

PENGARUH *REWARD*, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT.NAGA SEMUT KEBUMEN

Budi Baryadi

Program Studi Manajemen S1

STIE Putra Bangsa

budibaryadi587@gmail.com

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan department produksi PT.Naga Semut Kebumen. Jenis penelitian ini adalah deskriptive analisis. Populasi penelitian ini adalah karyawan Departemen produksi PT. Naga Semut Kebumen berjumlah 154 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *simple random sampling* dengan rumus Slovin maka diperoleh sampel 86 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS 23.0 for windows*. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,691 artinya 69,1% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja, yang artinya bahwa secara simultan *variabel reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja berpengaruh terhadap pengambilan kinerja karyawan Departemen Produksi PT.Naga Semut Kebumen, sedangkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT.Naga Semut Kebumen. Untuk departemen produksi PT.Naga Semut Kebumen perlu memperhatikan variabel tersebut dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kata Kunci: reward, lingkungan kerja non fisik, etos kerja, kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of reward, non-physical work environment and work ethic simultaneously and partially on the performance of employees of the production department of PT.Naga Semut Kebumen. This type of research is descriptive analysis. The population of this study were employees of the production department of PT. Naga Semut Kebumen amounted to 154 people, the sampling technique used was the simple random sampling method with the Slovin formula so that a sample of 86 people was obtained. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis method used is multiple regression analysis. Data management tools using SPSS 23.0 for windows. The test results of the coefficient of determination show that the value of Adjusted R² is 0.691, meaning that 69.1% of performance variables can be affected by reward, non-physical work environment and work ethic, which means that simultaneously the reward variable, non-physical work environment and work ethic have an effect on performance taking. employees of the Production Department of PT.Naga Semut Kebumen, while the partial test results show that the three variables have an effect on the performance of the employees of the production department of PT.Naga Semut Kebumen. For the production department of PT.Naga Semut Kebumen, it is necessary to pay attention to these variables in making policies to improve human resources both in quantity and quality.

Keywords: reward, non-physical work environment, work ethic, performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara maju. Seberapa besar pun sumber daya alam (SDA), modal sarana dan prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM

yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan Negara dapat tercapai. Dalam perspektif berfikir seperti ini, suatu bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor dan modal penting dalam mencapai

tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga dalam menjalankannya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten.

Tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya, karena manusia merupakan penggerak dan penentu dari jalannya sebuah organisasi atau perusahaan, dengan kata lain suatu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Terutama pada perusahaan manufaktur yang menuntut pada hasil dan kualitas sehingga membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan kompeten.

Perusahaan plastik merupakan salah satu perusahaan yang mulai bermunculan di Indonesia, sesuai dengan kebutuhan konsumen yang meningkat dalam penggunaan bahan yang terbuat dari bahan plastik untuk keperluan sehari-hari. Dengan kebutuhan konsumen yang semakin hari semakin meningkat untuk menggunakan bahan-bahan yang terbuat dari plastik ini, maka perusahaan-perusahaan yang bergelut di bidang perusahaan manufaktur plastik terus bermunculan untuk terus mengedepankan sebuah kualitas dari bahan-bahan yang terbuat dari plastik ini. Banyak perusahaan plastik yang memproduksi plastik bersaing dalam harga, kualitas, dan ketahanan dari plastik tersebut, sehingga berakibat juga pada harga-harga yang bersaing dan berbeda-beda antara perusahaan plastik yang satu dengan perusahaan plastik yang lainnya. Oleh karena itu perusahaan plastik terus bersaing untuk memproduksi bahan-bahan yang terbuat dari plastik yang berkualitas dengan harga terjangkau.

PT. Naga Semut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing plastik, hasil produksi berupa tali raffia, plastik pembungkus dengan jenis plastik PP, PE, HD, dan *standing pouch*. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1976, bermula dari home industry yang semakin lama semakin berkembang hingga sekarang menjadi perusahaan manufaktur yang cukup besar. PT. Naga Semut beralamat di jalan Indrakila N0.32 Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen. Dalam memasarkan produknya melalui beberapa sales untuk pesanan dari lokal, dan media online untuk pesanan luar kota, luar pulau, bahkan ekspor.

