valid
	19	0,925	0,254	Valid
	20	0,937	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,735	0,254	Valid
	2	0,524	0,254	Valid
	3	0,911	0,254	Valid
	4	0,914	0,254	Valid
	5	0,837	0,254	Valid
	6	0,913	0,254	Valid
	7	0,926	0,254	Valid
	8	0,894	0,254	Valid
	9	0,937	0,254	Valid
	10	0,944	0,254	Valid
	11	0,932	0,254	Valid
	12	0,943	0,254	Valid
	13	0,926	0,254	Valid
	14	0,942	0,254	Valid
	15	0,922	0,254	Valid

Sumber : Data *output* IBM SPSS 24, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas bahwa seluruh pertanyaan terkait variabel kuesioner yaitu lingkungan kerja (X1), *reward system* (X2) dan kinerja (Y) memiliki koefisien korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, jadi disimpulkan 50 pertanyaan yang ada didalam kuesioner valid.

#### 4.2.5.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu instrumen apakah suatu instrumen dapat dipercaya dan mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten dan akurat, pada penelitian ini peneliti menggunakan tingkat koefisien korelasi minimal 0,7. perhitungan dilakukan dengan alat bantu *SPSS Statistic 24* maka hasil pengujian ditunjukkan pada tabel seperti berikut:

**Tabel 4.11** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nomor Pernyataan	Cronbach's Alpha if item deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,963	0,966	Reliabel
	2	0,962		Reliabel
	3	0,962		Reliabel
	4	0,965		Reliabel
	5	0,971		Reliabel
	6	0,971		Reliabel
	7	0,962		Reliabel
	8	0,962		Reliabel
	9	0,962		Reliabel
	10	0,961		Reliabel
	11	0,961		Reliabel
	12	0,961		Reliabel
	13	0,963		Reliabel
	14	0,962		Reliabel
	15	0,962		Reliabel

Tabel 4.11 Lanjutan Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reward System (X2)</i>	1	0,987	0,987	Reliabel
	2	0,987		Reliabel
	3	0,987		Reliabel
	4	0,986		Reliabel
	5	0,986		Reliabel
	6	0,986		Reliabel
	7	0,986		Reliabel
	8	0,987		Reliabel
	9	0,986		Reliabel
	10	0,986		Reliabel
	11	0,986		Reliabel
	12	0,986		Reliabel
	13	0,986		Reliabel
	14	0,986		Reliabel
	15	0,986		Reliabel
	16	0,986		Reliabel
	17	0,986		Reliabel
	18	0,986		Reliabel
	19	0,986		Reliabel
	20	0,986		Reliabel
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	1	0,983	0,983	Reliabel
	2	0,987		Reliabel
	3	0,981		Reliabel
	4	0,981		Reliabel
	5	0,982		Reliabel
	6	0,981		Reliabel
	7	0,981		Reliabel
	8	0,981		Reliabel
	9	0,981		Reliabel
	10	0,980		Reliabel
	11	0,981		Reliabel
	12	0,981		Reliabel
	13	0,981		Reliabel
	14	0,980		Reliabel
	15	0,981		Reliabel

Sumber : Data *output* IBM SPSS 24, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas dari tiga *output* variabel yaitu lingkungan kerja (X1), *reward system* (X2) dan kinerja (Y) diketahui nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) setiap variabel >0.70 maka seluruh pertanyaan dikatakan reliabel.

#### 4.2.6 Uji Regresi Linier Berganda

Mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) terhadap variabel yaitu kinerja karyawan (Y), maka dilakukan uji regresi linier berganda dengan perhitungan manual dan alat bantu IBM SPSS Statistic 24.

##### 4.2.6.1 Perhitungan Manual

Berikut merupakan perhitungan manual yang diolah dari hasil kuesioner :

Tabel 4.12 Perhitungan Manual Regresi

No	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> .Y	X <sub>2</sub> .Y	X <sub>1</sub> .X <sub>2</sub>
1	68	87	62	4624	7569	3844	4216	5394	5916
2	62	80	62	3844	6400	3844	3844	4960	4960
3	60	83	63	3600	6889	3969	3780	5229	4980
4	58	80	55	3364	6400	3025	3190	4400	4640
5	35	43	32	1225	1849	1024	1120	1376	1505
6	61	74	58	3721	5476	3364	3538	4292	4514
7	56	76	60	3136	5776	3600	3360	4560	4256
8	21	20	34	441	400	1156	714	680	420
9	60	64	54	3600	4096	2916	3240	3456	3840
10	59	77	54	3481	5929	2916	3186	4158	4543
11	25	28	25	625	784	625	625	700	700
12	35	43	32	1225	1849	1024	1120	1376	1505
13	68	88	60	4624	7744	3600	4080	5280	5984
14	59	79	58	3481	6241	3364	3422	4582	4661
15	60	72	60	3600	5184	3600	3600	4320	4320
16	62	79	60	3844	6241	3600	3720	4740	4898
17	59	77	60	3481	5929	3600	3540	4620	4543
18	66	87	64	4356	7569	4096	4224	5568	5742
19	69	81	58	4761	6561	3364	4002	4698	5589
20	65	85	63	4225	7225	3969	4095	5355	5525

**Tabel 4.12** Lanjutan Perhitungan Manual Regresi

21	23	23	23	529	529	529	529	529	529
22	21	20	29	441	400	841	609	580	420
23	68	88	71	4624	7744	5041	4828	6248	5984
24	64	80	62	4096	6400	3844	3968	4960	5120
25	34	44	32	1156	1936	1024	1088	1408	1496
26	66	84	69	4356	7056	4761	4554	5796	5544
27	27	36	22	729	1296	484	594	792	972
28	65	83	65	4225	6889	4225	4225	5395	5395
29	66	91	62	4356	8281	3844	4092	5642	6006
30	57	83	63	3249	6889	3969	3591	5229	4731
31	32	52	27	1024	2704	729	864	1404	1664
32	61	87	63	3721	7569	3969	3843	5481	5307
33	59	81	64	3481	6561	4096	3776	5184	4779
34	69	95	71	4761	9025	5041	4899	6745	6555
35	57	75	58	3249	5625	3364	3306	4350	4275
36	28	38	21	784	1444	441	588	798	1064
37	53	75	59	2809	5625	3481	3127	4425	3975
38	54	74	59	2916	5476	3481	3186	4366	3996
39	46	67	54	2116	4489	2916	2484	3618	3082
40	56	80	61	3136	6400	3721	3416	4880	4480
41	58	78	60	3364	6084	3600	3480	4680	4524
42	62	80	61	3844	6400	3721	3782	4880	4960
43	60	80	60	3600	6400	3600	3600	4800	4800
44	58	80	61	3364	6400	3721	3538	4880	4640
45	52	75	59	2704	5625	3481	3068	4425	3900
46	55	80	59	3025	6400	3481	3245	4720	4400
47	55	79	62	3025	6241	3844	3410	4898	4345
48	60	85	62	3600	7225	3844	3720	5270	5100
49	57	77	62	3249	5929	3844	3534	4774	4389
50	54	77	61	2916	5929	3721	3294	4697	4158
51	58	80	59	3364	6400	3481	3422	4720	4640
52	59	82	59	3481	6724	3481	3481	4838	4838
53	67	90	70	4489	8100	4900	4690	6300	6030
54	66	94	71	4356	8836	5041	4686	6674	6204
55	71	97	73	5041	9409	5329	5183	7081	6887

**Tabel 4.12** Lanjutan Perhitungan Manual Regresi

56	69	96	72	4761	9216	5184	4968	6912	6624
57	59	81	57	3481	6561	3249	3363	4617	4779
58	60	87	61	3600	7569	3721	3660	5307	5220
59	58	82	60	3364	6724	3600	3480	4920	4756
60	68	99	73	4624	9801	5329	4964	7227	6732
$\Sigma$	3320	4438	3371	194268	350422	200473	196751	264194	260341

$$\begin{aligned}\Sigma X1^2 &= \Sigma X1^2 - \frac{(\Sigma X1)^2}{n} \\ &= 194268 - \frac{(3320)^2}{60} \\ &= 194268 - 183706,7 \\ &= 10561,33\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma X2^2 &= \Sigma X2^2 - \frac{(\Sigma X2)^2}{n} \\ &= 350422 - \frac{(4438)^2}{60} \\ &= 350422 - 328264,1 \\ &= 22157,93\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma X1.X2 &= \Sigma X1.X2 - \frac{(\Sigma x1)(\Sigma x2)}{n} \\ &= 260341 - \frac{3320.4438}{60} \\ &= 260341 - 245569,3 \\ &= 14771,67\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma X1.Y &= \Sigma X1.Y - \frac{(\Sigma x1)(\Sigma Y)}{n} \\ &= 196751 - \frac{3320.3371}{60} \\ &= 196751 - 186528,7 \\ &= 10222,33\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma X2.Y &= \Sigma X2.Y - \frac{(\Sigma x2)(\Sigma Y)}{n} \\ &= 264194 - \frac{4438.3371}{60} \\ &= 264194 - 249341,6 \\ &= 14852,37\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\sum Y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
&= 200473 - \frac{3371^2}{60} \\
&= 200473 - 189394 \\
&= 11078,98 \\
b_1 &= \frac{(\sum X_2^2 \cdot \sum X_1 \cdot y) - (\sum X_2 y) \cdot (\sum X_1 \cdot X_2)}{(\sum X_1^2 \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_1 \cdot X_2)^2} \\
&= \frac{(22157,93 \times 10222,33) - (14852,37 \times 14771,67)}{(10561,33 \times 22157,93) - (14771,67)^2} \\
&= \frac{(226505781) - (219394210)}{234017320 - 218202136} \\
&= \frac{711571}{15815184} \\
&= 0,449667 \\
b_2 &= \frac{(\sum X_1^2 \cdot \sum X_2 \cdot y) - (\sum X_1 \cdot y) \cdot (\sum X_1 \cdot X_2)}{(\sum X_1^2 \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_1 \cdot X_2)^2} \\
&= \frac{(10561,333 \times 14852,37) - (10222,333 \times 14771,67)}{(10561,333 \times 22157,93) - (14771,67)^2} \\
&= \frac{(156860795) - (151000901)}{234017320 - 218202136} \\
&= \frac{5859895}{15815184} \\
&= 0,370523 \\
a &= \frac{\sum y - (b_1 \cdot \sum x_1) - (b_2 \cdot \sum x_2)}{n} \\
&= \frac{3371 - (0,449667 \times 3320) - (0,370523 \times 4438)}{60} \\
&= \frac{3371 - (1492,8954) - (1644,3825)}{60} \\
&= \frac{233,72204}{60} \\
&= 3,895
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
y &= a + b_1 x_1 + b_2 x_2 \\
&= 3,895 + 0,450 x_1 + 0,371 x_2
\end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas menunjukkan Nilai a = 3,895 artinya nilai intersep tingkat kinerja bernilai sebesar 3,895, Nilai b1 = 0,450 artinya tingkat lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0.450, Nilai b2 = 0,371 artinya



*reward system* memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0.371 Jadi, persamaan Regresinya adalah  $Y = 3,895 + 0,450x_1 + 0,371x_2$ .

#### 4.2.6.2 Perhitungan Menggunakan SPSS

Berikut merupakan olah data menggunakan bantuan software IBM *Statistic SPSS 24*

**Tabel 4.13** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,895	2,324		1,676	,099
	Lingkungan Kerja (X1)	,450	,155	,439	2,898	,005
	Reward System (X2)	,371	,107	,524	3,459	,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data output IBM SPSS 24,2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,450, *reward system* ( $X_2$ ) sebesar 0,371 dan konstanta sebesar 3,895 dapat dituliskan persamaan

$$Y = 3,895 + 0,450X_1 + 0,371X_2$$

Dari hasil output diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,895 yang menunjukkan bahwa jika variabel bebas (independen) lingkungan kerja dan *reward system* dianggap konstan sehingga kinerja karyawan bersifat konstan sebesar 3,895.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,450 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,450 (45%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,450 (45%).
3. Koefisien regresi *reward system* ( $X_2$ ) sebesar 0,371 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan *reward system* sebesar 1% maka kinerja

akan meningkat sebesar 0,371 (37,1%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel *reward system* sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,371 (37,1%).

Untuk memenuhi regresi linier berganda, penulis melakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui kenormalan data distribusi, berikut merupakan uji normalitas menggunakan metode kolmogorov-smirnov menggunakan bantuan *Software SPSS*.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai sig.(2-tailed) > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal
- Jika nilai sig.(2-tailed) < 0.05 maka data penelitian berdistribusi tidak normal

**Tabel 4.14** Hasil uji normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-S**

		Unstandardized Residual
N.		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,07386457
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,096
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan *output* diatas menunjukkan bahwa nilai sg.(2-tailed) sebesar 0,064 > 0,05 maka sesuai dengan pengambilan keputusan bahwa data berdistribusi normal sehingga asumsi klasik atau persyaratan normalitas data model regresi sudah terpenuhi.

