

Pengaruh Motivasi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT.Knockers Indonesia

Yehezkiel Satya Kencana^{1)*}, Fidellis Wato Tholok²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾yehezkielsatyakencana@gmail.com

²⁾fidellis.wato@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima April 2022;
Perbaikan April 2022;
Diterima April 2022;
Tersedia online Juni 2022

Kata kunci:

Motivasi
Penghargaan
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja
Kinerja

Keywords :

*Motivation
Rewards
Work environment
Job satisfaction
Performance*

Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat mengkaji seberapa besar pengaruh motivasi, penghargaan, lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan. Pengujian ini dilakukan memakai metode survei dan penyebaran kuisioner. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Knockers Indonesia. Pengumpulan sampel yaitu sebanyak 100 karyawan, Berdasarkan analisis data yang dijalankan adanya pengaruh antar variabel X_1 dengan Y secara parsial yaitu memiliki tingkat signifikan yaitu $0.000 <$ dari nilai 0.05 menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak X_2 dengan Y membandingkan dengan tingkat signifikan yaitu $0.000 <$ nilai 0.05 . dan menunjukkan bawa H_a diterima dan H_o ditolak X_3 dengan Y membandingkan dengan tingkat signifikan sebesar 0.332 dari nilai 0.05 menunjukkan bahwa H_a ditolak H_o diterima. Pengaruh antar variabel bebas dan terikat secara simultan yaitu dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 <$ 0.05 . Hasilnya yaitu adanya pengaruh antar motivasi, penghargaan serta lingkungan kerja secara simultan pada kepuasan kerja karyawan PT.Knockers Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Semua organisasi diminta agar dapat memaksimalkan sumber daya manusia. Pengolahan sumber daya manusia tidak jauh dari faktor karyawan yang berharap bisa berprestasi sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan adalah asset utama organisasi dan memiliki perananan penting dalam organisasi dalam tercapainya tujuan organisasi. karyawan perlu motivasi dan perhatian lebih untuk bekerja lebih giat dan tekun sehingga tujuan organisasi terlaksana. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja penting dalam mengembangkan kepuasan kerja, dan Lingkungan Kerja merupakan kondisi material yang ada dalam organisasi. Organisasi wajib mempersiapkan lingkungan kerja yang layak. Agar membangun kepuasan karyawan yang tinggi, membutuhkan adanya peningkatan kerja yang maksimal dan sanggup menggunakan potensi Sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya dan material hingga menjadi produk. untuk meningkatkan kepuasan kerja harus diperhatikan biar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan memperhatikan kinerja yang bisa memberi bantuan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kepuasan kerja menunjuk terhadap prestasi kerja karyawan dinilai berlandaskan standard atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mengapai kepuasan kerja yang tinggi hal terpenting untuk menumbuhkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

* Corresponding author

Penghargaan merupakan suatu tanda apresiasi yang di berikan perusahaan untuk meningkatkan motivasi pegawai, penghargaan diinginkan agar memenuhi prinsip-prinsip tertentu yang bisa membantu kepentingan kedua belah pihak. kriteria penghargaan pada keterampilan, pendidikan, usaha, dan lainnya.penghargaan yang baik diterima oleh manajer dapat berupa reward finansial dan non-finansial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Rumusan Masalah

1. Seberapa Besar Pengaruh motivasi pada kepuasan kerja karyawan di PT. Knockers Indonesia ?
2. Seberapa Besar Pengaruh Penghargaan pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Knockers Indonesia?
3. Seberapa Besar Pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT.Knockers Indonesia ?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi,penghargaan dan lingkungan kerja secara bersama sama pada kepuasan kerja di PT.Knockers Indonesia ?

Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pada kepuasan karyawan di PT. Kncokers Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT. Kncokers Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kepuasan karyawan di PT. Kncokers Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, penghargaan , dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama karyawan di PT. Kncokers Indonesia

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd. 2017, p.3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Pengertian motivasi

Dalam buku (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan 2021, P. 152) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan hal yang penting dalam membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan, dan efektivitas adalah efisiensi, pemanfaat dan mendukung tujuan (Gunawan, Kusnawan, dan Hernawan 2021).