PT. Naga Semut menggunakan berbagai macam mesin untuk kebutuhan produksinya, dari pengolahan biji plastik hingga daur ulang sampah plastik. Perusahaan ini terdiri dari beberapa departemen atau bagian. Diantaranya Gudang Bahan digunakan untuk penyimpanan biji plasti, Departemen Produksi roll dimana disini tempat proses pengolahan biji plastik menjadi plastik berbentuk roll, Gudang Roll digunakan sebagai penyimpanan plastik berbentuk roll, Departemen Produksi digunakan sebagai tempat pemotongan plastik berbagai ukuran dengan kata lain sebagai tempat produksi barang setengah jadi menjadi barang jadi, dan yang terakhir Departemen Gudang Jadi sebagai tempat penyimpanan plastik yang siap dipasarkan. Dengan proses produksi yang cukup

lumayan panjang tentunya perusahaan ini memerlukan karyawan dengan jumlah yang cukup banyak.

Total semua karyawan PT. Naga Semut berjumlah 513 karyawan yang ditempatkan diseluruh departemen perusahaan. Masing masing departemen membutuhkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya. Terutama pada departemen produksi tempat dimana proses produksi barang setengah jadi menjadi barang jadi, pada bagian ini membutuhkan paling banyak karyawan sebanyak 154 karyawan diantaranya untuk mengoperasikan mesin dan untuk *packing* barang. Produk yang dihasilkan berupa plastik pembungkus berbagai macam ukuran. Sebagian besar karyawan bertugas mengoperasikan mesin. Dalam mengoperasikan mesin membutuhkan dua orang untuk menjalankannya, diantaranya bertugas untuk memastikan mesin berjalan lancar dan untuk membungkus plastik.

PT. Naga Semut menempatkan sumber daya manusia sebagai asset utama karena perusahaan sadar bahwa karyawan merupakan asset penting bagi keberhasilan dan kesinambungan perusahaan dalam jangka panjang. Upah, bonus dan jaminan kesehatan salah satu bentuk atau umpan balik dari perusahaan atas upaya kerja karyawan. Capaian hasil produksi dengan sistem target merupakan indikator penilaian kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Kinerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi adalah faktor utama suatu organisasi itu mengalami keberhasilan atau justru kegagalan (kemunduran). Karyawan yang mempunyai kinerja bagus tentunya yang dapat membawa organisasi atau perusahaan kearah kemajuan yang diharapkan. Kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi atau perusahaan. Menurut Simanjuntak(2005;110), kinerja yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, atau juga hasil kerja secara kualitan dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara(2007:67), kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil akhir yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja yang maksimal.

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian departemen produksi kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Naga Semut cukup baik dilihat dari hasil produksinya. Standar kerja yang ditentukan perusahaan dengan sistem target hasil produksi sebanyak 12.000 kg/hari menjadi tanggung jawab seluruh karyawan. Lingkungan kerja yang baik, semangat kerja kerja yang tinggi ditunjukkan setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebersihan, rapih, dan teliti merupakan salah satu bentuk kedisiplinan terhadap peraturan perusahaan yang diterapkan oleh seluruh karyawan departemen ini. Setiap karyawan sangat cekatan dan teliti dalam bekerja untuk memastikan hasil produksi yang maksimal dengan kualitas yang bagus. Disiplin waktu selalu diperhatikan setiap karyawan. Pengawas produksi juga mengatakan setiap karyawan sangat memperhatikan hasil kerjanya, mereka sadar akan tuntutan dari perusahaan. Mereka bertanggung jawab pada pekerjaannya dan sangat memperhatikan prosedur dari perusahaan. Capaian target hasil produksi, perawatan mesin, kebersihan lingkungan

kerja merupakan salah satu bentuk tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Handoko (2010:69), banyak faktor yang dimungkinkan baik buruknya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal berupa etos kerja, skill karyawan sedangkan faktor internal berupa kepemimpinan, reward, lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa faktor *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara aktif dan efisien tentu tidak lepas dari dukungan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian dukungan ini seringkali dilakukan dengan cara pemberian *reward* (penghargaan). *Reward* adalah gaji/upah, bonus, tunjangan, promosi, pengakuan, kemajuan karir, tanggung jawab dan kesempatan belajar yang bertujuan untuk memotivasi karyawan supaya bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya atau kinerjanya (Edirisooriya, 2014 (dalam Syahril dan Nurbati, 2016)). Menurut Chin-Ju (dalam Sajuyigbe, Bosedede dan Adeyami, 2013:28) menyatakan bahwa penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya.