#### 4.2.6.3 Korelasi

Dasar pengambilan keputusan :

1. Berdasarkan nilai  $r$  hitung (*pearson correlations*), apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel artinya terdapat korelasi antar variabel, jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel artinya tidak terdapat korelasi antar variabel.
2. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai sig. (2-tailed)  $< 0,05$  artinya terdapat korelasi antar variabel, jika nilai sig. (2-tailed)  $> 0,05$  artinya tidak terdapat korelasi antar variabel.
3. Menentukan tingkat hubungan korelasi

Berikut merupakan olah data manual dari hasil kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 4.15** Perhitungan Manual Korelasi

No	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> Y	X <sub>2</sub> Y	X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>
1	68	87	62	4624	7569	3844	4216	5394	5916
2	62	80	62	3844	6400	3844	3844	4960	4960
3	60	83	63	3600	6889	3969	3780	5229	4980
4	58	80	55	3364	6400	3025	3190	4400	4640
5	35	43	32	1225	1849	1024	1120	1376	1505
6	61	74	58	3721	5476	3364	3538	4292	4514
7	56	76	60	3136	5776	3600	3360	4560	4256
8	21	20	34	441	400	1156	714	680	420
9	60	64	54	3600	4096	2916	3240	3456	3840
10	59	77	54	3481	5929	2916	3186	4158	4543
11	25	28	25	625	784	625	625	700	700
12	35	43	32	1225	1849	1024	1120	1376	1505
13	68	88	60	4624	7744	3600	4080	5280	5984
14	59	79	58	3481	6241	3364	3422	4582	4661
15	60	72	60	3600	5184	3600	3600	4320	4320
16	62	79	60	3844	6241	3600	3720	4740	4898
17	59	77	60	3481	5929	3600	3540	4620	4543
18	66	87	64	4356	7569	4096	4224	5568	5742
19	69	81	58	4761	6561	3364	4002	4698	5589
20	65	85	63	4225	7225	3969	4095	5355	5525

**Tabel 4.15** Lanjutan Perhitungan Manual Korelasi

21	23	23	23	529	529	529	529	529	529
22	21	20	29	441	400	841	609	580	420
23	68	88	71	4624	7744	5041	4828	6248	5984
24	64	80	62	4096	6400	3844	3968	4960	5120
25	34	44	32	1156	1936	1024	1088	1408	1496
26	66	84	69	4356	7056	4761	4554	5796	5544
27	27	36	22	729	1296	484	594	792	972
28	65	83	65	4225	6889	4225	4225	5395	5395
29	66	91	62	4356	8281	3844	4092	5642	6006
30	57	83	63	3249	6889	3969	3591	5229	4731
31	32	52	27	1024	2704	729	864	1404	1664
32	61	87	63	3721	7569	3969	3843	5481	5307
33	59	81	64	3481	6561	4096	3776	5184	4779
34	69	95	71	4761	9025	5041	4899	6745	6555
35	57	75	58	3249	5625	3364	3306	4350	4275
36	28	38	21	784	1444	441	588	798	1064
37	53	75	59	2809	5625	3481	3127	4425	3975
38	54	74	59	2916	5476	3481	3186	4366	3996
39	46	67	54	2116	4489	2916	2484	3618	3082
40	56	80	61	3136	6400	3721	3416	4880	4480
41	58	78	60	3364	6084	3600	3480	4680	4524
42	62	80	61	3844	6400	3721	3782	4880	4960
43	60	80	60	3600	6400	3600	3600	4800	4800
44	58	80	61	3364	6400	3721	3538	4880	4640
45	52	75	59	2704	5625	3481	3068	4425	3900
46	55	80	59	3025	6400	3481	3245	4720	4400
47	55	79	62	3025	6241	3844	3410	4898	4345
48	60	85	62	3600	7225	3844	3720	5270	5100
49	57	77	62	3249	5929	3844	3534	4774	4389
50	54	77	61	2916	5929	3721	3294	4697	4158
51	58	80	59	3364	6400	3481	3422	4720	4640
52	59	82	59	3481	6724	3481	3481	4838	4838
53	67	90	70	4489	8100	4900	4690	6300	6030
54	66	94	71	4356	8836	5041	4686	6674	6204
55	71	97	73	5041	9409	5329	5183	7081	6887

**Tabel 4.15** Lanjutan Perhitungan Manual Korelasi

56	69	96	72	4761	9216	5184	4968	6912	6624
57	59	81	57	3481	6561	3249	3363	4617	4779
58	60	87	61	3600	7569	3721	3660	5307	5220
59	58	82	60	3364	6724	3600	3480	4920	4756
60	68	99	73	4624	9801	5329	4964	7227	6732
$\Sigma$	3320	4438	3371	194268	350422	200473	196751	264194	260341

$$\begin{aligned}
 ry_1 &= \frac{n \sum x_1 y - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{((n \sum x_1^2) - (\sum x_1)^2) \cdot ((n \sum y^2) - (\sum y)^2)}} \\
 &= \frac{60 \cdot 196751 - (3320)(3371)}{\sqrt{((60 \cdot 194268 - (3320)^2) \cdot (60 \cdot 200473 - (3371)^2))}} \\
 &= \frac{11805060 - 11191720}{\sqrt{((11656080 - (11022400)) \cdot (12028380 - (11363641)))}} \\
 &= \frac{613340}{\sqrt{(633680) \cdot (664739)}} \\
 &= \frac{613340}{\sqrt{421231809520}} \\
 &= \frac{613340}{649023,73571387} \\
 ry_1 &= 0,945019367
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 ry_2 &= \frac{n \sum x_2 y - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{((n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2) \cdot (n \sum y^2) - (\sum y)^2))}} \\
 &= \frac{60 \cdot 264194 - (4438)(3371)}{\sqrt{((60 \cdot 350422 - (4438)^2) \cdot (60 \cdot 200473 - (3371)^2))}} \\
 &= \frac{15851640 - 14960498}{\sqrt{((21025320 - (19695844)) \cdot (12028380 - 11363641))}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{891142}{\sqrt{(1329476) \cdot (664739)}} \\
&= \frac{891142}{\sqrt{883754546764}} \\
&= \frac{891142}{940082,20213128} \\
r_{y_2} &= 0,947940508 \\
r_{12} &= \frac{n \cdot \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{[(n \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2] \cdot [(n \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2]}} \\
&= \frac{(60)(260341) - (3320)(4438)}{\sqrt{[(60)(194268) - (3320)^2] \cdot [(60)(350422) - (4438)^2]}} \\
&= \frac{15620460 - 14734160}{\sqrt{(633680) \cdot (1329476)}} \\
&= \frac{886300}{\sqrt{842462351680}} \\
&= \frac{886300}{917857,47895847} \\
&= 0,965618323 \\
R_{y_{12}} &= \sqrt{\frac{(r_{y_1}^2 + r_{y_2}^2) - (2 r_{y_1} r_{y_2} r_{12})}{(1 - r_{12}^2)}} \\
&= \sqrt{\frac{(0,945019367^2 + 0,947940508^2) - (2)(0,945019367)(0,947940508) \cdot (0,965618323)}{1 - 0,965618323^2}} \\
&= \sqrt{\frac{1,791652811 - 1,730045}{1 - 0,932418747}} \\
&= \sqrt{\frac{0,061608267}{0,067581253}} \\
&= 0,9547867322077
\end{aligned}$$

Dengan melihat ketentuan tabel 4.24 hasil korelasi sebesar 0,955 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel. Berikut merupakan olah data uji korelasi menggunakan IBM Statistic 24 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		Lingkungan_kerja	Reward_system	Kinerja
Lingkungan_kerja	Pearson Correlation	1	,966**	,945**
	Sig. (2-tailed)		,000	.,000
	N	60	60	60
Reward_system	Pearson Correlation	,966	1	,948**
	Sig. (2-tailed)	.000		,000
	N	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	,945**	,948**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	60	60	60

Sumber : Data output IBM SPSS 24, 2021

Dari tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Hubungan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan *reward system* ( $X_2$ ) adalah sebesar  $0,966 > 0,254$  (r tabel) dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,00 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan *reward system*.
2. Hubungan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja (Y) adalah sebesar  $0,945 > 0,254$  (r tabel) dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,0 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja.
3. Hubungan antara *Reward system* ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y) adalah sebesar  $0,948 > 0,254$  (r tabel) dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,0 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel *reward system* dengan kinerja.

#### 4.2.7 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis penelitian ini yaitu uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji uji F (Simultan) dan uji T (Parsial) :

#### 4.2.7.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut merupakan hasil perhitungan  $R^2$  yaitu diperoleh hasil sebagai berikut.

Perhitungan Secara Manual :

$$\begin{aligned}
 R^2 &= \frac{(b_1 \cdot \sum x_1 y) + b_2 (\sum X_2 y)}{\sum y^2} \\
 &= \frac{0,449667 \times 10222,33 + 0,370523 \times 14852,37}{11078,98} \\
 &= \frac{4596,64446411 + 5503,14468951}{11078,98} \\
 &= 0,9116172385562 \\
 &= 0,912
 \end{aligned}$$

Perhitungan menggunakan spss :

**Tabel 4.17** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 <sup>a</sup>	,912	,909	4,145

a. Predictors: (Constant), Reward System (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber : Data *output* IBM SPSS 24, 2021

Berdasarkan perhitungan manual dan IBM Statistic SPSS 24 didapatkan hasil nilai R Square sebesar 0,912 yang berarti variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan *reward system* (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,912 atau 91,2% dan sisanya (100% - 91,2% = 8,8%) dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar variabel yang tidak diteliti.

#### 4.2.7.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan *reward system* secara simultan terhadap kinerja.

Hipotesa =

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ ; (Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan *reward system* (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)



$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ ; (Lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

Taraf signifikansi:  $\alpha = 5\%$

Dasar pengambilan keputusan :

1. Berdasarkan nilai signifikansi :

- jika nilai sig.  $< 0,05$  maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)
- jika nilai sig.  $> 0,05$  maka hipotesis  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

2. Berdasarkan Perbandingan nilai F hitung dengan F tabel :

- Jika nilai F hitung  $> F$  tabel maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)
- jika nilai F hitung  $< F$  tabel maka hipotesis  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

Perhitungan secara manual :

$$\begin{aligned}
 F &= \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(N - K - 1)} \\
 &= \frac{0,9116172385562/2}{(1-0,9116172385562)/(60-2-1)} \\
 &= \frac{0,455808619}{(0,088382761)/57} \\
 &= 293,961072
 \end{aligned}$$

$$F_{\text{tabel}} = (k ; n-k)$$

$$= (2; 60-2)$$

$$= (2; 58)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,16$$

Perhitungan menggunakan SPSS :

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10099,797	2	5049,899	293,963	.000 <sup>b</sup>
	Residual	979,186	57	17,179		
	Total	11078,983	59			

Sumber : Data output IBM SPSS 24, 2021

Berdasarkan output perhitungan secara manual dan menggunakan IBM *Statistic* SPSS 24 diatas, Berdasarkan nilai signifikansi didapatkan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya lingkungan kerja (X1) dan *reward system* X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel didapatkan nilai F hitung adalah sebesar 293,963. Karena nilai F hitung  $293,963 > F$  tabel 3,16, maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya lingkungan kerja (X1) dan *reward system* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y).

#### 4.2.7.3 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan *reward system* secara parsial terhadap kinerja.

Hipotesa =

$H_{01} : \beta_1 = 0$ , secara parsial lingkungan kerja (X1) tidak terdapat pengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ , secara parsial lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

$H_{02} : \beta_2 = 0$ , secara parsial *reward system* (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ , secara parsial *reward system* (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

Taraf signifikansi:  $\alpha = 5\%$

Dasar pengambilan keputusan:

1. Berdasarkan nilai signifikansi :

- jika nilai sig. < 0,05 maka hipotesis  $H_{a1}$  atau  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{01}$  atau  $H_{02}$  ditolak, artinya lingkungan kerja (X1) atau *reward system* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)
- jika nilai sig. > 0,05 maka hipotesis  $H_{a1}$  atau  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{01}$  atau  $H_{02}$  diterima, artinya lingkungan kerja (X1) atau *reward system* (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

2. Berdasarkan Perbandingan nilai T hitung dengan T tabel :

- Jika nilai T hitung > T tabel maka hipotesis  $H_{a1}$  atau  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{01}$  atau  $H_{02}$  ditolak, artinya lingkungan kerja (X1) atau *reward system* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)
- jika nilai T hitung < T tabel maka hipotesis  $H_{a1}$  atau  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{01}$  atau  $H_{02}$  diterima, artinya lingkungan kerja (X1) atau *reward system* (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y)

$$\alpha = 5\% : 2$$

$$= 2,5\%$$

$$df = 57$$

$$T \text{ tabel} = 2,00247$$

Tabel 4.19 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.895	2.324		1.676	.099
	Lingkungan Kerja (X1)	.450	.155	.439	2.898	.005
	Reward System (X2)	.371	.107	.524	3.459	.001

Sumber : Data output IBM SPSS 24, 2017

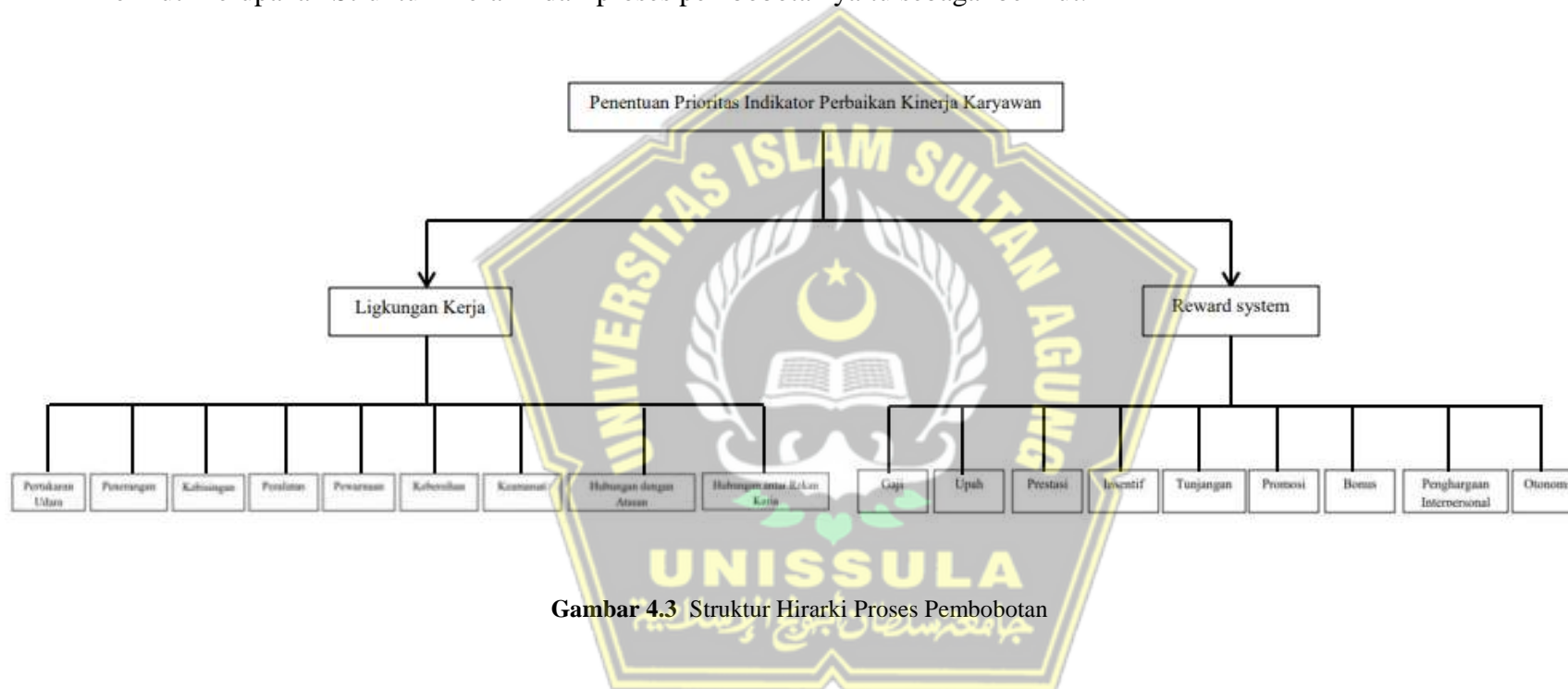
Dari tabel diatas didapatkan hasil nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar  $0,005 < 0,05$  maka hipotesis  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak artinya lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ( $Y$ ). nilai signifikansi *reward system* sebesar  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak artinya *reward system* ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ( $Y$ ). Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar  $2,898 > 2,00247$  (t tabel) maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Untuk variabel *reward system* ( $X_2$ ) diketahui hasil t hitung sebesar  $3,459 > 2,00247$  maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak, artinya variabel *reward system* berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja.

