



**Analisis Pengaruh Penghargaan (Reward) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Kue Balok yang Ada di Kabupaten Bekasi (Studi Kasus UKM Kue Balok di Kabupaten Bekasi)**

Luthfi Rizki Gifari\*<sup>1</sup>, Aulia Fashanah Hadining<sup>2</sup>, Fahriza Nurul Azizah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang  
\*Email: [luthfirizkigifari@gmail.com](mailto:luthfirizkigifari@gmail.com), HP. 081532645537

**Info Artikel**

Sejarah Artikel:

Diterima: 26 September 2021

Direvisi: 5 Oktober 2021

Dipublikasikan: Oktober 2021

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.5573740

**Abstract:**

*This study aims to explain the effect of the work environment and rewards on employee performance at UKM Kue Balok in Bekasi Regency. This study targets all employees who work at UKM Kue Balok in Bekasi Regency, totaling 10 people. The data collected were analyzed using Descriptive Analysis of Respondents' Level of Achievement. The results showed that (1) the work environment affects performance, (2) rewards affect performance. (3) both have an effect on the performance of employees working at UKM Kue Balok in Bekasi Regency.*

**Keywords:** Awards, Work Environment, Performance

**PENDAHULUAN**

Di jaman yang sudah semakin berkembang pesat ini membuat orang – orang bersaing untuk mejadi pribadi yang lebih unggul dari yang lain sehingga diperlukan nilai tambah maupun kemampuan atau *skill* lebih yang harus dimiliki oleh orang tersebut, salah satunya dengan pendidikan, khususnya di dalam pendidikan perguruan tinggi. Perguruan tinggi menjadi salah satu tempat pendidikan yang sangat penting karena di dalam perguruan tinggi seseorang bisa mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam tentang keahlian dalam setiap bidang keilmuan yang berbeda, selain itu dalam perguruan tinggi seseorang mendapat penguatan karakter agar menjadi sumber daya manusia yang baik. Untuk

dapat mewujudkan sumber daya manusia yang baik, perguruan tinggi harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dalam bekerja agar tujuan dari perguruan tinggi tersebut dapat tercapai. Kinerja karyawan akan tinggi apabila terdapat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Handoko, 2001). Kepuasan kerja ini akan terbentuk apabila terdapat factor-factor seperti *reward* atau penghargaan yang diberikan dan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada, selain institusi harus menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi setiap karyawan yang bekerja di UKM Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi, ada beberapa hal yang harus diperhatikan

oleh UKM Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi sendiri yaitu pemberian penghargaan. Pemberian penghargaan menjadi sesuatu yang penting untuk dilakukan karena pemberian penghargaan sendiri merupakan salah satu bentuk perhatian UKM Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi terhadap karyawan yang telah bekerja dan memiliki prestasi yang baik didalam pekerjaannya. Adanya pemberian penghargaan yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan akan menimbulkan rasa terhadap karyawan yaitu karyawan merasa diperhatikan sebagai orang yang telah bekerja keras sehingga timbul rasa puas terhadap apa yang telah dikerjakan dan didapatkan selama mereka telah bekerja.

Kinerja didefinisikan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dari tingkah lakunya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2009:151). Rivai dan Sagala (2009:548) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Penelitian Dantes et al. (2013)

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menysasar seluruh karyawan di UKM Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi yang berjumlah 10 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah menggunakan kuesioner (angket) dan wawancara di dalam pengumpulan data. Wawancara dilakukan oleh seluruh karyawan Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi pada saat karyawan dalam waktu senggang atau tidak terlalu sibuk.

Tabel 1. Skala Pengukuran (likert)

<b>Sangat Tidak Setuju</b> : skor 1 (STS)	
<b>Tidak Setuju</b> (TS)	: skor 2
<b>Setuju</b> (S)	: skor 3
<b>Sangat Setuju</b> (SS)	: skor 4

Untuk mengetahui tingkatan pencapai responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \text{Rata - rata skor} \times 100 / \text{skor maksimum}$$

Dimana: TCR = Tingkat Capaian Responden

Tabel 2. Tingkat Capaian Responden

No	Persentasi Pencapaian	Kriteria
1	85%-100%	Sangat Baik
2	66%-84%	Baik
3	51%-65%	Cukup
4	36%-50%	Kurang Baik
5	0%-35%	Tidak Baik

Sebuah data yang didapat dari kuesioner, sebaiknya diuji validitas (Bawono, 2006: 68). Menurut Ghazali (2013: 52) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu pengukuran dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka, kegunaan dari uji validitas adalah untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Berikut ini hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing – masing variabel :