Hasil wawancara dengan personalia PT.Naga Semut dan Kepala Bagian Produksi sistem pembayaran karyawan berupa upah pokok harian yang akan diberikan 2 minggu sekali. Insentif lain berupa bonus hasil produksi untuk setiap karyawan yang memenuhi target produksi. Sistem target dengan sistem poin hasil produksi tiap mesin dilihat dari hasil produksi mencapai 85% akan mendapatkan poin 1, dimana jika karyawan yang mendapatkan poin dipastikan mendapatkan bonus produksi. Perusahaan juga memberikan insentif tambahan berupa bonus akhir periode pembayaran jika capaian target produksi konsisten selama 2 minggu. Beliau mengatakan setiap karyawan disiplin dalam bekerja, semangat yang tinggi dan konsisten capaian hasil produksinya. Beliau dapat memastikan setiap karyawan memenuhi target produksi, salah satu kemungkinan karyawan tidak memenuhi target produksinya apabila ada kerusakan mesin ataupun perbaikan mesin. Hasil produksi yang konsisten juga digunakan oleh pengawas produksi sebagai penilaian kerja yang akan diajukan kepada perusahaan untuk pengajuan kenaikan gaji karyawan.

Lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang ada dan disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (NitiseMITO, 2010:34). Kondisi ruang kerja yang nyaman, hubungan antar karyawan yang harmonis antara bawahan dan atasan, antar sesama karyawan dan pembagian tugas yang sesuai akan menimbulkan rasa nyaman karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian departemen produksi mengatakan PT. Naga Semut menerapkan kondisi lingkungan kerja non fisik yang sangat baik, hal ini dilihat dari hubungan yang baik antar karyawan. Misal hubungan pengawas dengan bawahannya, kondisi tersebut

menimbulkan rasa nyaman di lingkungan kerjanya dan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dengan kondisi sebagian besar karyawan usia diatas 30 tahun dan untuk operator dominan karyawan perempuan, mereka beranggapan hubungan mereka seperti keluarga kedua setelah tempat tinggal mereka karena mereka menghabiskan waktunya untuk bekerja bersama. Hal tersebut menunjukkan hubungan dan komunikasi yang sangat baik. Lingkungan kerja pun sangat mendukung, dimana komunikasi antar karyawan sangat baik sehingga tercipta keharmonisan dan kenyamanan ditempat kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu etos kerja. Etos kerja yang baik adalah bagaimana segala macam pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan dapat dilakukan dengan baik, dan dengan hasil yang memuaskan. Etos kerja muncul disebabkan oleh beberapa faktor, bias dari kemampuan karyawan itu sendiri atau bias dari lingkungan kerja. Simano (2011) menyatakan, “seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasar, prinsip yang mengatur, nilai nilai yang menggerakkan, sikap sikap yang dilahirkan, standar standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya”.

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian dan Pengawas Dep.Produksi mengatakan etos kerja karyawan yang sangat baik ditunjukkan dengan semangat kerja yang tinggi, kerja keras, disiplin, tanggungjawab dengan pekerjaan masing-masing, mereka berlomba-lomba mendapatkan hasil produksi yang maksimal. Penerapan budaya 5R (Rajin, Rapih, Resik, Ringkas, Rawat) oleh perusahaan juga menimbulkan etos kerja karyawan PT. Naga Semut. Bonus dari hasil produksi salah satu yang mendorong karyawan antusias berlomba lomba dalam pencapaian hasil produksi yang maksimal. Hal tersebut menunjukkan etos kerja karyawan yang baik pada perusahaan ini.

Dari uraian diatas kita dapat melihat bagaimana pengaruh *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan hubungan tersebut mendorong peneliti untuk mengkaji kinerja karyawan operator produksi PT.Naga Semut dengan judul **“Pengaruh *Reward*, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Naga Semut Kebumen”**.

