

CORRELATION ANALYZE BETWEEN WORKING ENVIRONMENT AND REWARD WITH THE EMPLOYEE MOTIVATION PT. WASKITABETON PRECAST TBK. IN JAKARTA

Carolus Lwanga Tindra Matutino Kinarsih, Helena Bintang Pareme

STIE UniSadhuguna Jakarta, Indonesia

Email: carolus.kinarsih@gmail.com, rajagukguk11@gmail.com

Abstract

In the globalization era with volatile and uncertainty ambience highly productive employee with high motivation and creativity is the core process to running the infrastructure company. This study aims to analyze the correlation of working environment and reward to the employee motivation in PT. Waskita Beton Precast Tbk. Jakarta. Hypothesis testing was carried out by distributing questionnaires to 50 responses. The analyze used is the result of the validity test, the reliability test, the regression analyze test (multiple collinearity test, heteroscedasticity, normality test), and the hypothesis test using multiple linear regression analysis (t test, f test, and model summary) with the aid of SPSS version 22 computer. By using multiple regression analysis method, it is concluded that working environment variable has /correlation to employee motivation, and there is a correlation for reward variable to employee motivation. While Variable of work environment and reward simultaneously have an influences to employee motivation variable at PT. Waskita Beton Precast Tbk. Jakarta.

Keywords: *working environment; reward and employee motivation*

Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang seiring dengan kemajuan teknologi dan digitalisasi di segala aspek, suatu perusahaan masih tetap saja membutuhkan kehadiran pekerja sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, banyak perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan motivasi para pekerjanya. Motivasi kerja sangat penting bagi pelaksanaan tujuan perusahaan, dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Tujuan Penelitian ini adalah (1.) Untuk mengetahui apakah Reward mempunyai korelasi parsial terhadap motivasi kerja pekerja di PT Waskita Beton Precast Tbk. (2.) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan reward memiliki korelasi secara simultan terhadap motivasi pekerja di PT. Waskita Beton Precast Tbk.

Manfaat Penelitian adalah (1.) Dapat mengidentifikasi masalah secara sistematis. (2.) Menambah keyakinan peneliti dalam pemecahan masalah. (3.) Melatih dalam bertanggung jawab, dimana penelitian harus dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. (4.) Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti sendiri maupun bagi yang lainnya.

Metode Penelitian

Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dan menggunakan skala likert sebagai instrument pengumpulan data dan hasil itulah akan diolah dengan software SPSS versi 22.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk melihat kelayakan butir-butir pernyataan dalam kuesioner.

1) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Uji terhadap 17 item pernyataan dengan r hitung $> r$ table (*Corrected Item-Total Correlation* $> 0,279$). Berikut hasil analisis uji validitas variabel lingkungan kerja (X1):

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	Lingkungan Kerja (X1)		Keterangan
	r Hitung	r Tabel N = 50	
1	0.637	0.279	VALID
2	0.518	0.279	VALID
3	0.815	0.279	VALID
4	0.718	0.279	VALID
5	0.611	0.279	VALID
6	0.689	0.279	VALID
7	0.774	0.279	VALID
8	0.777	0.279	VALID
9	0.734	0.279	VALID
10	0.622	0.279	VALID
11	0.723	0.279	VALID
12	0.708	0.279	VALID
13	0.844	0.279	VALID
14	0.725	0.279	VALID
15	0.660	0.279	VALID
16	0.590	0.279	VALID
17	0.665	0.279	VALID

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

2) Uji Validitas Variabel *Reward*

Hasil analisis uji validitas dari variabel *reward* (X2) dilakukan terhadap 10 item pernyataan, dengan r hitung $> r$ table (*Corrected Item-Total Correlation* $> 0,279$). Berikut hasil analisis uji validitas variabel *reward* (X2):

Tabel 2
Uji Validitas Variabel *Reward* (X2)

Pernyataan	<i>Reward</i> (X2)		Keterangan
	r Hitung	r Tabel N = 50	
1	0.768	0.279	VALID
2	0.742	0.279	VALID
3	0.769	0.279	VALID
4	0.717	0.279	VALID
5	0.754	0.279	VALID

6	0.800	0.279	VALID
7	0.787	0.279	VALID
8	0.746	0.279	VALID
9	0.529	0.279	VALID
10	0.574	0.279	VALID

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

3) Uji Validitas Variabel Motivasi

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel motivasi (Y) yang dilakukan terhadap 21 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r table (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,279) untuk seluruh item, maka 21 item indikator pengukur variabel motivasi validator pengukur variabel motivasi valid. Berikut hasil analisis uji validitas variabel motivasi (Y):

