



**.ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
SISTEM REWARD DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ABAISIAT RAYA**

Yosi Adriani¹, Chintya Ones Charli*²

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Corresponding Author: [chintya ones charli, chintyaonescharli@upiypk.ac.id](mailto:chintya_ones_charli@upiypk.ac.id)

ARTICLE INFO

ABSTRAK

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Reward, Stres Kerja, Dan Kinerja Karyawan

Received : 29, Januari 2023

Revised : 25, Maret 2023

Accepted: 29, Maret 2023

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Reward Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abaisiat Raya. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 141, namun kuesioner yang terisi hanya 90 dan kuesioner yang diolah juga 90 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisa Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Reward, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Sari, 2019).

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sari, 2019). Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja manajerial yang tidak maksimal Kinerja berasal.

Menurut (Lilyana et al., 2017) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan, yaitu, diukur. Selain itu, Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai apa yang dibayar untuk melakukan, atau apa yang harus dibayar untuk melakukannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya motivasi kerja. dimana menurut (Fachreza et al., 2018) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana menurut (Berliana, 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya dimana seseorang bekerja, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kemudian selain Lingkungan Kerja, *Sistem Reward* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana menurut (Sintya, 2018) Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai

keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya.

Dan selain *Sistem Reward*, Stres Kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Yang mana stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasatertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Sari, 2019).

Berikut ini tabel produksi pada PT. Abaisiat Raya Tahun 2021:

Tabel 1.1

Data Produksi Pada PT. Abaisiat Raya Tahun 2017-2021

Tahun	Production Ton/Hour Dryer (T/Hr)		Production Ton/Hour Milling (T/Hr)	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2017	26,32	24,27	63,6	61,5
2018	28,2	25,1	84	75,5
2019	42,6	39,7	84	78,7
2020	48	45,57	80,5	79,6
2021	48	46,77	72,6	68,69

Sumber : PT. Abaisiat Raya

Dari tabel di atas terlihat data produksi dari tahun 2017-2021 tidak tercapai sesuai target yang ditetapkan. Dimana pada tahun 2017 *Production Ton/Hour Dryer (T/Hr)* target produksi 26,32 namun yang terealisasi hanya 24,27, kemudian *Production Ton/Hour Milling (T/Hr)* target produksi 63,6 namun yang terealisasi hanya 61,5, pada tahun 2018 *Production Ton/Hour Dryer (T/Hr)* target produksi 28,2 namun yang terealisasi hanya 25,1, kemudian *Production Ton/Hour Milling (T/Hr)* target produksi 84 namun yang terealisasi hanya 75,5, pada tahun 2019 *Production Ton/Hour Dryer (T/Hr)* target produksi 42,6 namun yang terealisasi hanya 39,7, kemudian *Production Ton/Hour Milling (T/Hr)* target produksi 84 namun yang terealisasi hanya 78,7, pada tahun 2020 *Production Ton/Hour Dryer (T/Hr)* target produksi 48 namun yang terealisasi hanya 45,57, kemudian *Production Ton/Hour Milling (T/Hr)* target produksi 80,5 namun yang terealisasi hanya 79,6, dan pada tahun 2021 *Production Ton/Hour Dryer (T/Hr)* target produksi 48 namun yang terealisasi hanya 46,77, kemudian *Production Ton/Hour Milling (T/Hr)* target produksi 72,6 namun yang terealisasi hanya 68,69.



Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Abaisiat Raya tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Motivasi Kerja yang masih rendah, Lingkungan Kerja yang tidak sesuai, *Sistem Reward* yang kurang sesuai dan Stres Kerja yang masih tinggi, ditambah lagi kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan, rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Abaisiat Raya kemudian kurangnya respon dari pihak perusahaan untuk melakukan pelatihan untuk mengembangkan karir karyawannya. Kurangnya disiplin pada karyawan PT. Abaisiat Raya dan Kurangnya semangat kerja pada karyawan PT. Abaisiat Raya, serta keterampilan kerja karyawan yang belum optimal pada PT. Abaisiat Raya

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Susanty, 2017), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dalam uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Reward Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abaisiat Raya.**

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Budiono, 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang di tetapkan akan sulit tercapai.

Motivasi Kerja

Menurut (Kalika & Di, 2017) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.