METODE

Kinerja

Yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Menurut Bangun (2012:233), mengungkapkan pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kemampuan bekerja sama

Reward

Menurut Chin-Ju (dalam Sajuyigbe, Bosedo dan Adeyami, 2013:28) menyatakan bahwa penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Menurut Schuler dalam penelitian yang dilakukan oleh Sania (2012:42), terdapat tiga indikator untuk mengukur penghargaan, yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik langsung
2. Penghargaan ekstrinsik tidak langsung
3. Penghargaan intrinsik

Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan sebagai segala sesuatu yang ada dan disekitar para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Nitisemito, 2010:34). Menurut Wursanto (2009), mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku yaitu:

1. Pengawasan
2. Suasana kerja
3. Sistem pemberian imbalan
4. Perlakuan dengan baik.
5. Rasa aman
6. Hubungan dengan karyawan lain
7. Perlakuan secara adil dan objektif.

Etos kerja

Simano (2011) menyatakan, "Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasar, prinsip yang mengatur, nilai nilai yang menggerakkan, sikap sikap yang dilahirkan, standar standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya".

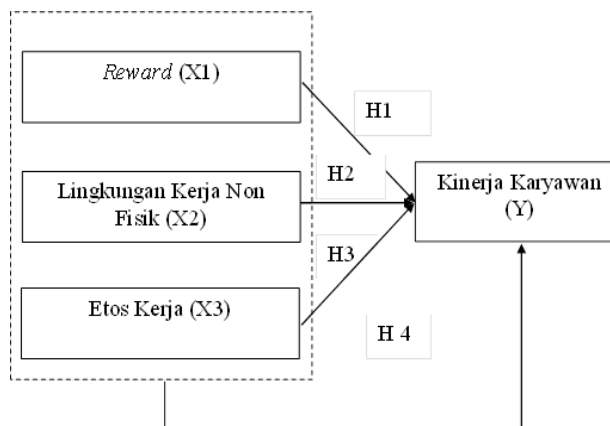
Salamun dkk (1995) mengemukakan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

1. Kerja keras
2. Disiplin
3. Jujur
4. Tanggung jawab
5. Rajin tekun

Model Empiris.

Menurut Sugiyono (2010:89) kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis perurutan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah :

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka penelitian dalam hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Naga Semut Kebumen.
- H2 : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Naga Semut Kebumen.
- H3 : Diduga etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Naga Semut Kebumen.
- H4 : Diduga *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Naga Semut Kebumen

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah reward, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT.Naga Semut Kebumen. Subyek pada penelitian ini adalah karyawan operator produksi Departemen Produksi PT.Naga Semut Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia (Margono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operator Departemen Produksi PT.NagaSemut Kebumen sebanyak 154. Teknik

pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* yakni sebanyak 86 orang

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 23.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat ukur atau butir kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - 2$, dimana: $df = degree\ of\ freedom$

$n =$ sampel

$df = 100 - 2 = 98$, diperoleh hasil $r_{tabel} = 0,1966$

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 23.0 *for windows*, menggunakan *pearson correlation*.

Tabel 1 Hasil Uji validitas

Variabel	Butir	Sign	Status
X1	6	Signifikan	Valid
X2	7	Signifikan	Valid
X3	6	Signifikan	Valid
Y	7	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel Motivasi Intrinsik, Kompensasi, *Person-job fit* dan Komitmen Organisasi seluruhnya valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Item Variabel	Nilai		Keterang an
	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	
	Minimum		
<i>Reward</i>	0,60	0,845	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,60	0,767	Reliabel
<i>Etos Kerja</i>	0,60	0,905	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan</i>	0,60	0,883	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Nilai *Cronbach Alpha* Minimum (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