#### **4.2.8 Pembobotan Prioritas Indikator**

Langkah selanjutnya yaitu menghitung pembobotan menggunakan metode AHP untuk menganalisis lingkungan kerja dan *reward system* guna peningkatan kinerja karyawan dengan meneliti perubahan lingkungan kerja dan penerapan *reward system* yaitu dengan data yang diperoleh di PT. Pura Group Unit HR-GA. Kuesioner ini diisi oleh *expert* yaitu Kabag Hubungan industrial Ibu Rubiyani yang memiliki wewenang dan memahami tentang kondisi lingkungan kerja dan *reward system* di PT. Pura Group Unit HR-GA. Berikut merupakan pengolahan data dari kuesioner dan suatu matrik perbandingan dinyatakan konsisten apabila nilai CR tidak lebih dari 0,10 ( $CR \leq 0,10$ ).

### 4.2.8.1 Struktur Hieraki

Berikut Merupakan Struktur Hierarki dari proses pembobotan yaitu sebagai berikut.



Gambar 4.3 Struktur Hirarki Proses Pembobotan

#### 4.2.8.2 Pembobotan dua perspektif

Hasil pembobotan matriks perbandingan berpasangan diperoleh dari hasil keseluruhan kuesioner yang telah diisi oleh expert yaitu Kabag Hubungan Industrial Pura Group unit HR-GA yaitu sebagai berikut.

- Nilai matriks antar kriteria

**Tabel 4.20** Perbandingan Rata-Rata Kriteria

Kriteria	Lingkungan kerja	Reward System
Lingkungan kerja	1	3
Reward system	0,33	1
<b>Total</b>	1,33	4

Untuk mencari nilai perbandingan berpasangan dengan membandingkan setiap hasil kuisisioner perspektif yang dilakukan, langkah selanjutnya yaitu menjumlahkan setiap perspektif tersebut didapatkan hasil lingkungan kerja 1,33 dan *reward system* 4.

- Nilai Eigen vektor normalisasi

**Tabel 4.21** Eigen Vektor Normalisasi Baris 1

Perbandingan	Lingkungan kerja	Reward system	Total
Lingkungan kerja	1	1	2
Lingkungan kerja	3	3	6
<b>Baris 1</b>			8

**Tabel 4.22** Eigen Vektor Normalisasi Baris 2

Perbandingan	Lingkungan kerja	Reward system	Total
Reward system	0,33	0,33	0,67
Reward system	1	1	2
<b>Baris 2</b>			2,67

Untuk menghitung nilai eigen vektor normalisasi tiap kriteria menggunakan data perbandingan berpasangan dengan mengalikan baris dengan kolom tiap perspektif sehingga didapatkan hasil yaitu baris pertama 8 dan baris kedua 2,67.

- Nilai eigen vektor normalisasi total

**Tabel 4.23** Eigen Vektor Normalisasi Total

Perbandingan	Lingkungan kerja	Reward system	Total	EVN
Lingkungan kerja	2	6	8	0,75
Reward system	0,67	2	2,67	0,25
<b>Total Keseluruhan</b>			10,67	1

Nilai total eigen vektor normalisasi kriteria keseluruhan sebesar 10,67 kemudian setiap total perspektif dibagi dengan keseluruhan total dihasilkan hasil EVN lingkungan kerja 0,75 dan EVN *reward system* 0,25.

- Nilai rasio konsistensi

Didapatkan nilai rata-rata hasil pembagian literasi akhir merupakan value maksimum ( $\lambda_{maks}$ ) pada Kriteria yaitu sebagai berikut :

1	3	X	0,75	=	0,75	0,75	=	1,5	:	0,75	=	2
0,33	1		0,25	=	0,25	0,25	=	0,5	:	0,25	=	2

$$\lambda_{max} = \sum (2 + 2)/2$$

$$\lambda_{max} = 2$$

*Consistency Index* (CI) pada kriteria (matriks berordo 2)

$$CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1} = \frac{2 - 2}{2 - 1} = 0$$

*Consistency Ratio* (CR) pada kriteria (matriks berordo 2)

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0}{0} = 0 = 0 < 0.1$$

Hasil  $CR < 0.1$  sehingga matriks perbandingan berpasangan konsisten. Dari hasil nilai konsistensi rasio tersebut menunjukkan bahwa *reward system* mempunyai bobot terkecil dengan nilai sebesar 0,25 sedangkan lingkungan kerja mempunyai bobot sebesar 0,75. Hal tersebut menunjukkan lingkungan kerja mempunyai tingkat prioritas lebih tinggi daripada perspektif *reward system* dalam peningkatan kinerja karyawan. kedua perspektif mempunyai nilai *consistency index* sebesar 0 dan nilai *consistency ratio* sebesar  $0 < 0,1$  maka konsisten.

#### 4.2.8.3 Pembobotan kriteria lingkungan kerja

Pembobotan lingkungan kerja dengan membandingkan merancang ruang kerja yang nyaman, meningkatkan kerjasama antar tim, membangun komunikasi yang baik, menyediakan fasilitas kantor yang lengkap dan dukungan dari pihak manajemen.

- Nilai perbandingan matriks lingkungan kerja

**Tabel 4.24** Perbandingan Rata-Rata Kriteria Lingkungan Kerja

<b>Perbandingan</b>	Pertukaran Udara	Penerangan	Kebisingan	Fasilitas	Pewarnaan	Kebersihan	Keamanan	Hubungan dengan Atasan	Hubungan antar Rekan Kerja
Pertukaran Udara	1	2	3	5	3	0.333	0.333	0.2	0.2
Penerangan	0.5	1	0.5	0.5	2	0.333	0.333	0.2	0.2
Kebisingan	0.3333	2	1	3	0.5	0.333	0.2	0.2	0.2
Fasilitas	0.2	2	0.333	1	3	0.2	0.167	0.143	0.1429
Pewarnaan	0.3333	0.5	2	0.3333	1	0.333	0.333	0.2	0.2
Kebersihan	3	3	3	5	3	1	0.333	0.333	0.2
Keamanan	3	3	5	6	3	3	1	0.333	0.3333
Hubungan dengan Atasan	5	5	5	7	5	3	3	1	2
Hubungan antar Rekan Kerja	5	5	5	7	5	5	3	0.5	1
<b>Total</b>	18.367	23.5	24.83	34.833	25.5	13.53	8.7	3.11	4.48



Untuk mencari nilai perbandingan berpasangan dengan membandingkan setiap hasil kuesioner perspektif yang dilakukan antar indikator lingkungan kerja, langkah selanjutnya menjumlahkan setiap perspektif tersebut sehingga diperoleh hasil pertukaran udara 18,367, penerangan 23,5, kebisingan, 24,83, fasilitas 34,83, pewarnaan 25,5, kebersihan 13,53, keamanan 8,7, hubungan dengan atasan 3,11 dan hubungan antar rekan kerja 4,48.

- Nilai eigen vektor normalisasi

**Tabel 4.25** Eigen Vektor Normalisasi Baris 1

<b>Perbandingan</b>	Pertukaran Udara	Penerangan	Kebisingan	Fasilitas	Pewarnaan	Kebersihan	Keamanan	Hubungan dengan Atasan	Hubungan antar Rekan Kerja	<b>Total</b>
Pertukaran Udara	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Penerangan	2	2	6	10	1.5	1	1	1	1	25.5
Kebisingan	3	1	3	1.6667	6	1	1.667	1	1	19.33
Fasilitas	5	1	9	5	1	1.667	2	1.4	1.4	27.47
Pewarnaan	3	4	1.5	15	3	1	1	1	1	30.5
Kebersihan	0.3333	0.667	1	1	1	0.333	1	0.6	1	6.933
Keamanan	0.3333	0.667	0.6	0.8333	1	0.111	0.333	0.6	0.6	5.078
Hubungan dengan Atasan	0.2	0.4	0.6	0.7143	0.6	0.111	0.111	0.2	0.1	3.037
Hubungan antar Rekan Kerja	0.2	0.4	0.6	0.7143	0.6	0.067	0.111	0.4	0.2	3.292
<b>Baris 1</b>										130

**Tabel 4.26** Eigen Vektor Normalisasi Baris 2

<b>Perbandingan</b>	Pertukaran Udara	Penerangan	Kebisingan	Fasilitas	Pewarnaan	Kebersihan	Keamanan	Hubungan dengan Atasan	Hubungan antar Rekan Kerja	<b>Total</b>
Pertukaran Udara	0.5	0.5	0.167	0.1	0.667	1	1	1	1	5.933
Penerangan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Kebisingan	1.5	0.5	0.5	0.1667	4	1	1.667	1	1	11.33
Fasilitas	2.5	0.5	1.5	0.5	0.667	1.667	2	1.4	1.4	12.13
Pewarnaan	1.5	2	0.25	1.5	2	1	1	1	1	11.25
Kebersihan	0.1667	0.333	0.167	0.1	0.667	0.333	1	0.6	1	4.367
Keamanan	0.1667	0.333	0.1	0.0833	0.667	0.111	0.333	0.6	0.6	2.994
Hubungan dengan Atasan	0.1	0.2	0.1	0.0714	0.4	0.111	0.111	0.2	0.1	1.394
Hubungan antar Rekan Kerja	0.1	0.2	0.1	0.0714	0.4	0.067	0.111	0.4	0.2	1.649
<b>Baris 2</b>										60.1

**Tabel 4.27** Eigen Vektor Normalisasi Baris 3

<b>Perbandingan</b>	Pertukaran Udara	Penerangan	Kebisingan	Fasilitas	Pewarnaan	Kebersihan	Keamanan	Hubungan dengan Atasan	Hubungan antar Rekan Kerja	<b>Total</b>
Pertukaran Udara	0.3333	1	0.333	0.6	0.167	1	0.6	1	1	6.033
Penerangan	0.6667	2	2	6	0.25	1	0.6	1	1	14.52
Kebisingan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Fasilitas	1.6667	1	3	3	0.167	1.667	1.2	1.4	1.4	14.5
Pewarnaan	1	4	0.5	9	0.5	1	0.6	1	1	18.6
Kebersihan	0.1111	0.667	0.333	0.6	0.167	0.333	0.6	0.6	1	4.411
Keamanan	0.1111	0.667	0.2	0.5	0.167	0.111	0.2	0.6	0.6	3.156
Hubungan dengan Atasan	0.0667	0.4	0.2	0.4286	0.1	0.111	0.067	0.2	0.1	1.673
Hubungan antar Rekan Kerja	0.0667	0.4	0.2	0.4286	0.1	0.067	0.067	0.4	0.2	1.929
<b>Baris 3</b>										73.8

**Tabel 4.28** Eigen Vektor Normalisasi Baris 4

<b>Perbandingan</b>	Pertukaran Udara	Penerangan	Kebisingan	Fasilitas	Pewarnaan	Kebersihan	Keamanan	Hubungan dengan Atasan	Hubungan antar Rekan Kerja	<b>Total</b>
Pertukaran Udara	0.2	1	0.111	0.2	1	0.6	0.5	0.714	0.7143	5.04
Penerangan	0.4	2	0.667	2	1.5	0.6	0.5	0.714	0.7143	9.095
Kebisingan	0.6	1	0.333	0.3333	6	0.6	0.833	0.714	0.7143	11.13
Fasilitas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Pewarnaan	0.6	4	0.167	3	3	0.6	0.5	0.714	0.7143	13.3
Kebersihan	0.0667	0.667	0.111	0.2	1	0.2	0.5	0.429	0.7143	3.887
Keamanan	0.0667	0.667	0.067	0.1667	1	0.067	0.167	0.429	0.4286	3.057
Hubungan dengan Atasan	0.04	0.4	0.067	0.1429	0.6	0.067	0.056	0.143	0.0714	1.586
Hubungan antar Rekan Kerja	0.04	0.4	0.067	0.1429	0.6	0.04	0.056	0.286	0.1429	1.774
<b>Baris 4</b>										57.9

**Tabel 4.29** Eigen Vektor Normalisasi Baris 5

<b>Perbandingan</b>	Pertukaran Udara	Penerangan	Kebisingan	Fasilitas	Pewarnaan	Kebersihan	Keamanan	Hubungan dengan Atasan	Hubungan antar Rekan Kerja	<b>Total</b>
Pertukaran Udara	0.3333	0.25	0.667	0.0667	0.333	1	1	1	1	5.65
Penerangan	0.6667	0.5	4	0.6667	0.5	1	1	1	1	10.33
Kebisingan	1	0.25	2	0.1111	2	1	1.667	1	1	10.03
Fasilitas	1.6667	0.25	6	0.3333	0.333	1.667	2	1.4	1.4	15.05
Pewarnaan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Kebersihan	0.1111	0.167	0.667	0.0667	0.333	0.333	1	0.6	1	4.278
Keamanan	0.1111	0.167	0.4	0.0556	0.333	0.111	0.333	0.6	0.6	2.711
Hubungan dengan Atasan	0.0667	0.1	0.4	0.0476	0.2	0.111	0.111	0.2	0.1	1.337
Hubungan antar Rekan Kerja	0.0667	0.1	0.4	0.0476	0.2	0.067	0.111	0.4	0.2	1.592
<b>Baris 5</b>										60

**Tabel 4.30** Eigen Vektor Normalisasi Baris 6

<b>Perbandingan</b>	Pertukaran Udara	Penerangan	Kebisingan	Fasilitas	Pewarnaan	Kebersihan	Keamanan	Hubungan dengan Atasan	Hubungan antar Rekan Kerja	<b>Total</b>
Pertukaran Udara	3	1.5	1	1	1	3	1	1.667	1	14.17
Penerangan	6	3	6	10	1.5	3	1	1.667	1	33.17
Kebisingan	9	1.5	3	1.6667	6	3	1.667	1.667	1	28.5
Fasilitas	15	1.5	9	15	1	5	2	2.333	1.4	52.23
Pewarnaan	9	6	1.5	15	3	3	1	1.667	1	41.17
Kebersihan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Keamanan	1	1	0.6	0.8333	1	0.333	0.333	1	0.6	6.7
Hubungan dengan Atasan	0.6	0.6	0.6	0.7143	0.6	0.333	0.111	0.333	0.1	3.992
Hubungan antar Rekan Kerja	0.6	0.6	0.6	0.7143	0.6	0.2	0.111	0.667	0.2	4.292
<b>Baris 6</b>										193