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)

Pernyataan	r Hitung	Motivasi (Y)	
		r Tabel N = 50	Keterangan
1	0.634	0.279	VALID
2	0.619	0.279	VALID
3	0.764	0.279	VALID
4	0.617	0.279	VALID
5	0.434	0.279	VALID
6	0.561	0.279	VALID
7	0.446	0.279	VALID
8	0.781	0.279	VALID
9	0.647	0.279	VALID
10	0.557	0.279	VALID
11	0.722	0.279	VALID
12	0.655	0.279	VALID
13	0.530	0.279	VALID
14	0.722	0.279	VALID
15	0.691	0.279	VALID
16	0.358	0.279	VALID
17	0.779	0.279	VALID
18	0.554	0.279	VALID
19	0.427	0.279	VALID
20	0.353	0.279	VALID
21	0.366	0.279	VALID

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

2. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. pernyataan yang telah valid.

1) Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4
Reliability Statistics Lingkungan Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.924	17

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,924 > 0,6$) maka variabel lingkungan kerja telah reliabel.

2) Uji Reliabilitas Variabel Reward

Tabel 5
Reliability Statistics Reward

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.893	10

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

Uji reliabilitas variabel *reward* dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,893 > 0,6$) maka variabel *reward* yang diukur telah reliabel.

3) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Tabel 6
Reliability Statistics Motivasi (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.899	21

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

Uji reliabilitas variabel motivasi dilakukan terhadap 21 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,899 > 0,6$) maka variabel motivasi telah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi jika nilai *variance inflation factor* (VIF) melebihi 10. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Uji Multikolinieritas
Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	X1	.480	2.082
	X2	.480	2.082

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa VIF dari masing-masing variabel *independent* tidak memiliki nilai > 10 , sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-8.928	3.025		-2.952	.005
	X1	.095	.068	.250	1.406	.166
	X2	.175	.097	.323	1.813	.076

a. *Dependent Variable: ABRES*

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

Berdasarkan tabel diatas, dengan menggunakan metode glejser dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikan masing-masing variabel independen yaitu X1 sama dengan 0.095 dan X2 0.175 yang lebih besar dari 0.05.

3) Uji Normalitas

Bertujuan menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghazali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Standardized Residual</i>
N		50
Normal	<i>Mean</i>	.0000000
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>	.97937923
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.143
<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	.135
	<i>Negative</i>	-.143

<i>Test Statistic</i>	.143
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.013 ^c

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diartikan bahwa nilai signifikansi (*2-tailed*) alat ukur tersebut berada diatas 0.05 sehingga data dikatakan terdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja dan *reward* terhadap motivasi.

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>								
<i>Model</i>	<i>Standardized</i>					<i>Collinearity</i>		
	<i>Unstandardized</i>		<i>Coefficients</i>		<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	
	<i>Coefficients</i>		<i>ts</i>					<i>VIF</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>					
<i>1 (Constant)</i>	15.489	5.051			3.066	.004		
X1	.289	.113	.338	2.557	.014	.480	2.082	
X2	.607	.162	.497	3.757	.000	.480	2.082	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

Berdasarkan tabel di atas, disusun model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15.489 + 0.289X_1 + 0.607X_2$$

Uji Hipotesis

1) Uji t (regresi parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas lingkungan kerja, *reward* terhadap variabel terikat motivasi pekerja. Pengujian secara parsial dapat dilihat apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$ ($\alpha = 0,05$) Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat korelasi variabel X terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai Sig. $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat korelasi variabel X terhadap variabel Y

Dengan $\alpha = 0,05$, n sebanyak 50 responden, dan k sebanyak dua variabel X, maka perhitungan t_{tabel} sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2; n-k-1) &= t(0,05/2; 50-2-1) \\
 &= t(0,25; 47) \\
 &= \mathbf{2,01174}
 \end{aligned}$$

Tabel 11
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.489	5.051		3.066	.004
X1	.289	.113	.338	2.557	.014
X2	.607	.162	.497	3,757	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

Dengan jumlah sampel 50 dan jumlah variabel X sebanyak dua, maka derajat kebebasannya: $50-2-1=47$.

a. Pengujian hipotesis 1 dengan uji t

Diketahui nilai Sig. $0,014 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 2,557 >$ dari $t_{\text{tabel}} 2,01174$ sehingga disimpulkan hipotesis 1 diterima yang berarti terdapat pengaruh/korelasi lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi (Y).

b. Pengujian hipotesis 2 dengan uji t

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3,757 >$ dari $t_{\text{tabel}} 2,01174$ sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima karena terdapat pengaruh/korelasi *reward* (X2) terhadap motivasi (Y).