Pengertian Penghargaan / reward

Menurut (Muamar 2021, p.28) Reward merupakan respon terhadap suatu perilaku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembali perilaku tersebut. Reward dapat dilakukan secara verbal atau non verbal dengan prinsip kehangatan, keantusiasan dan kebermaknaan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya atau ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan (Fadila 2017, p. 642).

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (FX. Pudjo & Gregorius, 2019) Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja

mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi, Seharusnya lingkungan kerja yang kurang baik tidak dialami oleh pegawai sebagai pekerja yang baik mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari hari dan harus merasa nyaman dan aman dalam bekerja (Sugandha, 2019).

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno 2016, p.76) Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan dan tim, hasil yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor psikologis dan psikis. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai (Daryanto 2017, p.91).

III. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai yaitu memakai penelitian pengembangan deskriptif. Pengembangan yaitu jenis penelitian yang memiliki tujuan untuk meningkatkan, memperbesar, dan menelusuri lebih dalam lagi teori sudah ada yang dimiliki oleh ilmu tertentu.

Objek Penelitian

Objek yang dipakai dalam penelitian ini ialah PT. Knockers Indonesia, penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui Pengaruh Motivasi , Penghargaan Dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia.

Jenis Data

Pada penelitian ini memakai jenis data kuantitatif, yaitu Data yang dikumpulkan yaitu dalam bentuk angka ataupun data yang dianggakan.

Sumber Data

Sumber data ini didapat melalui hasil kuisisioner dari Karyawan PT. Knockers Indonesia yang telah disebarkan.

Populasi

Populasi dari penelitian ini yaitu Karyawan dari PT. Knockers Indonesia yang berada di Kota Tangerang, jakarta barat , kabupaten tangerang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel memakai teknik simple random sampling dengan memakai rumus slovin, Penelitian ini mempunyai sampel yaitu 99 yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24. Dengan berbagai pengujian sehingga akan mendapatkan hasil dan kesimpulan untuk dapat memenuhi tujuan masalah.

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan agar dapat meguji apakah dalam bentuk regresi, variabel pengganggu ataupun residual mempunyai distribusi normal. Pada dasarnya normalitas data bisa ditemukan dalam menyebarkan data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau histogram dari residualnya (Ghozali 2016, p.154).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah agar dapat mengkaji model regresi terdapat hubungan yang besar ataupun tidak antara variabel independen (Ghozali, 2016c).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki maksud agar dapat memeriksa apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan variance pada residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Ghozali 2016, p.134).

Analisis Regresi Linear Berganda

Yaitu cara agar bisa memastikan hubungan antar variabel dependen pada variabel independen yang memakai metode statistik umum.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dipakai agar dapat memahami besarnya variasi pada variabel dependen yang bisa diterangkan oleh variasi variabel independen selebihnya, yang tidak bisa diterangkan adalah bagian variasi terhadap variabel lain yang tidak masuk pada model.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T pada umumnya memberi tahu sejauh mana pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dipakai agar dapat memberi tahu apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model, memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

IV. HASIL

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

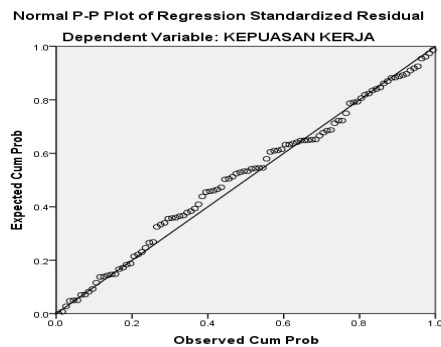
Descriptive Statistics

| | N | Minimu m | Maximu m | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|-----|-------------|-------------|-------|-------------------|
| MOTIVASI | 100 | 25 | 50 | 41,67 | 4,276 |
| PENGHARGAAN | 100 | 34 | 50 | 42,86 | 4,185 |
| LINGKUNGAN KERJA | 100 | 37 | 50 | 44,73 | 3,312 |
| KEPUASAN KERJA | 100 | 34 | 50 | 45,42 | 4,181 |
| Valid N (listwise) | 100 | | | | |

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 24

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas



hasil uji normalitas dengan metode grafik, yaitu metode *Normal Probability Plot (P-Plot)* maka bisa ditemukan yaitu, titik-titik pada gambar tersebut menggambarkan pola memanjang dan juga mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya dan bergerak tidak menjahai dari garis diagonal atau grafik histogramnya. Dengan begitu, maka model regresi pada penelitian ini memiliki distribusi data normal.