Lingkungan Kerja

Menurut (Nova, 2018) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Sistem Reward

Menurut (Wayan, 2019) Penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Kinerja kelompok yang berhubungan dengan skema penghargaan sebuah kelompok atau tim dari karyawan dengan pembayaran tunai untuk mencapai target yang telah disetujui

Stres Kerja

Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasatertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Sari, 2019).

Hipotesis

H₁: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

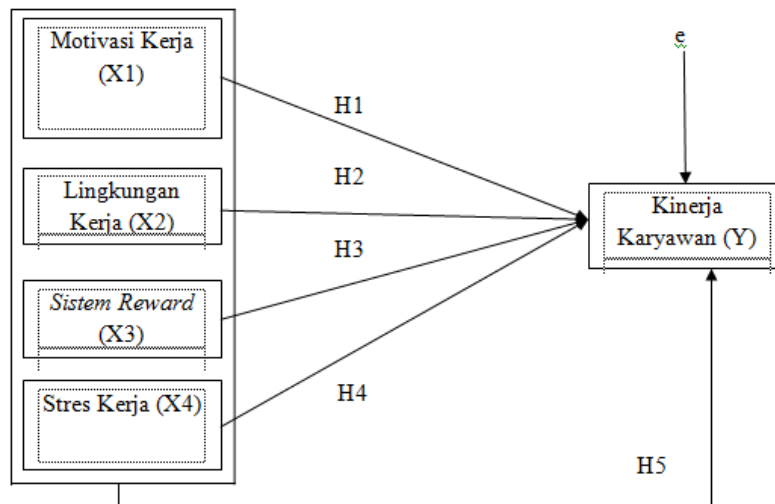
H₃: Diduga *Sistem Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₄: Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₅: Diduga Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward* dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

METODOLOGI

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Abaisiat Raya, yang beralamat JL. Raya Padang-Painan Km 9 Sungai Beramas Kotamadya Padang.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Abaisiat Raya yaitu 218 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono 2017), Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Karena populasi pada penelitian ini 218 orang, maka untuk menentukan sampel menggunakan rumus slovin.



$$n = \frac{N}{1+n \cdot e^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{218}{1 + 218 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{218}{1,545}$$

$$n = 141,10$$

dibulatkan n = 141

Dengan menggunakan rumus di atas populasi sebanyak 218, dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel yang akan diteliti dibulatkan menjadi 141 responden.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (statistical package for social science).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Standar Koefisien (konstanta)

b₁b₂b₃b₄ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel Motivasi Kerja

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

X₃ = Variabel *Sistem Reward*

X₄ = Variabel Stres Kerja

e = Faktor yang tidak diteliti



HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Terdapat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $90-2 = 88$ yang menunjukkan angka 0,207, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel dinyatakan "valid".

Uji Reliabilitas

Terdapat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian lain menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel adalah diatas 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dinyatakan reliabel (handal).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Terdapat uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,347 untuk variabel Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward*, Stres Kerja. Dengan demikian data dapat dinyatakan keempat variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Uji Multikolinieritas

Terdapat nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Terdapat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward*, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Reward, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.249	2.367		3.484	.001
Motivasi Kerja	.268	.045	.399	5.963	.000
Lingkungan Kerja	.228	.120	.319	1.902	.061
Sistem Reward	-.064	.084	-.134	-.760	.449
Stres Kerja	.454	.049	.577	9.320	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 16.0 Windows Evaluation Version

Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 8,249 + 0,268X_1 + 0,228X_2 - 0,064X_3 + 0,464X_4 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 8,249 artinya apabila Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Reward, Stres Kerja tidak ada maka Kinerja Karyawan tetap sebesar konstanta 8,249.
- 2 Koefisien regresi positif sebesar 0,268 artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja, Sistem Reward, Stres Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,268.
- 3 Koefisien regresi positif sebesar 0,228 artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja, Sistem Reward, Stres Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,228.
- 4 Koefisien regresi negatif sebesar -0,064 artinya Sistem Reward apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan -0,064.
- 5 Koefisien regresi positif sebesar 0,464 artinya Stres Kerja apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Reward diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan 0,464.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $90 - 4 - 1 = 85$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,988.

Berdasarkan tabel 3 berikut penjelasan uji t :

Tabel 3
Uji t Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Reward, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.484	.001
Motivasi Kerja	5.963	.000
Lingkungan Kerja	1.902	.061
<i>Sistem Reward</i>	-.760	.449
Stres Kerja	9.320	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 16.0 Windows Evaluation Version

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 3 diatas terlihat t-hitung 5,963 dan t-tabel 1,988 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,963 > 1,988$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 3 diatas terlihat t-hitung 1,902 dan t-tabel 1,988 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($1,902 < 1,988$) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ($0,061 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak.