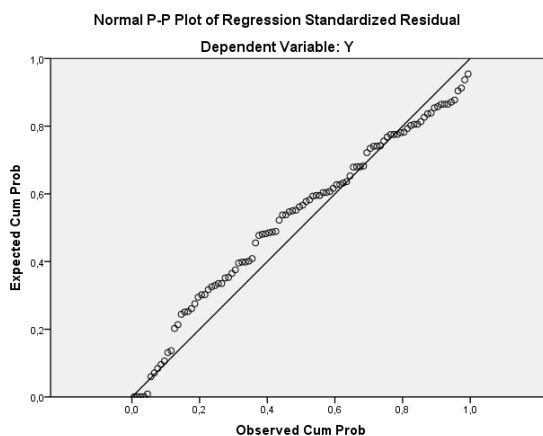
Tabel 3 Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Collinierity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	<i>Reward</i>	0,903	1,107	Bebas Multikol
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,911	1,009	Bebas Multikol
3.	Etos Kerja	0,908	1,101	Bebas Multikol

Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila nagka VIF dibawah 10 dan angka tolerance diatas 0,1. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF dibawah angka 10 dan memiliki tolerance diatas 0,1 sehingga model tidak terjadi multikolinieritas

Uji Normalitas

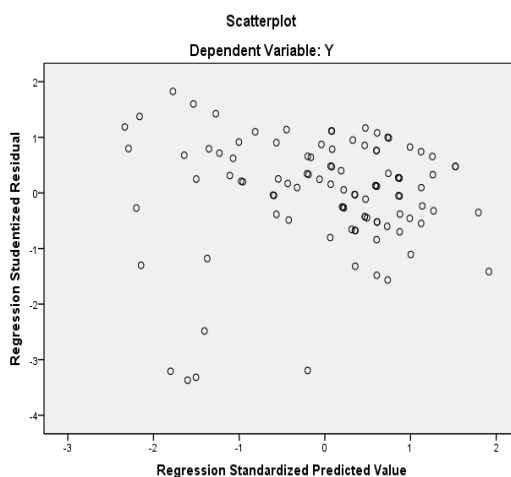
Gambar 2. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas hasil pengujian data didapatkan hasil, bahwa data yang menyebar disekitar garis diagonal sehingga data tersebut dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar diatas menunjukkan bahwa dari pengujian data tersebut membentuk pola yang tidak jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji t (Parsial)

Tabel 4 Uji t
Coefficients

No. Variabel	Nilai thitung	Nilai ttabel	Signifikansi	Keterangan
1. Reward Lingkungan	3,199	1,984	,002	Berpengaruh
2. kerja non fisik	3,508	1,984	,001	Berpengaruh
3. Etos Kerja	3,183	1,984	,002	Berpengaruh

1) Pengujian hipotesis *Reward* terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji t pada Tabel IV-17 variabel *reward* mempunyai t_{hitung} sebesar 3,199 > t_{tabel} 1,984 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima.

2) Pengujian hipotesis lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan
Hasil uji t pada Tabel IV-17 variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai t_{hitung} sebesar 3,508 > t_{tabel} 1,984 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_2 diterima.

3) Pengujian hipotesis etos kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil uji t pada Tabel IV-17 variabel etos kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 3,183 < t_{tabel} 1,984 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima

Uji simultan F

Tabel 5
Ringkasan Hasil Uji F simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	425,284	3	141,761	14,325	,000 ^a
Residual	950,026	96	9,896		
Total	1375,310	99			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji ANOVA bersama – sama diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,325 dengan tingkat signifikan 0,000

< 0,05 dan F_{hitung} sebesar 14,325 lebih besar dari F_{tabel} 2,11 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama variabel *reward*, lingkungan kerja non fisik, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_4 diterima.

Uji koefisien determinasi

Tabel 6. Uji koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,691	,668	1,153

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,691 atau 69,1 %. Artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *reward*, lingkungan kerja non fisik, etos kerja sedangkan sebesar 30,9% (100% - 69,1%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4

Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6,431	2,475	
Reward	,279	,087	,286
1 Lingkungan kerja non fisik	,267	,076	,299
Etos Kerja	,274	,086	,283

Berdasarkan tabel diatas dapat dibentuk persamaan berikut :

$$Y = 6,431 + 0,279X_1 + 0,267X_2 + 0,274X_3$$

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (**a**) = **6,431**

Nilai (**a**) = 6,431 bernilai positif menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap variabel independen *reward* (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), etos kerja (X_3) yakni jika nilai dari variabel independen bernilai 0 maka Kinerja karyawan nilainya akan naik sebesar 6,431.