Hasil Uji Normalitas *One Sampel Kolmogrov-Smirnov Test*

| | | | Unstandardi zed Residual |
|----------------------------------|---------|----------------|-----------------------------|
| N | | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | | | |
| | | Mean | .0000000 |
| | | Std. Deviation | 2.64329898 |
| Most Differences | Extreme | Absolute | .064 |
| | | Positive | .040 |
| | | Negative | -.064 |
| Test Statistic | | | .064 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 24

Hasil ini mampu didukung dengan uji *kolmogorov-smirnov*, , maka ditemukan bahwa nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari pada taraf nyata yang

telah ditetapkan (α) yaitu 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa data yang dipakai terdistribusi normal. Sebagai itu, data yang di dapatkan dari perusahaan sampel pantas dipakai dalam penelitian ini.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

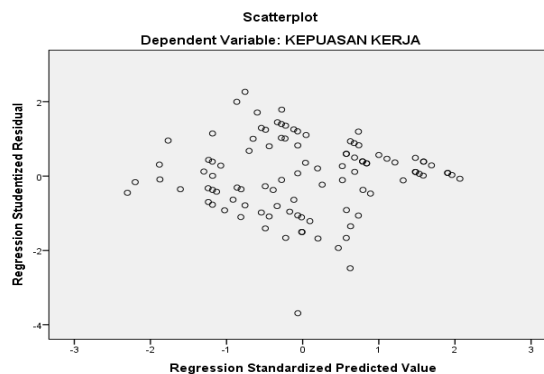
| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Tolerance | VIF |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | | |
| 1 | (Constant) | 10.338 | 3.898 | | 2.652 | .009 | | |
| | MOTIVASI | .405 | .103 | .367 | 3.934 | .000 | .626 | 1.598 |
| | PENGHARGAA | .535 | .148 | .509 | 3.610 | .000 | .274 | 3.651 |
| | N LINGKUNGAN KERJA | -.132 | .135 | -.130 | -.974 | .332 | .308 | 3.249 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 24

Hasil ini dapat dilihat pada uji multikolinieritas tersebut, Jika nilai Tolerance setiap variabel independen (Motivasi, Penghargaan, Lingkungan kerja) > 0.10 dan nilai VIF dari uji ini menjelaskan setiap variabel independen (Motivasi, Penghargaan, Lingkungan kerja) < 10. Sehingga disimpulkan bahwa, semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi dan persamaan regresi ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, maka dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar dengan baik di posisi atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kepuasan Kerja). Akhirnya kesimpulannya bahwa data yang dipakai dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

1) Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.338 | 3.898 | | 2.652 | .009 |
| | MOTIVASI | .405 | .103 | .367 | 3.934 | .000 |
| | PENGHARGAAN | .535 | .148 | .509 | 3.610 | .000 |
| | LINGKUNGAN KERJA | -.132 | .135 | -.130 | -.974 | .332 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 24

$$Y = 11,896 + 0,091 X1 + 0,368 X2 + 0.283 X3 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, didapatkan hasil :

- Nilai koefisien untuk konstanta sebesar 10,338.
- Nilai koefisien variabel Motivasi sebanyak 0,405 yang dapat di artikan jika variabel independen lain nilainya tetap & Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satu- satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,405.
- Nilai koefisien variabel Penghargaan sebesar 0,535 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan Penghargaan mengalami kenaikan sebesar 1 satu-satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,535.
- Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar -0,132 dapat diinterpretasikan bahwa Lingkungan Kerja mengalami penurunan sebesar 1 satu- satuan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami penurunan Sebesar 0,132.

2) Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .691 ^a | .477 | .461 | 2.684 |

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, PENGHARGAAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 24

Nilai koefisien korelasi (R) bernilai positif yaitu 0,691, R square (R²) yaitu 0,477 dan *adjusted R square* (R²) yaitu 0,461. maka motivasi, penghargaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yaitu 47,7% pada kepuasan kerja.

3) Hasil Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.338 | 3.898 | | 2.652 | .009 |
| | MOTIVASI | .405 | .103 | .367 | 3.934 | .000 |
| | PENGHARGAAN | .535 | .148 | .509 | 3.610 | .000 |
| | LINGKUNGAN KERJA | -.132 | .135 | -.130 | -.974 | .332 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 24

Hasil pengujian :

- 1) Pengaruh Motivasi pada Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan angka yang positif maka nilai dari t_{tabel} dipositifkan dengan kata lain hasil tersebut menunjukkan arah yang positif. Dan hasil uji T dalam penelitian ini yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,934 > 1,985$, bahwa variabel independen Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan dengan arah positif. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Pengaruh Penghargaan pada Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan angka yang positif maka nilai dari t_{tabel} dipositifkan dengan kata lain hasil tersebut menunjukkan arah yang positif. Dan hasil uji T dalam penelitian ini yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,610 > 1,985$, bahwa variabel independen merupakan Penghargaan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan arah positif. Hingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan angka yang negatif maka nilai dari t_{tabel} dinegatifkan dengan kata lain hasil tersebut menunjukkan arah yang negatif. Dan hasil uji T dalam penelitian ini adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-0,132) < (-1,985)$, bahwa variabel independen merupakan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan arah negatif. hingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian H_a ditolak dan H_0 diterima.

4) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 24

Dihasilkan nilai f hitung yaitu 29,200 sedangkan tingkat signifikansi 0,000, nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sehingga $29,200 > 2,70$ yaitu dikatakan bahwa variabel independen merupakan Motivasi (X_1) Penghargaan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian H_a diterima dan H_o ditolak.

V. KESIMPULAN

1. Pada hasil uji hipotesis (uji T) memperlihatkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|-------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regressi on | 631.194 | 3 | 210.398 | 29.200 | .000 ^b |
| | Residual | 691.716 | 96 | 7.205 | | |
| | Total | 1322.910 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, PENGHARGAAN

- terbukti bahwa berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada PT. Knockers Indonesia). Dapat dilihat dari variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5% sehingga $0,000 < 0,05$ atau dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga $3,934 > 1,985$.
- Pada hasil uji hipotesis (uji T) memperlihatkan bahwa variabel independen yaitu Penghargaan terbukti bahwa berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada PT.Knockers Indonesia). Dapat dilihat dari variabel Penghargaan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5% sehingga $0,000 < 0,05$ atau dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga $3,610 > 1,985$.
- Pada hasil uji hipotesis (uji T) menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja terbukti bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada PT.Knockers Indonesia). Dapat dilihat dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,332 lebih besar dari 0,05 atau 5% sehingga $0,050 = 0,05$ atau dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga $-0,974 < 1,985$ atau dengan nilai .
- Pada hasil uji hipotesis (Uji F) menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi, Penghargaan dan Lingkungan Kerja terbukti bahwa berpengaruh secara simultan atau

bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Kayawan (Pada PT. Knockers Indonesia). Dapat dilihat secara simultan atau bersama-sama nilai signifikan sebesar 0,000 yang dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05 atau 5% sehingga $0,000 < 0,05$ atau dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sehingga $29.200 > 2,70$.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, dan B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. K. Yo Ceng Giap (ed.)). CV Pustaka Kreasi Mandiri.
- Fadila, N. (2017). *Pengaruh Human Relation dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekan Baru*. JOM Fecom.
- FX. Pudjo, wibowo, & Gregorius, W. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multiprivate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). *Aplikasi Analisis Multiprivate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016c). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 99. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- Muamar, I. (2021). *Pengaruh Pemberian Reward terhadap Motivasi Belajar Siswa*.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., A. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Bedah Buku.
- Sugandha. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.