**Tabel 4.31** Eigen Vektor Normalisasi Baris 7

<b>Perbandingan</b>	Pertukaran Udara	Penerangan	Kebisingan	Fasilitas	Pewarnaan	Kebersihan	Keamanan	Hubungan dengan Atasan	Hubungan antar Rekan Kerja	<b>Total</b>
Pertukaran Udara	3	1.5	1.667	1.2	1	9	3	1.667	1.6667	23.7
Penerangan	6	3	10	12	1.5	9	3	1.667	1.6667	47.83
Kebisingan	9	1.5	5	2	6	9	5	1.667	1.6667	40.83
Fasilitas	15	1.5	5	6	1	15	6	2.333	2.3333	54.17
Pewarnaan	9	6	2.5	18	3	9	3	1.667	1.6667	53.83
Kebersihan	1	1	1.667	1.2	1	3	3	1	1.6667	14.53
Keamanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Hubungan dengan Atasan	0.6	0.6	1	0.8571	0.6	1	0.333	0.333	0.1667	5.49
Hubungan antar Rekan Kerja	0.6	0.6	1	0.8571	0.6	0.6	0.333	0.667	0.3333	5.59
<b>Baris 7</b>										255

**Tabel 4.32** Eigen Vektor Normalisasi Baris 8

<b>Perbandingan</b>	Pertukaran Udara	Penerangan	Kebisingan	Fasilitas	Pewarnaan	Kebersihan	Keamanan	Hubungan dengan Atasan	Hubungan antar Rekan Kerja	<b>Total</b>
Pertukaran Udara	5	2.5	1.667	1.4	1.667	9	9	5	10	45.23
Penerangan	10	5	10	14	2.5	9	9	5	10	74.5
Kebisingan	15	2.5	5	2.3333	10	9	15	5	10	73.83
Fasilitas	25	2.5	15	7	1.667	15	18	7	14	105.2
Pewarnaan	15	10	2.5	21	5	9	9	5	10	86.5
Kebersihan	1.6667	1.667	1.667	1.4	1.667	3	9	3	10	33.07
Keamanan	1.6667	1.667	1	1.1667	1.667	1	3	3	6	20.17
Hubungan dengan Atasan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Hubungan antar Rekan Kerja	1	1	1	1	1	0.6	1	2	2	10.6
<b>Baris 8</b>										458



**Tabel 4.33** Eigen Vektor Normalisasi Baris 9

<b>Perbandingan</b>	Pertukaran Udara	Penerangan	Kebisingan	Fasilitas	Pewarnaan	Kebersihan	Keamanan	Hubungan dengan Atasan	Hubungan antar Rekan Kerja	<b>Total</b>
Pertukaran Udara	5	2.5	1.667	1.4	1.667	15	9	2.5	5	43.73
Penerangan	10	5	10	14	2.5	15	9	2.5	5	73
Kebisingan	15	2.5	5	2.3333	10	15	15	2.5	5	72.33
Fasilitas	25	2.5	15	7	1.667	25	18	3.5	7	104.7
Pewarnaan	15	10	2.5	21	5	15	9	2.5	5	85
Kebersihan	1.6667	1.667	1.667	1.4	1.667	5	9	1.5	5	28.57
Keamanan	1.6667	1.667	1	1.1667	1.667	1.667	3	1.5	3	16.33
Hubungan dengan Atasan	1	1	1	1	1	1.667	1	0.5	0.5	8.667
Hubungan antar Rekan Kerja	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
<b>Baris 9</b>										441

Untuk menghitung nilai eigen vektor normalisasi tiap kriteria menggunakan data perbandingan berpasangan dengan mengalikan baris dengan kolom tiap perspektif sehingga didapatkan hasil yaitu baris pertama 130 , baris kedua 60,1 , baris ketiga 73,8 , baris keempat 57,9, baris kelima 60, baris keenam 193, baris ketujuh 255, baris kedelapan 458 dan baris kesembilan 441.

- Nilai eigen vektor normalisasi kriteria total

**Tabel 4.34** Eigen Vektor Normalisasi Total

Perbandingan	Pertukaran Udara	Penerangan	Kebisingan	Fasilitas	Pewarnaan	Kebersihan	Keamanan	Hubungan dengan Atasan	Hubungan antar Rekan Kerja	Total	EVN
Pertukaran Udara	9	25.5	19.33	27.467	30.5	6.933	5.078	3.037	3.2921	130.1	0.0753
Penerangan	5.9333	9	11.33	12.133	11.25	4.367	2.994	1.394	1.6492	60.05	0.0347
Kebisingan	6.0333	14.52	9	14.5	18.6	4.411	3.156	1.673	1.9286	73.82	0.0427
Fasilitas	5.0397	9.095	11.13	9	13.3	3.887	3.057	1.586	1.7737	57.86	0.0335
Pewarnaan	5.65	10.33	10.03	15.05	9	4.278	2.711	1.337	1.5921	59.98	0.0347
Kebersihan	14.167	33.17	28.5	52.233	41.17	9	6.7	3.992	4.2921	193.2	0.1117
Keamanan	23.7	47.83	40.83	54.167	53.83	14.53	9	5.49	5.5905	255	0.1474
Hubungan dengan Atasan	45.233	74.5	73.83	105.17	86.5	33.07	20.17	9	10.6	458.1	0.2649
Hubungan antar Rekan Kerja	43.733	73	72.33	104.67	85	28.57	16.33	8.667	9	441.3	0.2552
<b>Total Keseluruhan</b>										1729	1

Nilai total eigen vektor normalisasi lingkungan kerja keseluruhan sebesar 1729 kemudian setiap total kriteria dibagi dengan keseluruhan total dihasilkan EVN pertukaran udara 0.0753, penerangan 0.0347, kebisingan 0.0427, fasilitas 0.0335, pewarnaan 0.0347, kebersihan 0.1117, keamanan 0.1474, hubungan dengan atasan 0.2649 dan hubungan antar rekan kerja 0.2552.

- Nilai rasio konsistensi

Berikut merupakan hasil nilai value maksimal ( $\lambda_{maks}$ ) pada kriteria lingkungan kerja:

1	2	3	5	3	0.33	0.33	0.2	0.2	X	0.07	=	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	=	0.7	:	0.07	=	9.7		
					3	3				53		75	694	281	67	04	37	491	53	51		345		53		605		
0.5	1	0.5	0.5	2	0.33	0.33	0.2	0.2		0.03		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0		0.0		0.3	0.03	10.
					3	3				47		38	347	213	17	69	37	491	53	51		702		47		66		
0.33	2	1	3	0.5	0.33	0.2	0.2	0.2		0.04		0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0		0.0		0.4	0.04	9.9
					3					27		25	694	427	17	37	295	53	51	257		27		726				
0.2	2	0.33	1	3	0.2	0.16	0.14	0.14		0.03		0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0		0.0		0.3	0.03	10.
		3			7	3	29			35		15	694	142	33	04	22	246	378	365		574		35		683		
0.33	0.5	2	0.33	1	0.33	0.33	0.2	0.2	0.03	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.03	10.					
			33		3	3			47	25	174	854	11	35	37	491	53	51	64	47	497							
3	3	3	5	3	1	0.33	0.33	0.2	0.11	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.11	9.2					
					3	3			17	26	042	281	67	04	12	491	883	51	295	17	147							
3	3	5	6	3	3	1	0.33	0.33	0.14	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	0.14	10.					
					3	33			74	26	042	134	01	04	35	474	883	851	041	74	202							
5	5	5	7	5	3	3	1	2	0.26	0.3	0.1	0.2	0.2	0.1	0.3	0.4	0.2	0.5	0.5	0.5	2.7	0.26	10.					
									49	76	736	134	34	73	35	423	649	103	236	49	283							
5	5	5	7	5	5	3	0.5	1	0.25	0.3	0.1	0.2	0.2	0.1	0.5	0.4	0.1	0.2	0.2	0.2	2.5	0.25	10.					
									52	76	736	134	34	73	59	423	324	552	594	52	03							

$$\lambda_{\max} = \sum (9.7605 + 10.66 + 9.9726 + 10.683 + 10.497 + 9.2147 + 10.202 + 10.283 + 10.03) / 9$$

$$\lambda_{\max} = 10.145$$

*Consistency Index* (CI) pada kriteria “Lingkungan kerja” (matriks berordo 9)

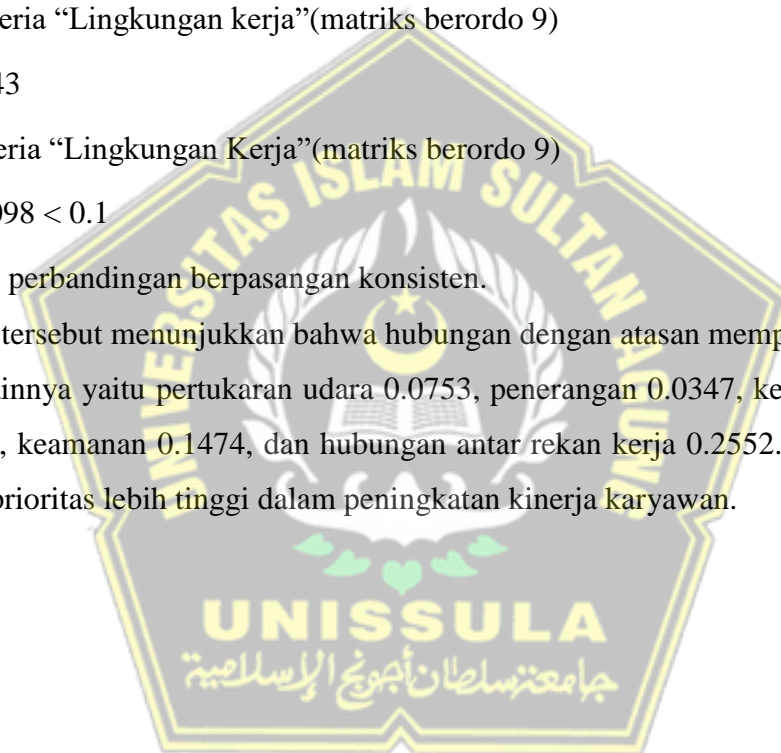
$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = \frac{10.145 - 9}{9 - 1} = 0.143$$

*Consistency Ratio* (CR) pada kriteria “Lingkungan Kerja” (matriks berordo 9)

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0.143}{1.45} = 0.098 = 0.098 < 0.1$$

Hasil  $CR < 0.1$  sehingga matriks perbandingan berpasangan konsisten.

Dari hasil nilai konsistensi rasio tersebut menunjukkan bahwa hubungan dengan atasan mempunyai bobot tertinggi yaitu sebesar 0.2649 dibandingkan dengan elemen lainnya yaitu pertukaran udara 0.0753, penerangan 0.0347, kebisingan 0.0427, fasilitas 0.0335, pewarnaan 0.0347, kebersihan 0.1117, keamanan 0.1474, dan hubungan antar rekan kerja 0.2552. Hal tersebut menunjukkan dalam hubungan dengan atasan mempunyai prioritas lebih tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan.



#### 4.2.8.4 Pembobotan kriteria *reward system*

Pembobotan lingkungan kerja dengan membandingkan indikator *reward system* yaitu memberikan bonus pencapaian kerja, menerapkan sistem penghargaan karyawan terbaik, memberikan peluang promosi jabatan, memberikan apresiasi hasil kerja dan memberikan tunjangan yang sesuai.

- Nilai perbandingan matriks *Reward system*

**Tabel 4.35** Perbandingan Rata-Rata Kriteria *Reward System*

Perbandingan	Gaji	Upah	Prestasi	Insentif	Tunjangan	Promosi	Bonus	Penghargaan Interpersonal	Otonomi
Gaji	1	2	5	2	2	5	0.5	3	3
Upah	0.5	1	5	2	2	5	2	3	3
Prestasi	0.2	0.2	1	0.143	0.143	3	0.2	0.5	0.5
Insentif	0.5	0.5	7	1	0.5	5	2	5	5
Tunjangan	0.5	0.5	7	2	1	5	2	7	5
Promosi	0.2	0.2	0.333	0.2	0.2	1	0.3333	0.333	3
Bonus	2	0.5	5	0.5	0.5	3	1	2	3
Penghargaan Interpersonal	0.333	0.3333	2	0.2	0.143	3	0.5	1	3
Otonomi	0.333	0.3333	2	0.2	0.2	0.333	0.3333	0.333	1
<b>Total</b>	5.567	5.5667	34.33	8.243	6.686	30.33	8.8667	22.17	26.5

Untuk mencari nilai perbandingan berpasangan dengan membandingkan setiap hasil kuesioner perspektif yang dilakukan antar indikator *reward system*, langkah selanjutnya menjumlahkan setiap perspektif tersebut sehingga diperoleh hasil gaji 5.567, upah

5.5667, prestasi 34.33, insentif 8.243, tunjangan 6.686, promosi 30.33, bonus 8.8667, penghargaan interpersonal 22.17 dan otonomi 26.5.