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Bawono, 2006: 174). Penelitian ini, penulis menggunakan analisis grafik yaitu dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal dan normal probability plot yang dibandingkan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mendekati garis normal.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.7 di atas, nilai Tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai Tolerance  $\leq 0.10$  yang berarti tidak ada korelasi antar variabel yang lebih dari 90%. Hasil perhitungan nilai Variance Independen Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel yang memiliki nilai VIF  $\geq 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel dalam model regresi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat diambil kesimpulan : 1) Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pegawai merasakan penghargaan atau dihargai dalam bekerja, semakin tinggi pula kinerja dihasilkan. 2) Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi pegawai merasakan dan mendapatkan kenyamanan lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. 3) Keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di UKM Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan kepada UKM Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi adalah:

1. Kinerja Karyawan UKM Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi sudah baik dan perlu ditingkatkan lagi agar menjadi sangat baik. Adapun yang perlu ditingkatkan adalah komitmen karyawan yaitu mengutamakan Kepentingan UKM Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi daripada kepentingan pribadi. Pemilik UKM Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi diharapkan lebih mengkomunikasikan dan menyadarkan pegawai agar memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya. Kemudian

pemilik UKM pun harus selektif dalam memberikan izin untuk karyawan dalam rangka urusan/kepentingan pribadinya.

2. Lingkungan kerja UKM Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi sudah baik. Untuk menjaga lingkungan kerja tetap baik maka pemilik UKM Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi diharapkan memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, salah satu cara dengan mengajak seluruh Karyawan Kue Balok yang ada di Kabupaten Bekasi untuk bersama – sama menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis dan kondusif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajayi, I.A., Awosusi, O.O., Arogundade, B.B., and Ekundayo, H.T. 2011. Work environment as correlate of academic staff job performance in south west nigerian universities, *European Journal of Educational Studies*, Vol 3, pp. 1-9.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Dantes, N., Natajaya, I.N., Yudana, I.M., Sunu, I.G.K.A., dan Dantes, K.R. 2013. Analisis eksploratoris kebijakan pengembangan dan pembinaan kepegawaian Universitas Pendidikan Ganesha, Laporan Penelitian Institusional Kebijakan Institusi, Universitas Pendidikan Ganesha tidak dipublikasikan.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol 6 , No 2, pp. 173-184.

- Gohari, P., Ahmadloo, A., Boroujeni, M.B., and Hosseinipour, S.J. 2013. The relationship between rewards and employee performance, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol 5, No 3, pp. 543-563.
- Gungor, P. 2011. The relationship between reward management system and employee performance with mediating role of motivation : a quantitative study on global banks, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol 24, pp. 1510-1520.
- Handoko. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : BFFE.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi 10, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Koencoro, Galih dwi. Mohammad AL Musadieg, Heru Susilo. 2013. “ Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja, Survei pada karyawan PT. INKA” . *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 5. No. 2.
- Popescu, D.I. 2011. Reward affecting the organizational concern, *Review of International Comparative Management*, May, Vol 12, pp. 319-325.
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 2, Jakarta:Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Silfia, F., Musadieg, M.A., dan Prasetya, A. 2014. Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12, No. 1, pp 1-9.
- Sofyan, D.K. 2013. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda, *Malikussaleh Industrial Journal*, Vol 2, No 1, pp. 18-23.
- Stephenson, S.2002. Reward and incentives: motivating your staff, *Proquest Agricultural Journals*, Vol.15, No 1, pp.90.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tangkuman, Kevin. Bernhard Tewal, Irvan Trang. 2015. “ Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina(PERSERO) Cabang Pemasaran Sulutteggo” . *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 2.
- Westerman, J.W., and Simmons, B.L.2007. The effects of work environment on personality-performance relationship, *Journal of Managerial Issues*, Vol 19, No 2, pp. 288-305.
- Wyon, D.P., and Wargocki, P. 2013. How indoor environment affects performance. *ASHRAE journal*, pp. 46-50.
- Yamoah, E.E. 2013. Reward system and teacher’ s performance : evidence from ghana, *Canadian Social Science*, Vol 9, No 5, pp. 57-62.
- <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/23706>, diakses pada tanggal 2 januari 2021
- <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/64300/ANDIK%20REGA.pdf?sequence=1>, diakses pada tanggal 2 januari 2021
- <http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2842/1/Susunan%20TA%20MUHAMAD%20YASIR%20MUSA.pdf> diakses pada tanggal 2 januari 2021