2. Variabel Independent

a. $b_1 = 0,279$

koefisien regresi X_1 sebesar 0,279 artinya bahwa setiap tambahan satu satuan *reward* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,279 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Ini berarti *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Naga Semut Kebumen.

- b. $b_2 = 0,267$
 koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,267 artinya bahwa setiap tambahan satu satuan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,267 dengan asumsi variabel lain adalah tetap. Ini berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT.Naga Semut Kebumen.
- c. $b_3 = 0,274$
 koefisien regresi untuk X3 sebesar 0,274 artinya bahwa setiap tambahan satu satuan etos kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,274 dengan asumsi variabel lain adalah tetap. Ini berarti etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT.Naga Semut Kebumen

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh reward, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Naga Semut Kebumen. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, perlu dikembangkan implikasi kebijakan manajerial yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis kepada pihak PT. Naga Semut Kebumen.

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif yang telah dilakukan, penulis memberikan implikasi terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen. Berdasarkan hasil analisis pada variabel *reward*, diperoleh nilai koefisien beta pada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,279 atau 27,9 % dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,119 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan memiliki tingkat *reward* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Pengaruh *reward* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi reward yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Radityo Murti Hermawan (2017), melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepercayaan Atasan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Divisi Regional wilayah Jakarta Selatan” yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi reward yang diberikan maka kinerja karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk semakin meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen.

Berdasarkan hasil analisis pada variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai koefisien beta pada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,276 atau 27,6 % dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,508 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan memiliki tingkat lingkungan kerja non fisik yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Naga Semut. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan memiliki tingkat lingkungan kerja non fisik yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan Departemen Produksi PT.Naga Semut. Pengaruh lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mengidentifikasi bahwa karyawan yang merasa nyaman, tercipta hubungan yang baik dengan karyawan lainnya di tempat kerja, mereka akan bekerja dengan maksimal. Dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elvina Chintya (2018), melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT.AIA Financial Malang” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.IAI Financial Malang.

3. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen. Berdasarkan hasil analisis pada variabel etos kerja diperoleh nilai koefisien beta pada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,274 atau 27,4 % dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,183 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan memiliki tingkat etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT.Naga Semut. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan memiliki tingkat etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan Departemen Produksi PT.Naga Semut.

Pengaruh etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mengidentifikasi bahwa karyawan bekerja dengan semangat yang tinggi, bersungguh-sungguh maka akan mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan adanya etos kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mutia Evita Sari (2018), melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Reward* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertanaman (PERKIM) Kota Tanjung pinang” yang menyatakan dalam penelitiannya etos kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja petugas Kebersihan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertanaman (PERKIM) Kota Tanjungpinang.

4. Pengaruh *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja terhadap kinerja.

Hasil pengujian hipotesis secara bersama – sama menunjukkan bahwa *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi, seluruh variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan Departemen Produksi PT.Naga Semut Kebumen. Hasil uji statistik ini mengandung arti bahwa seluruh variabel tersebut berperan penting didalam mencapai hasil yang maksimal.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuisisioner mengenai pengaruh *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi yang ditentukan dan nilai yang dihasilkan positif. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *reward* yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikansi yang ditentukan. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik dalam lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikansi yang ditentukan. Artinya semakin tinggi etos kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi yang diperoleh bernilai positif sehingga hal ini menunjukkan bahwa bahwa *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja secara simultan atau secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin besar bahwa *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja secara bersama – sama akan

semakin besar pula kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen.

5. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi variabel *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen sebesar 69,1% sedangkan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi linear

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini terbatas pada variabel *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan factor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan PT.Naga Semut, hanya terbatas pada *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan *reward*, hal ini dapat dilakukan seperti pujian dari atasan atas kinerjanya agar karyawan merasa lebih dihargai atas hasil kinerjanya, diadakannya *outbound* untuk memberikan apresiasi kepada karyawan karna telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. oleh karena itu perusahaan perlu memberikan dukungan kepada setiap karyawan untuk selalu menjaga keharmonisan hubungan karyawan seperti menumbuhkan sikap saling menghormati dan menghargai di lingkungan kerja.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu perusahaan sebaiknya lebih menerapkan budaya kerja yang disiplin dalam berkerja, seperti rajin, teliti, cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menghasilkan hasil kerja yang lebih baik . Kemudian, perusahaan juga memberikan *feedback* terkait hasil kinerja karyawan.