- Nilai eigen vektor normalisasi

**Tabel 4.36** Eigen Vektor Normalisasi Baris 1

<b>Perbandingan</b>	Gaji	Upah	Prestasi	Insentif	Tunjangan	Promosi	Bonus	Penghargaan Interpersonal	Otonomi	<b>Total</b>
Gaji	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Upah	2	2	1	1	1	1	0.25	1	1	10.25
Prestasi	5	10	5	14	14	1.667	2.5	6	6	64.167
Insentif	2	4	0.714	2	4	1	0.25	0.6	0.6	15.164
Tunjangan	2	4	0.714	1	2	1	0.25	0.429	0.6	11.993
Promosi	5	10	15	10	10	5	1.5	9	1	66.5
Bonus	0.5	4	1	4	4	1.667	0.5	1.5	1	18.167
Penghargaan Interpersonal	3	6	2.5	10	14	1.667	1	3	1	42.167
Otonomi	3	6	2.5	10	10	15	1.5	9	3	60
<b>Baris 1</b>										297.41

Tabel 4.37 Eigen Vektor Normalisasi Baris 2

Perbandingan	Gaji	Upah	Prestasi	Insentif	Tunjangan	Promosi	Bonus	Penghargaan Interpersonal	Otonomi	Total
Gaji	0.5	0.5	1	1	1	1	4	1	1	11
Upah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Prestasi	2.5	5	5	14	14	1.667	10	6	6	64.167
Insentif	1	2	0.714	2	4	1	1	0.6	0.6	12.914
Tunjangan	1	2	0.714	1	2	1	1	0.429	0.6	9.7429
Promosi	2.5	5	15	10	10	5	6	9	1	63.5
Bonus	0.25	2	1	4	4	1.667	2	1.5	1	17.417
Penghargaan Interpersonal	1.5	3	2.5	10	14	1.667	4	3	1	40.667
Otonomi	1.5	3	2.5	10	10	15	6	9	3	60
<b>Baris 2</b>										288.41

**Tabel 4.38** Eigen Vektor Normalisasi Baris 3

<b>Perbandingan</b>	Gaji	Upah	Prestasi	Insentif	Tunjangan	Promosi	Bonus	Penghargaan Interpersonal	Otonomi	<b>Total</b>
Gaji	0.2	0.1	0.2	0.071	0.071	0.6	0.4	0.167	0.16667	1.9762
Upah	0.4	0.2	0.2	0.071	0.071	0.6	0.1	0.167	0.16667	1.9762
Prestasi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Insentif	0.4	0.4	0.143	0.143	0.286	0.6	0.1	0.1	0.1	2.2714
Tunjangan	0.4	0.4	0.143	0.071	0.143	0.6	0.1	0.071	0.1	2.0286
Promosi	1	1	3	0.714	0.714	3	0.6	1.5	0.16667	11.695
Bonus	0.1	0.4	0.2	0.286	0.286	1	0.2	0.25	0.16667	2.8881
Penghargaan Interpersonal	0.6	0.6	0.5	0.714	1	1	0.4	0.5	0.16667	5.481
Otonomi	0.6	0.6	0.5	0.714	0.714	9	0.6	1.5	0.5	14.729
<b>Baris 3</b>										52.045



**Tabel 4.39** Eigen Vektor Normalisasi Baris 4

<b>Perbandingan</b>	Gaji	Upah	Prestasi	Insentif	Tunjangan	Promosi	Bonus	Penghargaan Interpersonal	Otonomi	<b>Total</b>
Gaji	0.5	0.25	1.4	0.5	0.25	1	4	1.667	1.66667	11.233
Upah	1	0.5	1.4	0.5	0.25	1	1	1.667	1.66667	8.9833
Prestasi	2.5	2.5	7	7	3.5	1.667	10	10	10	54.167
Insentif	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Tunjangan	1	1	1	0.5	0.5	1	1	0.714	1	7.7143
Promosi	2.5	2.5	21	5	2.5	5	6	15	1.66667	61.167
Bonus	0.25	1	1.4	2	1	1.667	2	2.5	1.66667	13.483
Penghargaan Interpersonal	1.5	1.5	3.5	5	3.5	1.667	4	5	1.66667	27.333
Otonomi	1.5	1.5	3.5	5	2.5	15	6	15	5	55
<b>Baris 4</b>										248.08

**Tabel 4.40** Eigen Vektor Normalisasi Baris 5

<b>Perbandingan</b>	Gaji	Upah	Prestasi	Insentif	Tunjangan	Promosi	Bonus	Penghargaan Interpersonal	Otonomi	<b>Total</b>
Gaji	0.5	0.25	1.4	1	0.5	1	4	2.333	1.66667	12.65
Upah	1	0.5	1.4	1	0.5	1	1	2.333	1.66667	10.4
Prestasi	2.5	2.5	7	14	7	1.667	10	14	10	68.667
Insentif	1	1	1	2	2	1	1	1.4	1	11.4
Tunjangan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Promosi	2.5	2.5	21	10	5	5	6	21	1.66667	74.667
Bonus	0.25	1	1.4	4	2	1.667	2	3.5	1.66667	17.483
Penghargaan Interpersonal	1.5	1.5	3.5	10	7	1.667	4	7	1.66667	37.833
Otonomi	1.5	1.5	3.5	10	5	15	6	21	5	68.5
<b>Baris 5</b>										310.6

**Tabel 4.41** Eigen Vektor Normalisasi Baris 6

<b>Perbandingan</b>	Gaji	Upah	Prestasi	Insentif	Tunjangan	Promosi	Bonus	Penghargaan Interpersonal	Otonomi	<b>Total</b>
Gaji	0.2	0.1	0.067	0.1	0.1	0.2	0.6667	0.111	1	2.5444
Upah	0.4	0.2	0.067	0.1	0.1	0.2	0.1667	0.111	1	2.3444
Prestasi	1	1	0.333	1.4	1.4	0.333	1.6667	0.667	6	13.8
Insentif	0.4	0.4	0.048	0.4	0.4	0.2	0.1667	0.067	0.6	2.681
Tunjangan	0.4	0.4	0.048	0.1	0.2	0.2	0.1667	0.048	0.6	2.1619
Promosi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Bonus	0.1	0.4	0.067	0.4	0.4	0.333	0.3333	0.167	1	3.2
Penghargaan Interpersonal	0.6	0.6	0.167	1	1.4	0.333	0.6667	0.333	1	6.1
Otonomi	0.6	0.6	0.167	1	1	3	1	1	3	11.367
<b>Baris 6</b>										53.198

Tabel 4.42 Eigen Vektor Normalisasi Baris 7

Perbandingan	Gaji	Upah	Prestasi	Insentif	Tunjangan	Promosi	Bonus	Penghargaan Interpersonal	Otonomi	Total
Gaji	2	0.25	1	0.25	0.25	0.6	2	0.667	1	8.0167
Upah	4	0.5	1	0.25	0.25	0.6	0.5	0.667	1	8.7667
Prestasi	10	2.5	5	3.5	3.5	1	5	4	6	40.5
Insentif	4	1	5	0.5	1	0.6	0.5	0.4	0.6	13.6
Tunjangan	4	1	0.714	0.25	0.5	0.6	0.5	0.286	0.6	8.45
Promosi	10	2.5	15	2.5	2.5	3	3	6	1	45.5
Bonus	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Penghargaan Interpersonal	6	1.5	2.5	2.5	3.5	1	2	2	1	22
Otonomi	6	1.5	2.5	2.5	2.5	9	3	6	3	36
<b>Baris 7</b>										191.83

**Tabel 4.43** Eigen Vektor Normalisasi Baris 8

<b>Perbandingan</b>	Gaji	Upah	Prestasi	Insentif	Tunjangan	Promosi	Bonus	Penghargaan Interpersonal	Otonomi	<b>Total</b>
Gaji	0.333	0.1667	0.4	0.1	0.071	0.6	1	0.333	1	4.0048
Upah	0.667	0.3333	0.4	0.1	0.071	0.6	0.25	0.333	1	3.7548
Prestasi	1.667	1.6667	2	1.4	1	1	2.5	2	6	19.233
Insentif	0.667	0.6667	0.286	0.2	0.286	0.6	0.25	0.2	0.6	3.7548
Tunjangan	0.667	0.6667	0.286	0.1	0.143	0.6	0.25	0.143	0.6	3.4548
Promosi	1.667	1.6667	6	1	0.714	3	1.5	3	1	19.548
Bonus	0.167	0.6667	0.4	0.4	0.286	1	0.5	0.5	1	4.919
Penghargaan Interpersonal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Otonomi	1	1	1	1	0.714	9	1.5	3	3	21.214
<b>Baris 8</b>										88.883

**Tabel 4.44** Eigen Vektor Normalisasi Baris 9

<b>Perbandingan</b>	Gaji	Upah	Prestasi	Insentif	Tunjangan	Promosi	Bonus	Penghargaan Interpersonal	Otonomi	<b>Total</b>
Gaji	0.333	0.1667	0.4	0.1	0.1	0.067	0.6667	0.111	0.33333	2.2778
Upah	0.667	0.3333	0.4	0.1	0.1	0.067	0.1667	0.111	0.33333	2.2778
Prestasi	1.667	1.6667	2	1.4	1.4	0.111	1.6667	0.667	2	12.578
Insentif	0.667	0.6667	0.286	0.2	0.4	0.067	0.1667	0.067	0.2	2.719
Tunjangan	0.667	0.6667	0.286	0.1	0.2	0.067	0.1667	0.048	0.2	2.4
Promosi	1.667	1.6667	6	1	1	0.333	1	1	0.33333	14
Bonus	0.167	0.6667	0.4	0.4	0.4	0.111	0.3333	0.167	0.33333	2.9778
Penghargaan Interpersonal	1	1	1	1	1.4	0.111	0.6667	0.333	0.33333	6.8444
Otonomi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
<b>Baris 9</b>										55.075

Untuk menghitung nilai eigen vektor normalisasi tiap kriteria menggunakan data perbandingan berpasangan dengan mengalikan baris dengan kolom tiap perspektif sehingga didapatkan hasil yaitu baris pertama 297.41, baris kedua 288.41, baris ketiga 52.045, baris keempat 248.08, baris kelima 310.6, baris keenam 53.198, baris ketujuh 191.83, baris kedelapan 88.883 dan baris kesembilan 55.075.

- Nilai eigen vektor normalisasi kriteria total

**Tabel 4.45** Eigen Vektor Normalisasi Total

Perbandingan	Gaji	Upah	Prestasi	Insentif	Tunjangan	Promosi	Bonus	Penghargaan Interpersonal	Otonomi	Total	EVN
Gaji	9	10.25	64.17	15.16	11.99	66.5	18.167	42.17	60	297.41	0.1876
Upah	11	9	64.17	12.91	9.743	63.5	17.417	40.67	60	288.41	0.1819
Prestasi	1.976	1.9762	9	2.271	2.029	11.7	2.8881	5.481	14.7286	52.045	0.0328
Insentif	11.23	8.9833	54.17	9	7.714	61.17	13.483	27.33	55	248.08	0.1565
Tunjangan	12.65	10.4	68.67	11.4	9	74.67	17.483	37.83	68.5	310.6	0.1959
Promosi	2.544	2.3444	13.8	2.681	2.162	9	3.2	6.1	11.3667	53.198	0.0336
Bonus	8.017	8.7667	40.5	13.6	8.45	45.5	9	22	36	191.83	0.121
Penghargaan Interpersonal	4.005	3.7548	19.23	3.755	3.455	19.55	4.919	9	21.2143	88.883	0.0561
Otonomi	2.278	2.2778	12.58	2.719	2.4	14	2.9778	6.844	9	55.075	0.0347
<b>Total Keseluruhan</b>										1586	1

Nilai total eigen vektor normalisasi *reward system* keseluruhan sebesar 1729 kemudian setiap total kriteria dibagi dengan keseluruhan total dihasilkan EVN gaji 0.1876, upah 0.1819, prestasi 0.0328, insentif 0.1565, tunjangan 0.1959, promosi 0.0336, bonus 0.121, penghargaan interpersonal 0.0561 dan otonomi 0.0347.





$$\lambda_{\max} = \sum 10.24 + 10.042 + 9.9713 + 9.7954 + 9.6948 + 10.494 + 10.285 + 10.159 + 10.485 / 9$$

$$\lambda_{\max} = 10.13$$

Consistency Index (CI) pada kriteria “Reward System” (matriks berordo 9)

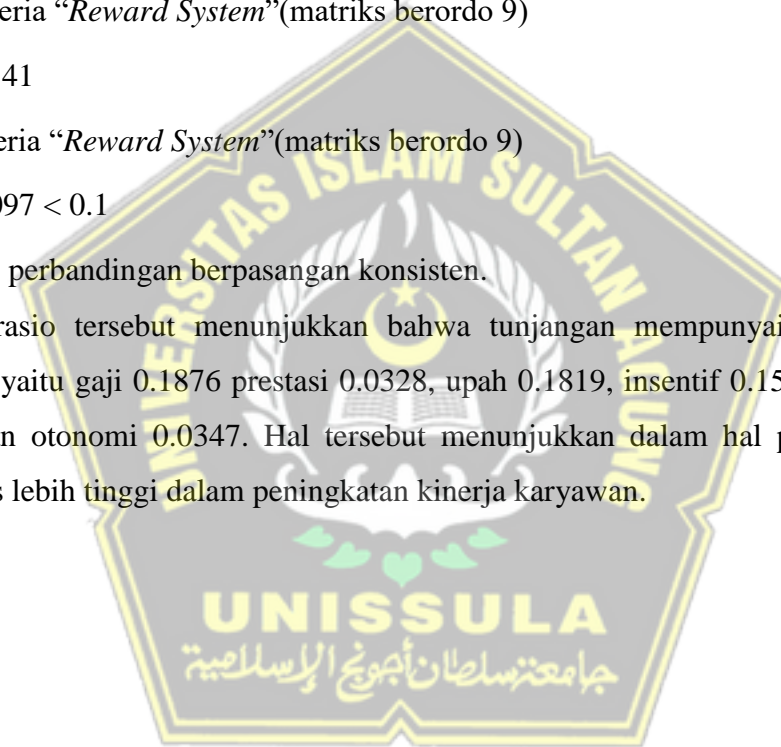
$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = \frac{91.17 - 9}{9 - 1} = 0.141$$

Consistency Ratio (CR) pada kriteria “Reward System” (matriks berordo 9)

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0.141}{1.45} = 0.097 = 0.097 < 0.1$$

Hasil  $CR < 0.1$  sehingga matriks perbandingan berpasangan konsisten.

Dari hasil nilai konsistensi rasio tersebut menunjukkan bahwa tunjangan mempunyai bobot tertinggi sebesar 0.1959 dibandingkan dengan elemen lainnya yaitu gaji 0.1876 prestasi 0.0328, upah 0.1819, insentif 0.1565, promosi 0.0336, bonus 0.121, penghargaan interpersonal 0.0561 dan otonomi 0.0347. Hal tersebut menunjukkan dalam hal pemberian tunjangan yang sesuai kepada karyawan mempunyai prioritas lebih tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan.



#### 4.2.9 Hasil Pem bobotan antar Kriteria

Berdasarkan hasil perhitungan langkah-langkah *analytical hierarchy process* pembobotan kriteria digunakan untuk menghitung nilai bobot setiap kriteria, berikut merupakan hasil pembobotan kriteria yaitu sebagai berikut.

**Tabel 4.46** Bobot antar Kriteria

Kriteria	Bobot
Lingkungan kerja	0,75
<i>Reward system</i>	0,25
<i>Consistency ratio</i>	0 (Konsisten)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kriteria lingkungan kerja memiliki bobot tertinggi dengan nilai sebesar 0,75 dan *reward system* memiliki bobot terendah sebesar 0,25.

**Tabel 4.47** Bobot antar Kriteria Lingkungan Kerja

Indikator	Bobot
Pertukaran Udara	0.0753
Penerangan	0.0347
Kebisingan	0.0427
Fasilitas	0.0335
Pewarnaan	0.0347
Kebersihan	0.1117
Keamanan	0.1474
Hubungan dengan Atasan	0.2649
Hubungan antar Rekan Kerja	0.2552
<i>Consistency ratio</i>	0,098

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa indikator hubungan dengan atasan memiliki bobot tertinggi dengan nilai sebesar 0.2649 dan fasilitas memiliki bobot terendah sebesar 0.0335.

**Tabel 4.48** Bobot antar Kriteria *Reward System*

Indikator	Bobot
Gaji	0.1876
Upah	0.1819
Prestasi	0.0328
Insentif	0.1565
Tunjangan	0.1959
Promosi	0.0336
Bonus	0.121
Penghargaan Iterpersonal	0.0561
Otonomi	0.0347
<i>Consistency ratio</i>	0,97

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa indikator memberikan tunjangan memiliki bobot tertinggi dengan nilai sebesar 0.1959 dan prestasi memiliki bobot terendah sebesar 0.0328.

#### 4.2.10 Hasil Pembobotan Total

Berdasarkan hasil perhitungan langkah-langkah *analytical hierarchy process* pembobotan kriteria digunakan untuk menghitung nilai bobot keseluruhan dengan mengalikan bobot kriteria dengan bobot, berikut merupakan hasil pembobotan keseluruhan yaitu sebagai berikut.

**Tabel 4.49** Hasil Pembobotan Total

Kriteria	Bobot Kriteria	Indikator	Bobot Indikator	Bobot Total
Lingkungan kerja	0,75	Pertukaran Udara	0.0753	0.0564
		Penerangan	0.0347	0.026
		Kebisingan	0.0427	0.032
		Fasilitas	0.0335	0.0251
		Pewarnaan	0.0347	0.026
		Kebersihan	0.1117	0.0838
		Keamanan	0.1474	0.1106
		Hubungan dengan Atasan	0.2649	0.1987
		Hubungan antar Rekan Kerja	0.2552	0.1914

**Tabel 4.49** Hasil Pembobotan Total

<i>Reward system</i>	0,25	Gaji	0.1876	0.0469
		Upah	0.1819	0.0455
		Prestasi	0.0328	0.0082
		Insentif	0.1565	0.0391
		Tunjangan	0.1959	0.049
		Promosi	0.0336	0.0084
		Bonus	0.121	0.0302
		Penghargaan	0.0561	0.014
		Iterpersonal		
		Otonomi	0.0347	0.0087

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa indikator yang memiliki bobot tertinggi yaitu indikator hubungan dengan atasan dengan bobot sebesar 0.1987 dan bobot terendah pada indikator memberikan prestasi dengan bobot sebesar 0.0082. hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator hubungan dengan atasan menjadi prioritas untuk dilakukan perbaikan atas dasar tingkat kepentingan dari seluruh indikator total.

#### **4.2.11 Usulan Perbaikan untuk Meningkatkan Kinerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode regresi linier dan AHP didapatkan usulan perbaikan yaitu dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,450 memiliki pengaruh positif pada lingkungan kerja, *reward system* berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,371. semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan dan pemberian *reward sytem* dengan optimal maka karyawan akan semakin nyaman dan dihargai dalam bekerja. Sedangkan dari pengolahan data menggunakan metode AHP dapat dilakukan perbaikan lingkungan kerja yaitu dengan menyediakan fasilitas kantor yang lengkap seperti menyediakan ruang istirahat bagi pekerja, menjalin komunikasi antar rekan kerja dengan baik, memberikan apresiasi atas prestasi yang dicapai karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dan cepat dalam bekerja. Dengan penghargaan atas pencapaian hasil prestasi atau karyawan terbaik karyawan akan merasa dihargai dalam melakukan pekerjaan, selain itu perusahaan sebaiknya melakukan perbaikan seperti melakukan *gathering, training, meeting* agar karyawan lebih mengenal antar rekan kerja sehingga membuat karyawan bisa

beradaptasi dalam bekerja. Dengan usulan perbaikan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan akan lebih baik kedepannya.

### 4.3 Analisa dan Interpretasi

#### 4.3.1 Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang terdiri dari indikator variabel tersebut handal atau reliabel. Persamaan regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 3,895 + 0,450X_1 + 0,371X_2$  menunjukkan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,450 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0,450 (45%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel lingkungan kerja sebesar menurun sebesar 0,450 (45%) Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh hasil presentase pengaruh lingkungan kerja dan *reward system* sebesar 91,2 % sisanya 8,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar variabel yang tidak diteliti. Berdasarkan uji t didapatkan hasil nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar  $0,005 < 0,05$  maka hipotesis  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak artinya lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y) Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar  $2,898 > 2,00247$  (t tabel) maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

#### 4.3.2 Analisa Pengaruh *Reward System* Terhadap Kinerja

Hasil Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang terdiri dari indikator variabel tersebut handal atau reliabel. Persamaan regresi linier berganda diperoleh persamaan persamaan  $Y = 3,895 + 0,450X_1 + 0,371X_2$  menunjukkan bahwa koefisien regresi *reward system* ( $X_2$ ) sebesar 0,371 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan *reward system* sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,371 (37,1%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel *reward system* sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,371 (37,1%). Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh hasil presentase pengaruh lingkungan kerja dan *reward system* sebesar 91,2 % sisanya 8,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar variabel yang tidak diteliti. Berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi *reward system* sebesar  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis  $H_{a2}$

diterima dan  $H_{02}$  ditolak artinya *reward system* ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ( $Y$ ), hasil  $t$  hitung sebesar  $3,459 > 2,00247$  maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak menunjukkan bahwa variabel *reward system* berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja.

#### **4.3.3 Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Reward System* Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan 50 pernyataan mencakup lingkungan kerja, *reward system* dan kinerja bernilai positif sehingga kuesioner penelitian valid. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda diperoleh nilai  $Y = 3,895 + 0,450 X_1 + 0,371 X_2$  menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,450 memiliki pengaruh positif sehingga menunjukkan semakin optimal lingkungan kerja di PT. Pura Group Unit HR-GA maka kinerja karyawan semakin meningkat, *reward system* berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,371 menunjukkan semakin optimal *reward system* maka kinerja akan semakin meningkat. Nilai konstanta sebesar 3,895 menunjukkan apabila tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan *reward system* sehingga kinerja karyawan bersifat konstan. hasil perhitungan uji  $F$  menunjukkan nilai  $F$  hitung dengan  $F$  tabel didapatkan nilai  $F$  hitung adalah sebesar 293,963. Karena nilai  $F$  hitung  $293,963 > F$  tabel 3,16, maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya lingkungan kerja *reward system* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja dan *reward system* berpengaruh positif terhadap kinerja, semakin optimal lingkungan kerja seperti pertukaran udara, penerangan, kebisingan, fasilitas kantor, pewarnaan ruangan yang bagus, kebersihan yang terjaga, keamanan terjamin, menjalin hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang harmonis akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. *Reward system* yang optimal seperti pemberian gaji, upah, prestasi, insentif, tunjangan, promosi, bonus, penghargaan interpersonal dan otonomi yang sesuai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga adanya lingkungan kerja dan *reward system* yang baik dan optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadikan perusahaan akan lebih baik kedepannya.

#### 4.3.4 Analisa Hasil pembobotan Indikator Keseluruhan

Berdasarkan hasil pembobotan total menggunakan metode AHP didapatkan hasil bobot total tertinggi pada kriteria lingkungan kerja yaitu pada indikator hubungan dengan atas diperoleh bobot 0.1987, hasil ini menunjukkan bahwa indikator hubungan dengan atasan yang menjadi prioritas dalam perbaikan dalam peningkatan kinerja. Bobot terendah yaitu indikator prestasi karena memiliki bobot terendah sebesar 0.0082. Dengan hasil pembobotan total tersebut indikator yang perlu diperbaiki yaitu dengan memperbaiki hubungan dengan atasan dalam bekerja yang mempunyai hasil bobot tertinggi merupakan indikator yang dapat menunjang dalam peningkatan kinerja karyawan.

#### 4.4 Pembuktian Hipotesa

Berdasarkan hipotesa awal menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan mampu mengatasi permasalahan yang ada, yaitu berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan pemberian *reward system* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Setelah dilakukan proses pengolahan data dan analisa, permasalahan lingkungan kerja dan *reward system* mampu diselesaikan dengan hasil menggunakan metode regresi linier bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,45, *reward system* memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,371. Kemudian dalam proses peningkatan kinerja menggunakan metode *analytical hierarchy process* dengan pemobotan kriteria lingkungan kerja dan *reward system* indikator pada perubahan lingkungan kerja yaitu memperbaiki hubungan dengan atasan diperoleh bobot sebesar 0,1987 sehingga mempunyai prioritas lebih tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan bobot terendah diperoleh pada indikator prestasi dengan bobot sebesar 0,0082. Sehingga sesuai berdasarkan hasil tingkat kepentingan hubungan dengan atas dijadikan prioritas dalam peningkatan kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut :

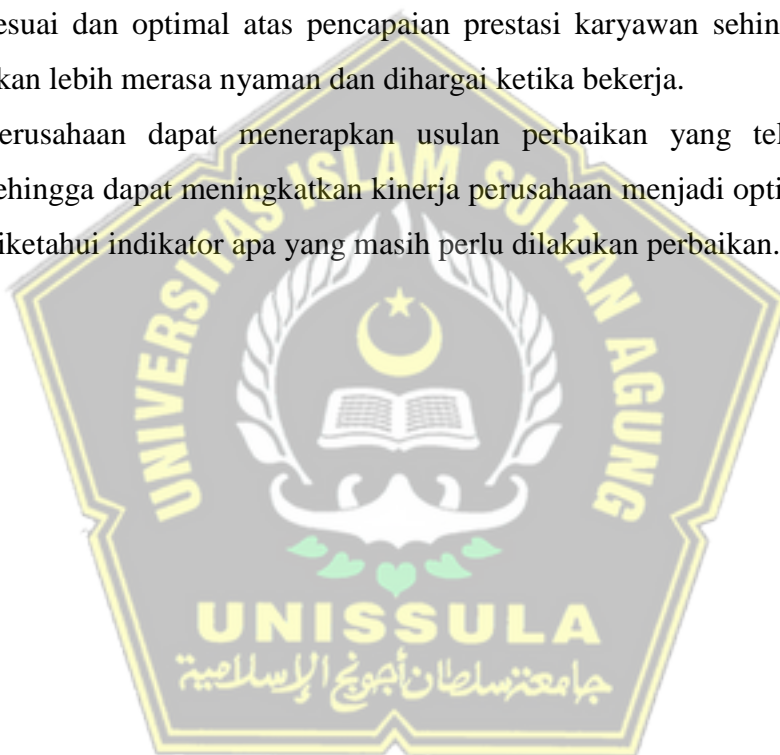
1. Lingkungan kerja dan *reward system* yang baik dan optimal akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan Pura Group unit HR-GA. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,450 (45%) memiliki pengaruh positif sehingga menunjukkan semakin optimal lingkungan kerja di PT. Pura Group Unit HR-GA maka kinerja karyawan semakin meningkat, *reward system* berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,371 (37,1%)
2. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan *reward system* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel didapatkan nilai F hitung  $293,963 > F$  tabel 3,16, maka secara simultan lingkungan kerja dan *reward system* berpengaruh terhadap kinerja
3. Perhitungan pada proses pembobotan tiap indikator menggunakan *analytical hierachy process* hasil bobot tertinggi pada kriteria lingkungan kerja yaitu hubungan dengan atasan dengan bobot 0,1987 dan kriteria *reward system* yaitu tunjangan dengan bobot 0,049. dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa perlunya perubahan lingkungan dalam hal menjaga hubungan baik dengan atasan dan pemberian tunjangan yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan yang menjadi prioritas dalam peningkatan kinerja karyawan.
4. Perhitungan pada proses pembobotan total diperoleh bobot terendah yaitu pada indikator prestasi dengan bobot sebesar 0,0082. Untuk bobot tertinggi yaitu hubungan dengan atasan dengan bobot sebesar 0,1987 menunjukkan bahwa indikator yang memiliki bobot tertinggi yaitu hubungan dengan atasan menjadi prioritas perbaikan dalam peningkatan kinerja karyawan.



## 5.2 Saran

Saran bagi perusahaan dengan harapan menjadikan lebih baik dan optimal yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja dari segi lingkungan kerja fisik seperti menyediakan ruang istirahat bagi pekerja, memberikan motivasi kepada pekerja, memberikan tugas sesuai jobdesk yang terstruktur.
2. Perusahaan perlu memberikan *reward system* kepada karyawan dengan sesuai dan optimal atas pencapaian prestasi karyawan sehingga karyawan akan lebih merasa nyaman dan dihargai ketika bekerja.
3. Perusahaan dapat menerapkan usulan perbaikan yang telah dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan menjadi optimal dan dapat diketahui indikator apa yang masih perlu dilakukan perbaikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A. Aji Tri Budianto, A. K. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Ahmad, R. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman*. [bkd.jabarprov.go.id/artikel/86-](http://bkd.jabarprov.go.id/artikel/86-)
- Bustamam, F. L., Teng, S. S., & Abdullah, F. Z. (2014). Reward Management and Job Satisfaction among Frontline Employees in Hotel Industry in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 144, 392–402. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.308>
- Delas, A. (2015). PENGARUH SISTEM REWARD, JOB RELEVANT INFORMATION (JRI), DAN MANAGER'S VALUE ORIENTATION TOWARDS INNOVATION (VOI MANAJER) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT WIKA Gedung Jakarta). *Skripsi*, 151, 10–17.
- Erwindasari, E., Nurwidiana, N., & Bernadhi, B. D. (2020). PENERAPAN METODE STATISTICAL QUALITY CONTROL (SQC) DAN FAILURE MODE AND EFFECT ANALYSIS (FMEA) DALAM PERBAIKAN KUALITAS PRODUK Studi Kasus: PTPN IX KEBUN NGOBO. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Engineering*.
- Fatini Hanim, Zulhafiza, M. Z. (2016). Sustainability in Employment: Reward System and Work Engagement. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 699–704. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00087-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00087-3)
- Fauzi, A., & Hidayatulloh, T. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Telecom Visitama Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process. *Indonesian Journal on Computer and Information Technology*, 2(2), 65–71.
- Gunaseelan, B. A. O. & R. (2012). A Study on The Impact of Work Environment

- on Employee Performance-Ms. Bindu Anto Ollukkaran and Dr. Namex  
*International Journal of Management Research*, 2(2), 71–85.
- Güngör, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1510–1520. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.029>
- Gustian, D., Bahrum, A., & Saepudin, S. (2018). Sistem keputusan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode analitical hierracy process. *Technology Acceptance Model*, 9(2), 93–100.
- Ilhami, R. S., & Rimantho, D. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2), 150. <https://doi.org/10.25077/josi.v16.n2.p150-157.2017>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>
- Ludfiandini, K., & W. P, S. N. (2015). Analisis dan Penilaian Kinerja Karyawan pada Operator Dump Truck Perusahaan Pertambangan Menggunakan Metode AHP dan Rating Scale (Studi Kasus pada PT. Pama Indo Mining). *None*, 4.
- Murphy, B. (2015). The impact of reward on employee performance. *International Letter of Humanistic Science*, 52(May), 95–103.
- Permai, S. D., & Tanty, H. (2018). Linear regression model using bayesian approach for energy performance of residential building. *Procedia Computer Science*, 135, 671–677. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.08.219>
- Putri, Ekowati, Supriyanto, M. (2019). The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1261 AISC(April), 668–680. <https://doi.org/10.1007/978-3-030->

58669-0\_60

- Rizky Multi Amalia, D. Y. U. (2018). Pemberian Reward Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Ahp Pada Pt. Anugerah Protecindo. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 3(2), 181–188. <http://jitek.nusamandiri.ac.id/index.php/jitek/article/view/9>
- Rumokoy, F. S. (2019). the Influence of Reward and Punishment Toward Employeeâ€™S Performance At Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 471–480. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22436>
- Seejata, K., Yodying, A., Wongthadam, T., Mahavik, N., & Tantanee, S. (2018). Assessment of flood hazard areas using Analytical Hierarchy Process over the Lower Yom Basin, Sukhothai Province. *Procedia Engineering*, 212, 340–347. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2018.01.044>
- Sukendar, I., & Hidayati, D. N. (2018). Implementation of supply chain management in supplier performance assessment using Analytical Hierarchy Process (AHP) Objective Matrix (OMAX) and Traffic Light System. *MATEC Web of Conferences*, 154, 1054.
- Surjosuseno, D. (2015). Plastics. *Hamilton and Hardy's Industrial Toxicology: Sixth Edition*, 3(2), 759–784. <https://doi.org/10.1002/9781118834015.ch75>
- Surya Idrus Wardhani, Hakim Insany Fitri, N. (2013). Penerapan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Driver Go-Jek Indonesia Cabang Kota Makassar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Wanabakti, P. A., & Dwihardo, H. N. (2011). Pengaruh Pelatihan, Penerapan Sop, Reward System, Lingkungan Kerja Dan Peralatan Terhadap Produktivitas Teknisi. *Skripsi*.
- Zhang, J., & Tan, W. (2012). Research on the performance evaluation of logistics enterprise based on the analytic hierarchy process. *Energy Procedia*, 14(2011), 1618–1623. <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2011.12.1142>

# LAMPIRAN 1



## KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini, Saya Zulistina Alif Septiyani mahasiswa Fakultas Teknologi Industri program studi Teknik Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang, memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) ini guna menyusun skripsi saya yang berjudul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward System* Terhadap Kinerja Karyawan Bayan Personalia Menggunakan Metode *Multiple Linear Regression* Dan *Analytical Hierarchy Process* (Studi Kasus : PT. Pura Group Kudus unit HR-GA)". Jawaban kuesioner yang diberikan Bapak/Ibu tidak akan dipublikasikan dan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti. Hasil dari penelitian ini adalah untuk kepentingan akademik semata. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Saya ucapkan terimakasih.

### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama: Lubiyani  
Umur: 53 Tahun  
Jenis kelamin: Perempuan  
Jabatan: Kabag HR  
Masa Kerja: 25 Tahun  
PT. Pura Terpadu  
JL. AKBP AGIL KUSUMADYA 203  
TELP. (0291) 444361 - 5  
KUDUS

### II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pernyataan-pernyataan ini dinilai dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu pilihan yang paling sesuai menurut Saudara. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### I. Pernyataan untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Indikator Variabel	SS	S	N	TS	STS
1	Sirkulasi udara diruangan kerja saya cukup baik	✓				
2	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjad sejuk sehingga saya nyaman dalam bekerja	✓				

No	Indikator Variabel	SS	S	N	TS	STS
3	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak silau sehingga mendukung aktivitas saya dalam bekerja	✓				
4	Penerangan diruangan kerja saya didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari	✓				
5	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu saya dalam bekerja		✓			
6	Saya sering mendengarkan musik di ruang kerja.			✓		
7	Ruangan kerja saya sudah tertata rapi sehingga menunjang saya dalam bekerja	✓				
8	Fasilitas di ruang kerja saya telah mendukung jalannya pekerjaan saya	✓				
9	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja		✓			
10	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan tempat kerja	✓				
11	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	✓				
12	Tempat kerja saya menjamin keamanan dalam bekerja	✓				
13	Atasan saya selalu mengambil keputusan dengan tepat		✓			
14	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dilakukan promosi/peningkatan karir		✓			
15	Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerjasama		✓			

2. Pernyataan untuk Variabel *Reward System* (X2)

No	Indikator Variabel	SS	S	N	TS	STS
16	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang ada		✓			
17	Gaji yang diberikan memberikan kepuasan dalam bekerja		✓			
18	Gaji yang diterima sesuai dengan yang dikerjakan		✓			
19	Saya akan berusaha meningkatkan prestasi kerja	✓				

No	Indikator Variabel	SS	S	N	TS	STS
20	Perusahaan memberikan imbalan untuk karyawan yang berprestasi/rajin		✓			
21	Imbalan yang diberikan mampu memberikan motivasi kerja lebih giat	✓				
22	Saya akan berusaha meningkatkan kinerja saya	✓				
23	Untuk kerja lembur, akan diberikan kompensasi tambahan dari perusahaan			✓		
24	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan		✓			
25	Tunjangan yang diberikan menambah semangat kerja	✓				
26	Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan kerja dan hari raya	✓				
27	Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya	✓				
28	Perusahaan memberikan kepercayaan untuk mengerjakan tugas yang bervariasi sesuai dengan keahlian yang saya miliki		✓			
29	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam peningkatan kemampuan	✓				
30	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada seluruh karyawan dalam memberikan promosi jabatan yang lebih tinggi		✓			
31	Perusahaan memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja karyawan		✓			
32	Dengan pemberian reward masa kerja saya akan bekerja keras dalam bekerja	✓				
33	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang apabila saya memiliki prestasi	✓				
34	Dukungan dari atasan dan rekan kerja saya merasa dihargai			✓		
35	Pekerjaan yang telah saya kerjakan memberikan otonomi lebih untuk saya mengambil keputusan		✓			



3. Pernyataan untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Indikator Variabel	SS	S	N	TS	STS
36	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas dengan waktu bersamaan		✓			
37	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam telah ditentukan oleh perusahaan		✓			
38	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan		✓			
39	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan standar perusahaan		✓			
40	Saya dipercayai oleh atasan untuk melaksanakan tugas penting karena ketelitian saya		✓			
41	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja	✓				
42	Saya selalu menggunakan waktu dengan tepat		✓			
43	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda waktu		✓			
44	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu		✓			
45	Dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan kerja sama, saya dapat bekerja sama dengan baik		✓			
46	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya		✓			
47	Di dalam bekerja sama, saya mampu menciptakan komunikasi yang baik		✓			
48	Pimpinan memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan		✓			
49	Saya menggunakan pengetahuan dan ketrampilan dengan baik dalam bekerja		✓			
50	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan	✓				

# LAMPIRAN 2









50	4	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	
51	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
53	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
54	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
55	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
56	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
57	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	4	5	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
59	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
60	5	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



No Responden	Umur	Jenis kelamin	Jabatan	Masa kerja
1	53 Tahun	Perempuan	Kabag HR	5 Tahun
2	36 Tahun	Perempuan	Staf HR	21 Tahun
3	29 Tahun	Perempuan	staff ga	4 Bulan
4	36 Tahun	Perempuan	Admin Spsi	26 Tahun
5	25 Tahun	Laki-laki	Staff Legal	23 Tahun
6	26 Tahun	Perempuan	Staff Desainer Grafis	1 Tahun 3 Bulan
7	30 Tahun	Perempuan	Staf Recruitment	5 Tahun
8	29 Tahun	Perempuan	STAFF GA	5 Tahun
9	45 Tahun	Perempuan	Kabag Purchasing	12 Tahun
10	42 Tahun	Perempuan	Staff Purchasing	28 Tahun
11	40 Tahun	Perempuan	ADMINISTRASI	21 Tahun
12	25 Tahun	Laki-laki	Staff Legal	28 Tahun
13	48 Tahun	Perempuan	Staff HR	28 Tahun
14	22 Tahun	Laki-laki	Pelaksana	10 Tahun
15	24 Tahun	Perempuan	Staff Legal Pura Group	15 Tahun
16	32 Tahun	Laki-laki	Kabag Legal	10 Tahun
17	24 Tahun	Laki-laki	Staf Recruitment	7 Tahun
18	44 Tahun	Laki-laki	Staff Rekrutmen	33 Tahun
19	27 Tahun	Perempuan	Staff HR	30 Tahun
20	28 Tahun	Laki-laki	Staff HR	15 Tahun
21	22 Tahun	Laki-laki	Staff HSE	20 Tahun
22	46 Tahun	Perempuan	Administrasi	19 Tahun
23	25 Tahun	Laki-laki	Kabag recruitment	14 Tahun
24	43 Tahun	Perempuan	Kabag Cost Control	26 Tahun
25	35 Tahun	Laki-laki	Legal	8 Tahun
26	27 Tahun	Laki-laki	Pelaksana Harian	6 Bulan
27	51 Tahun	Laki-laki	Anggota	2 Tahun
28	60 Tahun	Laki-laki	Kabag Kam & Pmk	24 Tahun
29	50 Tahun	Laki-laki	Wakabag Keamanan	10 Tahun
30	43 Tahun	Laki-laki	Supervisor	20 Tahun

31	28 Tahun	Perempuan	Admin os recruitmen	12 Tahun
32	35 Tahun	Perempuan	Kabag Training	5 Tahun
33	34 Tahun	Laki-laki	Kepala Bagian umum	6 Tahun
34	55 Tahun	Laki-laki	Kepala Bagian rekrutmen	7 Tahun
35	53 Tahun	Perempuan	Kabag Medical	21 Tahun
36	41 Tahun	Perempuan	STAF HR	5 Tahun
37	53 Tahun	Laki-laki	Kebersihan Pura Group	21 Tahun
38	51 Tahun	Laki-laki	Kebersihan Pura Group	4 Bulan
39	35 Tahun	Laki-laki	Staff HR	26 Tahun
40	41 Tahun	Perempuan	Staff HR	23 Tahun
41	34 Tahun	Perempuan	Kabid Recruitment	1 Tahun 3 Bulan
42	30 Tahun	Perempuan	Staf Recruitment	5 Tahun
43	52 Tahun	Perempuan	Staf Legal	5 Tahun
44	52 Tahun	Laki-laki	Supervisor	12 Tahun
45	45 Tahun	Laki-laki	Manager Legal	28 Tahun
46	48 Tahun	Laki-laki	Satpam	21 Tahun
47	47 Tahun	Laki-laki	Staff hr	28 Tahun
48	39 Tahun	Laki-laki	Staff legal	28 Tahun
49	49 Tahun	Laki-laki	Staff legal	10 Tahun
50	36 Tahun	Laki-laki	Staff recruitment	15 Tahun
51	25 Tahun	Laki-laki	Staff HR	10 Tahun
52	28 Tahun	Perempuan	Staff k3	7 Tahun
53	49 Tahun	Laki-laki	Manager GA Eksternal	33 Tahun
54	42 Tahun	Laki-laki	Manager HR GA internal	30 Tahun
55	50 Tahun	Laki-laki	Staff GA	15 Tahun
56	43 Tahun	Laki-laki	Kabag. Humas	20 Tahun
57	31 Tahun	Perempuan	Kabid Outsourcing	19 Tahun
58	35 Tahun	Laki-laki	Koordinator Recruitment	14 Tahun
59	36 Tahun	Laki-laki	Kabag Multimedia	26 Tahun
60	51 Tahun	Laki-laki	General Manager	8 Tahun



## Output SPSS Uji Validitas

		Y14	Y15	TOTAL		Y14	Y15	TOTAL	
X1.1	Pearson Correlation	.794**	.749**	.830**	X1.12	Pearson Correlation	.891**	.846**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60		N	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.769**	.814**	.876**	X1.13	Pearson Correlation	.798**	.763**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60		N	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.729**	.753**	.840**	X1.14	Pearson Correlation	.827**	.812**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60		N	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.660**	.647**	.756**	X1.15	Pearson Correlation	.875**	.786**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60		N	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.493**	.519**	.438**	X2.1	Pearson Correlation	.702**	.655**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60		N	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.213	.286	.260	X2.2	Pearson Correlation	.678**	.678**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.102	.026	.045		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60		N	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.817**	.843**	.881**	X2.3	Pearson Correlation	.678**	.662**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60		N	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.774**	.787**	.857**	X2.4	Pearson Correlation	.888**	.855**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60		N	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	.812**	.796**	.855**	X2.5	Pearson Correlation	.792**	.788**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60		N	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	.859**	.840**	.926**	X2.6	Pearson Correlation	.822**	.790**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60		N	60	60	60
X1.11	Pearson Correlation	.869**	.863**	.938**	X2.7	Pearson Correlation	.889**	.881**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60		N	60	60	60

		Y14	Y15	TOTAL
X2.8	Pearson Correlation	.752**	.698**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.793**	.731**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	.863**	.858**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
X2.11	Pearson Correlation	.841**	.851**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
X2.12	Pearson Correlation	.860**	.882**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
X2.13	Pearson Correlation	.868**	.855**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
X2.14	Pearson Correlation	.804**	.788**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
X2.15	Pearson Correlation	.763**	.747**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
X2.16	Pearson Correlation	.848**	.844**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
X2.17	Pearson Correlation	.810**	.865**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
X2.18	Pearson Correlation	.858**	.853**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60