3. Pengaruh *Sistem Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 3 diatas terlihat t-hitung -0,760 dan t-tabel 1,988 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($-0,760 < 1,988$) atau tingkat signifikan besar dari alpha ($0,449 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 3 di atas terlihat t-hitung 9,320 dan t-tabel 1,988 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9,320 > 1,988$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

Uji Simultan (F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) atau $5-1 = 4$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $90-4-1 = 85$, maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,48.

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward*, Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4
Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2610.740	4	652.685	64.408	.000 ^a
	Residual	861.360	85	10.134		
	Total	3472.100	89			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Sistem Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($64,408 > 2,48$). Nilai F 64,408 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward*, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward* Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5
Hasil Pengujian Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.740	3.183

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,740 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward*, Stres Kerja sebesar 0,740 atau 74,0% sedangkan sisanya sebesar 26,0% di pengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dimana tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nova, 2018) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dimana tingkat signifikan 0,061 lebih besar dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Tecnológico 2018), bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka penulis sarankan kepada PT. Abasiat Raya untuk meningkatkan Lingkungan Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.



Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan.

Dimana tingkat signifikan 0,449 lebih besar dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Berarti secara parsial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *Sistem Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wuwungan and Nelwan 2020) bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel *Sistem Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Maka penulis sarankan kepada PT. Abasiat Raya untuk meningkatkan *Sistem Reward* agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dimana tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Budiman 2018) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka penulis sarankan kepada PT. Abasiat Raya untuk meningkatkan *Sistem Reward* agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Reward, Stres Kerja Secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward*, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *Sistem Reward* terhadap Kinerja Karyawan.
4. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward*, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada PT. Abaisiat Raya:

Bagi Perusahaan

Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak PT. Abaisiat Raya dapat memperhatikan dan meningkatkan:

- Motivasi Kerja melalui peningkatan Fisiologi, Rasa aman, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri.
- Lingkungan Kerja melalui peningkatan Penerangan cahaya, Sirkulasi Udara, Bau-bauan, Dekorasi tata letak, Keamanan.
- Sistem Reward* melalui peningkatan Penghargaan ekstrinsik langsung terdiri dari: Gaji, Upah, Imbalan. Penghargaan ekstrinsik tidak langsung terdiri dari: Program proteksi, Bayaran di luar jam kerja, Fasilitas-fasilitas untuk karyawan. Penghargaan intrinsik terdiri dari: Rasa aman dalam pekerjaan, Simbol status, Harga diri..
- Stres Kerja melalui peningkatan Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, Kepemimpinan organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Sistem Reward*, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan mampu mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang belum diteliti penulis. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada tahun-tahun berikutnya.

Bagi Akademik

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Berliana. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, kompetensi pegawai terhadap pengelolaan arsip dan kinerja pegawai.*

Budiman, H. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Modal Intelektual Terhadap Efektivitas Komunikasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt. Kurnia

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>



- Purnama Jaya. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 51–69.
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160103.id>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwibpYLHvvfoAhVifSsKHVs0CKQQFjAEegQIBRAB&url=http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/download/10326/8110&usg=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q71JsmZ>
- Ibrahim. (2018). *No Title*.
- Kalika, C. V., & Di, I. (2017). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Lilyana, B., Theodore, A., Darmajaya, J. B., No, V., Kompensasi, P., Kepuasan, D. A. N., Bisnis, E., Informatika, I., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Lilyana, B., Lilyana, B., & Theodore, A. (2017). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(1), 1–13.
- Nova. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik*.
- Pendidikan, M. (2016). *p-ISSN: 2087-3476 | e-ISSN: 2541-5700*. 1(2), 38–50.
- Sari, M. W. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir , Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. 8(2), 56–65.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Truong, N., Dang, T., Thi, Q., Ha, V. D., & Minh, C. (2020). *The relationship between talent management and talented employees ' performance : empirical investigation in the Vietnamese banking sector*. 10, 2183–2192. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.018>
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Wuwungan, M. B. A., & Nelwan, O. S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan the Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance. *Uhing... 75 Jurnal EMBA*, 8(1), 75–84.