2) Uji f (regresi simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan *reward* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel motivasi (Y) atau tidak, maka perlu dilakukan uji f. Pengujian secara simultan dapat dilihat, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$ berarti ada korelasi simultan variabel lingkungan kerja dan *reward* terhadap variabel motivasi yang signifikan.

- 1) Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh/korelasi variabel X secara simultan terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai Sig. $> 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh/korelasi variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Dengan $\alpha = 0,05$, n sebanyak 50 responden, dan k sebanyak dua variabel X, maka perhitungan F_{tabel} sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k; n-k) &= F(2; 50-2) \\
 &= F(2; 48) \\
 &= \mathbf{3,19}
 \end{aligned}$$

Tabel 12
Hasil Uji f

ANOVA^a

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	932.062	2	466.031	45.261	.000 ^b
	<i>Residual</i>	483.938	47	10.297		
	<i>Total</i>	1416.000	49			

a. *Dependent Variable: Y*, b. *Predictors: (Constant), X2, X1*

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

Dalam uji f ini dilakukan pada derajat kebebasan (n-k-1), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

3) Uji F

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 45,261 > F_{tabel} 3,19$, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima yang berarti terdapat korelasi variabel lingkungan kerja (X1) dan reward (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel motivasi (Y).

5. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi yang didapat dari pengolahan data dengan SPSS versi 22 sebagai berikut:

Tabel 13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.811 ^a	.658	.644	3.209

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

b. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Hasil Olah Data (SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni hasil koefisien determinasi (*model summary*) yang menghasilkan nilai R_{Square} sebesar 0.658, artinya bahwa pengaruh/korelasi lingkungan kerja (X1) dan *reward* (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel motivasi (Y) sebesar 65.8%.

Kesimpulan

1. Ada pengaruh/korelasi parsial lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pekerja di PT Waskita Beton Precast Tbk. Jakarta. Hal ini didasarkan pada hasil pengolahan yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05.

2. Ada korelasi parsial *reward* terhadap motivasi kerja pekerja di PT Waskita Beton *Precast Tbk.* Jakarta. Hal ini didasarkan pada hasil pengolahan yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05.
3. Ada korelasi lingkungan kerja dan *reward* secara simultan terhadap motivasi pekerja di PT. Waskita Beton *Precast Tbk.* Jakarta. Hal ini didasarkan pada hasil pengolahan yang menunjukkan nilai probabilitasnya $< 0,05$ ($\alpha = 0,05$) berarti ada korelasi simultan variabel lingkungan kerja dan *reward* terhadap variabel motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Susi. 2013. *Penerapan Reward Sebagai Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran IPS Kelas III A Di MIN Tempel Ngaglik Sleman. UIN Sunan Kalijaga: Sleman.*
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 7. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Bachtiar, Doni. 2012. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama Klaten. *Management Analysis Journal, Vol. 1 2012*. Klaten
- Handoko, H.T. (1997) *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Koencoro, G. D. Musadieg, M., Susilo, H. 2011. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pekerja PT. INKA (Persero) Madiun*. Madiun.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN: Yogyakarta
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalial*. Edisi 3. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Muslih, Basthoumi. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang*". Universitas Brawijaya. Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10, No. 4, Desember 2012*. Malang
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta
- Nitisemito, Alexs. (2000). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Oemar, Yohanes. 2007. *Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Riau. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 5, No. 1. Riau*
- Pratama, Yofanda Budi Pratama. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*. Sleman

- Putri, Emilia Rosyana. 2001. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sari, Emilia Noviani. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*. Semarang
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Silfia Febrianti, dkk. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pekerja PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. Vol.12, hlm.3, No. 1. Juli. 2014. Malang
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN*, Yogyakarta
- Susanto, Liya. 2009. *Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Berprestasi dan Prestasi Belajar Akuntansi Pada Siswa Kelas XI SMK Muhammadiyah 2 Karanganyar Tahun Ajaran 2007/2008*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta
- Website: www.waskitabetonprecast.co.id