		Y14	Y15	TOTAL
X2.19	Pearson Correlation	.910**	.820**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
X2.20	Pearson Correlation	.907**	.851**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
Y1	Pearson Correlation	.695**	.694**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.468**	.444**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.906**	.854**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.903**	.899**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.864**	.825**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.872**	.903**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	.908**	.854**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	.860**	.824**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	.929**	.879**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	60	60	60

		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
Y10	Pearson Correlation	.825**	.786**	.743**	.875**	.914**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y11	Pearson Correlation	.826**	.762**	.789**	.901**	.912**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y12	Pearson Correlation	.816**	.783**	.819**	.860**	.870**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y13	Pearson Correlation	.773**	.764**	.810**	.827**	.851**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y14	Pearson Correlation	.817**	.774**	.812**	.859**	.869**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y15	Pearson Correlation	.843**	.787**	.796**	.840**	.863**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.881**	.857**	.855**	.926**	.938**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60

UNISSULA  
جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية

## Output Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	51.62	155.393	.812	.963
X1.2	51.58	150.857	.882	.962
X1.3	51.75	153.038	.851	.962
X1.4	51.87	159.541	.731	.965
X1.5	51.47	167.609	.372	.971
X1.6	51.77	171.640	.282	.971
X1.7	51.60	155.431	.883	.962
X1.8	51.73	155.656	.864	.962
X1.9	51.80	156.400	.864	.962
X1.10	51.47	150.423	.922	.961
X1.11	51.47	150.389	.936	.961
X1.12	51.53	150.694	.933	.961
X1.13	51.72	159.223	.813	.963
X1.14	51.78	154.783	.844	.962
X1.15	51.52	153.644	.888	.962

## Output Uji Reliabilitas *Reward System*

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	70.42	346.484	.784	.987
X2.2	70.38	346.376	.789	.987
X2.3	70.40	346.583	.767	.987
X2.4	70.00	332.034	.933	.986
X2.5	70.20	336.773	.896	.986
X2.6	70.13	335.440	.919	.986
X2.7	70.03	331.118	.934	.986
X2.8	70.32	338.525	.813	.987
X2.9	70.38	343.223	.849	.986
X2.10	70.18	335.406	.947	.986
X2.11	70.22	338.478	.930	.986
X2.12	70.18	336.898	.936	.986
X2.13	70.28	339.766	.912	.986
X2.14	70.42	341.637	.861	.986
X2.15	70.42	344.925	.846	.986
X2.16	70.32	339.813	.905	.986
X2.17	70.35	340.333	.873	.986
X2.18	70.17	336.141	.919	.986
X2.19	70.27	338.436	.921	.986
X2.20	70.30	335.163	.920	.986

## Output Uji Reliabilitas Kinerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	52.50	171.169	.750	.983
Y2	52.77	171.538	.525	.987
Y3	52.42	163.637	.924	.981
Y4	52.43	165.572	.930	.981
Y5	52.45	167.777	.864	.982
Y6	52.35	158.469	.914	.981
Y7	52.42	164.823	.928	.981
Y8	52.42	163.603	.908	.981
Y9	52.43	162.521	.932	.981
Y10	52.35	162.231	.952	.980
Y11	52.32	160.729	.944	.981
Y12	52.43	161.843	.944	.981
Y13	52.50	162.322	.911	.981
Y14	52.40	159.871	.954	.980
Y15	52.38	160.579	.917	.981

## Output Analisis Regresi, Uji R<sup>2</sup>, Uji F, Uji T

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 <sup>a</sup>	.912	.909	4.145

a. Predictors: (Constant), Reward System (X2), Lingkungan Kerja (X1)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10099.797	2	5049.899	293.963	.000 <sup>b</sup>
	Residual	979.186	57	17.179		
	Total	11078.983	59			

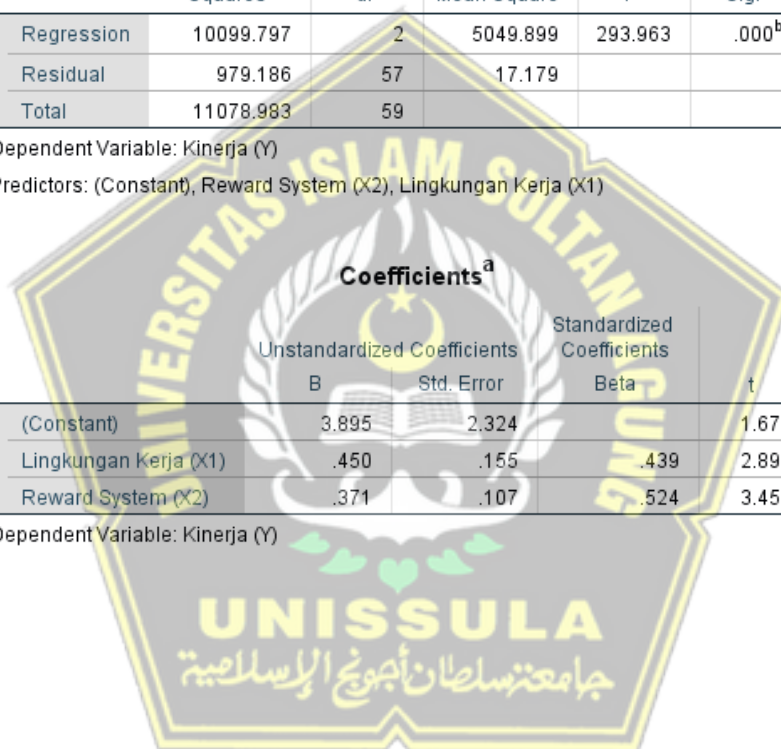
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Reward System (X2), Lingkungan Kerja (X1)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.895	2.324		1.676	.099
	Lingkungan Kerja (X1)	.450	.155	.439	2.898	.005
	Reward System (X2)	.371	.107	.524	3.459	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



## Output Uji Korelasi

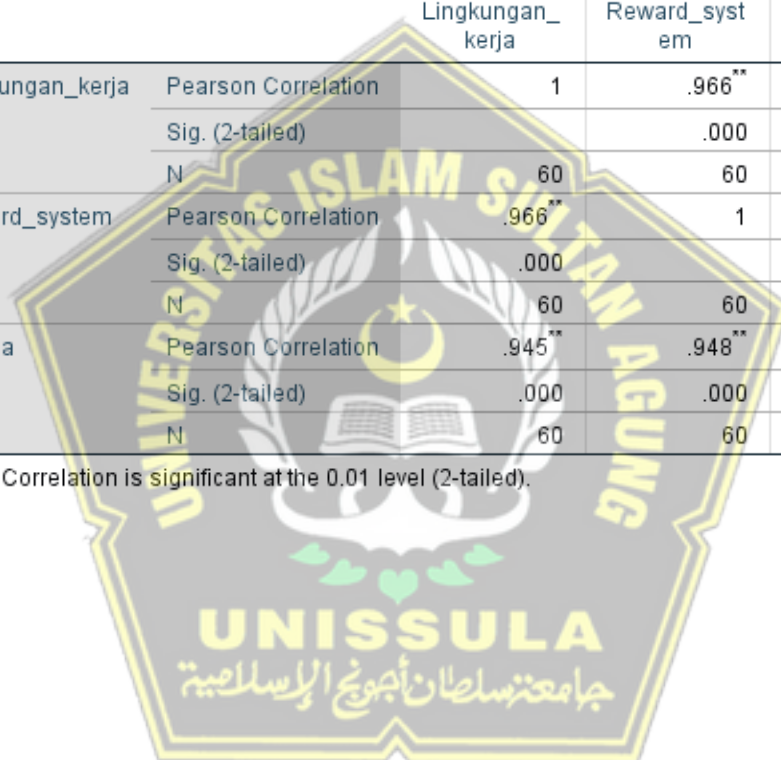
### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan_kerja	55.33	13.379	60
Reward_system	73.97	19.379	60
Kinerja	56.18	13.703	60

### Correlations

		Lingkungan_kerja	Reward_syst em	Kinerja
Lingkungan_kerja	Pearson Correlation	1	.966**	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Reward_system	Pearson Correlation	.966**	1	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.945**	.948**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





## Output Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

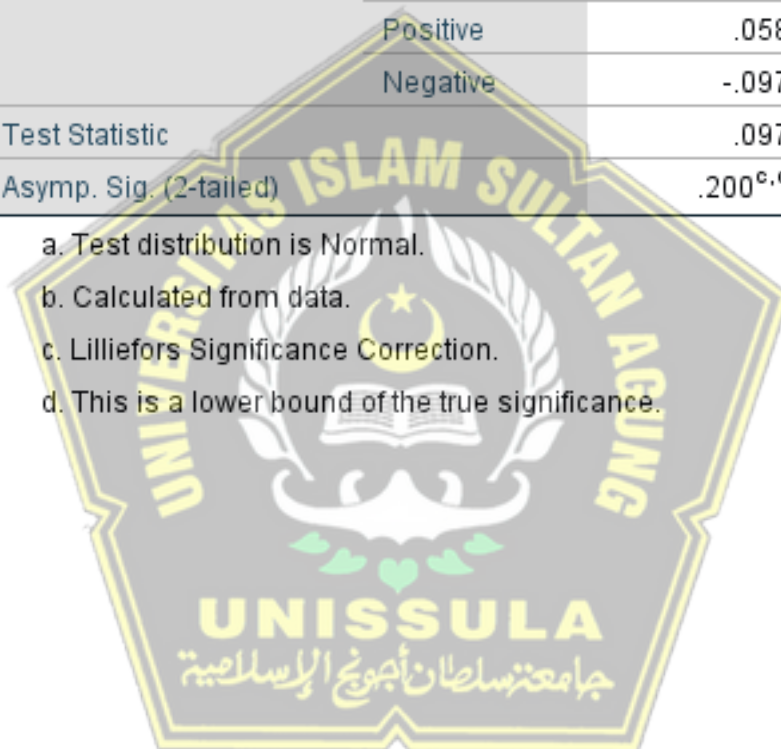
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.03792550
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.058
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



# LAMPIRAN 3



## KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini, Saya Zulistina Alif Septiyani mahasiswa Fakultas Teknologi Industri program studi Teknik Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang, memohon bantuan Ibu Rubiyani selaku Kabag Hubungan Industrial HR-GA Pura Group untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) ini guna menyusun skripsi saya yang berjudul: "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward System* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Personalia Menggunakan Metode *Multiple Linear Regression* Dan *Analytical Hierarchy Process* (Studi Kasus : PT. Pura Group Kudus unit HR-GA)" Jawaban kuesioner yang diberikan Ibu akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti. Hasil dari penelitian ini adalah untuk kepentingan akademik semata. Atas bantuan dan kesediaan Ibu, Saya ucapkan terimakasih.

### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Rubiyani  
Jabatan : Kabag HR

PT. Pura Group  
JL. AKBP AGIL KUSUMADYA 203  
TELP. (0291) 444261 - 3  
KUDUS

### II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pernyataan-pernyataan ini dinilai dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan yang paling sesuai menurut Saudara. Adapun makna tanda tersebut adalah untuk mengetahui tingkat kepentingan. Tingkat kepentingan kuesioner pembobotan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh terhadap setiap indikator kinerja terhadap perusahaan. Pernyataan dibawah ini bermaksud untuk mengetahui pendapat expert mengenai tingkat kepentingan. Proses perbandingan berpasangan ini dilakukan dengan menetapkan skala 1 hingga 9 untuk menilai perbandingan kepentingan suatu kriteria. Skala tersebut akan dijelaskan pada table dibawah ini :

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen yang lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting daripada yang lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya
9	Satu elemen mutlak lebih penting daripada elemen lainnya
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan-pertimbangan yang berdekatan

Berikut merupakan kuesioner pembobotan yang akan digunakan dalam perhitungan perbandingan nilai tiap elemen yaitu sebagai berikut :

**a. Perbandingan Antar Kriteria**

		KRITERIA																		
No	Kriteria	Rating																		Kriteria
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Lingkungan																			Reward System
	Kerja							✓												

**b. Perbandingan Indikator Lingkungan Kerja**

		KRITERIA																		
Kriteria		Rating																		Kriteria
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Pertukaran Udara										✓										Penerangan
Pertukaran Udara									✓											Kebisingan
Pertukaran Udara					✓															Fasilitas
Pertukaran Udara									✓											Pewarnaan
Pertukaran Udara																		✓		Kebersihan
Pertukaran Udara																		✓		Keamanan
Pertukaran Udara																			✓	Hubungan dengan Atasan
Pertukaran Udara																			✓	Hubungan antar Rekan Kerja
Penerangan																			✓	Kebisingan
Penerangan																			✓	Fasilitas
Penerangan										✓										Pewarnaan
Penerangan																			✓	Kebersihan
Penerangan																			✓	Keamanan





9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Tunjangan			✓																	Penghargaan Interpersonal
Tunjangan				✓																Otonomi
Promosi													✓							Bonus
Promosi													✓							Penghargaan Interpersonal
Promosi								✓												Otonomi
Bonus								✓												Penghargaan Interpersonal
Bonus								✓												Otonomi
Penghargaan Iterpersonal								✓												Otonomi



# LAMPIRAN 4





**CONTOH PENILAIAN KINERJA  
DIVISI PURA GROUP**

Periode Bulan : .....s/d, .....

Departement : .....

NO	NAMA	ASPEK SUBYEKTIF, BOBOT TOTAL = 20%					ASPEK OBYEKTIF, BOBOT TOTAL = 80%					Total Nilai Subyektif dan Obyektif	Nilai Huruf	
		1	2	3	4	Total Nilai Subyektif	1	2	3	4	5			Nilai Total Obyektif
		Kerjasama Tim	Kedisiplinan	K3	Absensi		Pemahaman Tugas	Pencapaian Hasil Kerja	Efektifitas Produktivitas Kerja	Kreatifitas	Ketuntasan Kerja			
1	BEJO	5%	3	5%	5%	13,75%	10%	25%	15%	15%	15%	56%	69,75%	C

$$\frac{\text{NILAI X BOBOT}}{\text{JUMLAH POIN YANG DINILAI}}$$

$$\frac{3 \times 5\%}{4} = 3,75\%$$

$$\frac{\text{NILAI X BOBOT}}{\text{JUMLAH POIN YANG DINILAI}}$$

$$\frac{3 \times 25\%}{5} = 15\%$$

**Keterangan :**

**Nilai :**

- Baik Sekali = 85 – 100
- Baik = 70 – 84
- Cukup = 55 – 69
- Kurang = 40 – 54
- KS = 25 – 39

Keterangan Nilai Subyektif				
BS	B	C	K	KS
4	3	2	1	0

Keterangan Nilai Obyektif				
BS	B	C	K	KS
5	4	3	2	1