2. Implikasi Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *reward*, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Naga Semut Kebumen. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, perlu dikembangkan implikasi praktis sebagai berikut:

- a. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui *product* terhadap keputusan memilih. Berdasarkan hasil uji t variabel *reward* mempunyai t_{hitung} sebesar $3,199 > t_{tabel}$ 1,984 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik *reward* yang diberikan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Naga Semut Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Hadi dan Saino (2015) dengan hasil *product* mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap keputusan memilih sekolah TK Islam terpadu Nurul Fikri Sukodono Sidoarjo.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Price* (harga/biaya) terhadap keputusan memilih sekolah. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai t_{hitung} sebesar $3,508 > t_{tabel}$ 1,984 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Virgiyanti dan Baambang Swasto Sunuharyo (2018)) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui *place* terhadap keputusan memilih sekolah. Berdasarkan hasil uji t variabel etos kerja mempunyai t_{hitung} sebesar $3,183 < t_{tabel}$ 1,984 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suriansyah (2015) dengan hasil etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Byars and Rue. 2010. *Human Resources Management*. New York: Mc Graw-Hill

Chintya, Elvina. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT.AIA Financial Malang".Jurnal Ilmiah Program Manajemen

Bisnis. Vol. 6 No. 1 Tahun 2018. Diambil: 22 Maret 2020

Edirisooriya,W.A. 2014. *Impact of Reward on Employee Performance. Proceedings of International Conference on Management and Economics*. 26-27 February 2014

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: penerbit UNDIP

_____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: penerbit UNDIP

Handoko. 2000. *Manajemen 2*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

_____. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Alam*, Edisi 1 . Yogyakarta:BPFE Yogyakarta

_____. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusi*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

_____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Kartawijaya, Ferry Sabil dan Widodo, Dwiyo Puji. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Cipta Dianrancana Bandung. Jurnal Ilmiah EKOBISTEK.Vol. 8 No.1 LPPM UPI YPTK Padang ISSN: 2301-5268. Diambil: 4 Maret 2020

Mangkunegara, A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

_____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya

Mathis and Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat

Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia

_____.2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Munandar. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Universitas Indonesia

- Nawawi. 2005. *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____. 2010. *Manajemen Personalia Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward and Punishment*. Edisi Keenam. Bulletin Cipta Karya Persada
- Priansa. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Radityo Murti Hermawan. 2017. “Pengaruh Kepercayaan Atasan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Devisi Regional wilayah Jakarta Selatan”. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Sajuyigbe, A.S., Bosedo, O.O., Adeyemi, M.A. 2013. *Impact Of Reward On Employees Performance In A Selected Manufacturing Companies In Ibadan, Oyo State, Nigeria*. International Journal of Arts and Commerce. Vol.2(2): pp 27-32
- Salamun, dkk. 1995. *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI
- Saleha. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah”. Jurnal Katalogis. Vol.4 No.3, Maret 2016: pp 196-203. ISSN: 2302-2019
- Sari, Mutia Evita. 2018. “Pengaruh Reward dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Kebersihan dan Pertanaman (PERKIM) Kota Tanjungpinang”. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol.4 No.1. Diambil: 21 Maret 2020
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama
- _____. 2011. *Sumber Daya Kerja dan Produktifitas Kerja*. Edisi Kedua Bandung: Mandar Maju
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, Payam J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Simano, Jensen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Manajemen Cetakan ke 2*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Jilid 2*. Bandung: Alfabeta
- Suriansyah. 2015. “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru”. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Vol.1 No.1, Maret 2015, Hal. 104-113. Diambil 23 Februari 2020
- Suryadilaga, Rendra Mulana dan Nurjahjono, Gunawan Eko. 2016. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang”. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.39 No.1. Oktober 2016. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Swastha, Basu. 2002. *Lingkungan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Devisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (carrefour) Plaza Tangerang City. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.6 No.2, Agustus 2018. Diambil 20 Februari 2020
- Wursanto, I. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi