

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN REWARD TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) CABANG MANADO**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND REWARDS ON WORK MOTIVATION AT PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) MANADO BRANCH*

Oleh:

**Marshanda Cicilia Polii<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Jessy J. Pondaag<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[marshandapolii@gmail.com](mailto:marshandapolii@gmail.com)

<sup>2</sup>[trang.irvan@yahoo.com](mailto:trang.irvan@yahoo.com)

<sup>3</sup>[jjpondaag@unsrat.ac.id](mailto:jjpondaag@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *reward* secara simultan, lingkungan kerja secara parsial, pengaruh *reward* secara parsial terhadap motivasi kerja pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan alat bantu program *SPSS 25* untuk melakukan analisis. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik. Hasilnya menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, serta ditemukan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, selain itu ditemukan bahwa secara parsial variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dan perusahaan telah meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak baik pada motivasi kerja dan pada kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, *reward*, motivasi kerja

**Abstract:** *This study was carried out with the aim of finding out the influence of the work environment and rewards simultaneously, the work environment partially, the influence of partial rewards on work motivation at PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Manado Branch. This study used the SPSS 25 program tool to carry out the analysis. Based on the results of analysis and discussion using multiple linear regression and classical assumption tests. The results show that the results of the hypothesis test found that simultaneously the work environment variable and reward had a significant effect on work motivation, and it was found that partially the work environment variable had a significant effect on work motivation, in addition it was found that partially the reward variable had a significant effect on work motivation. And the company has improved the working environment conditions to be more conducive, so that it is able to provide a comfortable working atmosphere and has a good impact on work motivation and job satisfaction.*

**Keywords:** *work environment, rewards, work motivation*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Motivasi kerja di dunia keuangan, khususnya dalam industri pengkreditan, sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan *reward* yang memadai menjadi faktor-faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja di sektor ini. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, dan mendorong individu untuk mencapai hasil yang lebih baik. Di sisi lain, *reward* yang adil dan memotivasi dapat menjadi pendorong yang kuat untuk kinerja yang lebih baik dan upaya yang lebih besar dari karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan yang baik dan merancang program *reward* yang efektif.

Fenomena atau permasalahan umum terkait motivasi kerja di dunia finance kredit yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan reward adalah kurangnya pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan. Dalam industri keuangan, khususnya di bidang pengkreditan, sering kali fokus utama perusahaan adalah mencapai target dan hasil finansial yang tinggi. Akibatnya, lingkungan kerja seringkali menjadi kompetitif dan berorientasi pada hasil semata. Selain itu, kurangnya fleksibilitas dalam lingkungan kerja juga dapat menjadi permasalahan yang mempengaruhi motivasi kerja di dunia finance kredit. Industri ini seringkali diatur oleh jadwal yang ketat dan tekanan yang tinggi dalam mencapai target. Ketika karyawan tidak diberikan kesempatan untuk mengatur waktu mereka sendiri atau memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, hal ini dapat mengakibatkan stres dan penurunan motivasi. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, psikologis, dan budaya di tempat kerja yang mempengaruhi pengalaman dan interaksi karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala hal dari desain fisik ruangan, struktur organisasi, dinamika tim, budaya perusahaan, hingga kebijakan dan praktik yang ada dalam suatu organisasi (Simamora, 2019:161).

Reward juga menjadi faktor penting dalam motivasi kerja di dunia finance kredit. Namun, jika sistem reward tidak adil atau kurang transparan, hal ini dapat menghasilkan ketidakpuasan dan demotivasi. Misalnya, ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak menerima penghargaan yang sesuai dengan kontribusi mereka, atau ketika kriteria penghargaan tidak jelas dan dapat dipengaruhi oleh faktor subyektif, motivasi kerja dapat menurun. Reward merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi (Busro, 2018:315).

Dalam menghadapi fenomena atau permasalahan ini, perusahaan di bidang finance kredit perlu memperhatikan pentingnya pengakuan yang memadai atas prestasi karyawan, fleksibilitas dalam lingkungan kerja, sistem reward yang adil dan transparan, serta peluang pengembangan karir yang jelas. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan reward yang memadai, dan menawarkan kesempatan pengembangan, perusahaan dapat memotivasi karyawan mereka untuk berkinerja tinggi, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nurhasanah (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antarbudaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja. Penelitian Pradnyani, Rahmawati, dan Suci (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari reward dan punishment terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Fauzi, Latief, dan Bahasoan (2023) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai

Diketahui bahwa selama 3 bulan terakhir, persentase kehadiran pada bulan Mei Juli mengalami kenaikan dari 87% - 97%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kehadiran karyawan FIFGROUP selama 3 bulan terakhir secara konsisten berada dalam kondisi baik dan dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan dinyatakan baik. Ketika karyawan tidak mendapatkan pengakuan yang memadai atas prestasi mereka, motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dapat terpengaruh negatif. Tanpa adanya penghargaan yang nyata, karyawan cenderung merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan, kebosanan, dan bahkan kehilangan minat dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Manado".

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *reward* secara simultan terhadap motivasi kerja pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* secara parsial terhadap motivasi kerja pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik atau pun non fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Simamora, 2019:161).

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, psikologis, dan budaya di tempat kerja yang mempengaruhi pengalaman dan interaksi karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala hal dari desain fisik ruangan, struktur organisasi, dinamika tim, budaya perusahaan, hingga kebijakan dan praktik yang ada dalam suatu organisasi (Simamora, 2019:161).

### **Reward**

*Reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi (Busro, 2018:315). Bentuk pemberian *reward* yang efektif adalah pemberian insentif dan tunjangan, karena hasil lebih baik segera diberi imbalan yang sesuai. Hal tersebut lebih efektif dibandingkan menunggu sampai saat pemberian bonus diakhir tahun ketika semua karyawan menerima.

### **Motivasi Kerja**

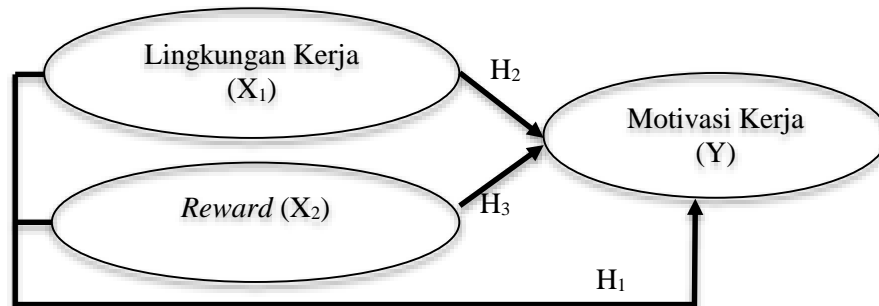
Motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut Hasibuan (2018:92), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, belajar efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi objektif yang dihadapkan dengan antara lain memuaskan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Sahlan, Mekel, dan Trang (2015) bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Caksana (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Tulungagung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data ini menggunakan angket yang berisi kuesioner yang disebar kepada guru di SMAN 1 Tulungagung. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur/path Analysis. Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung. Hasil analisis data adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja menghasilkan nilai koefisien beta sebesar 0,455 dengan sumbangan pengaruh langsung sebesar 0,225 dan tidak langsung sebesar 0,230, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja menghasilkan nilai koefisien beta sebesar 0,495 dengan sumbangan pengaruh langsung sebesar 0,236 dan tidak langsung sebesar 0,259. Dari hasil analisis data telah dibuktikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif tersebut dapat disusun kesimpulan secara terintegrasi bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tulungagung, dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja.

Penelitian Nurhuda, Sardjono, dan Purnamasari (2020) bertujuan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan Rumah Sakit Anwar Medika jl. Raya bypass krian km. 33 balongbendo – sidoarjo. Model penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi tetapi berpengaruh kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Model Penelitian****Gambar 2. Model Penelitian***Sumber : Kajian Teoritik, 2023***Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja dan Reward berpengaruh secara simultan Terhadap Motivasi Kerja

H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Motivasi Kerja

H<sub>3</sub>: *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja.

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisan menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas Lingkungan Kerja dan Reward (X), terhadap variabel terikat Motivasi Kerja (Y).

**Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Manado yang berjumlah 68 orang karyawan tetap. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling dimana sampel yang di ambil hanya karyawan dan tidak menjabat sebagai branch manager sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah berjumlah 68 orang responden.

**Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

**Metode Analisis Data****Uji Validitas**

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid. Uji validitas merupakan derajat keepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2019).

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas / keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu

instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2019). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 (Ghozali, 2019).

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2019).

#### **Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2019). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal probability plot.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji t (secara parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2019). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 5% (sig 0,05).

##### **Uji F (secara simultan)**

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2019). Apabila Signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tetapi jika nilai Signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara simultan (bersama-sama)  $X_1$   $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ .

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba dilakukan setelah instrumen/kuesioner selesai disusun, instrumen tersebut diuji cobakan pada sampel darimana populasi diambil. Jumlah anggota yang digunakan adalah 68 orang sebagai responden. Berikut merupakan hasil uji validitas kuesioner penelitian yang dijadikan sebagai pedoman mengukur tingkat variabel-variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode Pearson Product Moment. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig	Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.775	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.768	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.870	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.722	0.235	0,000	0,05	Valid
Reward (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.731	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.637	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.546	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.657	0.235	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.566	0.235	0,002	0,05	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0.690	0.235	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.568	0.235	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.583	0.235	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.679	0.235	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0.507	0.235	0,001	0,05	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diatas, didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0.235.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.810	Reliabel
Reward (X <sub>2</sub> )	0.747	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0.731	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,70. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

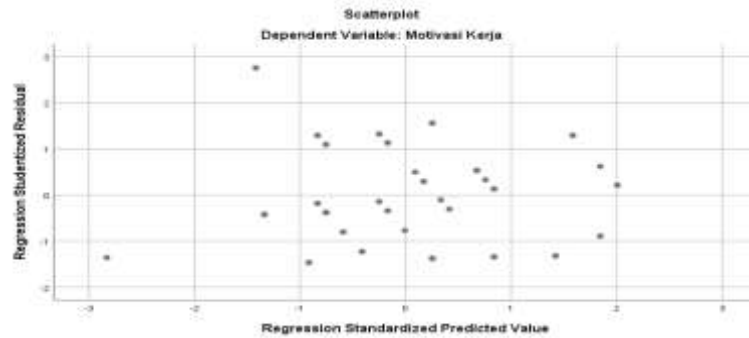
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	1.416	0.706	Non multikolinieritas
Reward (X <sub>2</sub> )	1.416	0.706	Non multikolinieritas

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Hasil dari perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai Tolerance untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:

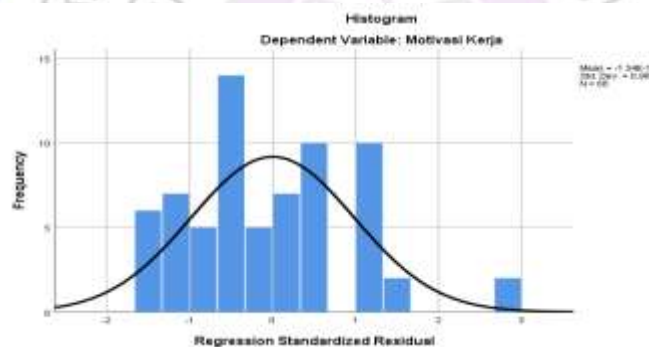


**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas. Scatterplot**  
 Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Motivasi Kerja (Y).

**Uji Normalitas**

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (histogram dan P-Plot) hasilnya sebagai berikut:



**Gambar 4. Hasil Uji Normalitas**  
 Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Gambar 2 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.931	1.079		2.716	.008		
Lingkungan Kerja	.135	.061	.124	2.232	.029	.706	1.416
Reward	.974	.055	.988	17.779	.000	.706	1.416

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4. maka diperoleh :

$$Y = 2.931 + 0.135X_1 + 0.974X_2$$

Interpretasi persamaan diatas adalah

- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.135 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0.135 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.974 menunjukkan bahwa variabel reward mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel reward maka tidak akan mempengaruhi variabel motivasi kerja dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.241	2	93.120	196.874	.000 <sup>b</sup>
	Residual	30.745	65	.473		
	Total	216.985	67			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan Tabel 5 diatas, hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X1, dan X2 terhadap Y yaitu Motivasi Kerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X1, dan X2 Berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y Motivasi Kerja, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa Diduga Lingkungan Kerja dan Reward berpengaruh secara simultan Terhadap Motivasi Kerja, dapat diterima atau terbukti.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Tabel 6 maka hasil uji T:

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.931	1.079		2.716	.008		
	Lingkungan Kerja	.135	.061	.124	2.232	.029	.706	1.416
	Reward	.974	.055	.988	17.779	.000	.706	1.416

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 6, maka diperoleh :

1. Nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 2,232 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,667 dengan tingkat signifikan  $0,02 < 0,05$ , sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Maka disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)
2. Nilai thitung untuk variabel Reward (X2) senilai 17,779 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,667 dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ , sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. yang artinya Reward (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)



Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

**Tabel 7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dan Uji Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 <sup>a</sup>	.858	.854	.68775	1.929

a. Predictors: (Constant), Reward, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2023

Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0.926 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 92,6%. Berdasarkan hasil tabel 7 dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R square ( $r^2$ ) adalah 0.858 yang menunjukkan bahwa 85,8% Motivasi Kerja dipengaruhi oleh antara Lingkungan Kerja dan Reward sementara sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Motivasi Kerja secara simultan, diterima. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap Y yaitu Motivasi Kerja sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y Motivasi Kerja, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa Diduga Lingkungan Kerja dan *Reward* berpengaruh secara simultan Terhadap Motivasi Kerja, dapat diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel; F hitung  $>$  F tabel maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 196.874 sedangkan F tabel memiliki nilai 3.13 ini berarti F hitung  $>$  F tabel, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Lingkungan Kerja dan *Reward* memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Lingkungan Kerja dan *Reward* memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Motivasi Kerja secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Motivasi Kerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,232 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,667 dengan tingkat signifikan  $0,02 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y), dengan demikian  $H_a$  diterima. Hal ini dapat di artikan bahwa lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja memang sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan secara positif. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian Fauzi, Latief, dan Bahasoan (2023) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia.

### Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel *Reward* dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Reward* ( $X_2$ ) senilai 17,779 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,667 dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya *Reward* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y), dengan demikian  $H_a$  diterima. Hal ini dapat di artikan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja individu. *Reward*, seperti bonus kinerja, penghargaan, atau kenaikan gaji, dapat memberikan dorongan ekstra bagi karyawan untuk mencapai target kerja yang ditetapkan. Ketika karyawan melihat kemungkinan mendapatkan

reward yang menarik, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan keras dan mencapai hasil yang lebih baik. *Reward* juga dapat memberikan rasa pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi individu, yang dapat meningkatkan rasa bangga dan kepuasan kerja. Hal ini mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradnyani, Rahmawati, dan Suci (2020) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari reward terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial variabel reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Perusahaan telah meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak baik pada motivasi kerja dan pada kepuasan kerja.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini dikarenakan kinerja selain di pengaruhi faktor-faktor seperti, lingkungan kerja dan reward dapat juga di pengaruhi faktor-faktor lain yang ada di dalam dunia sumber daya manusia.
2. Ada baiknya untuk penelitian yang sejenis selanjutnya mengambil subjek penelitian dari fase-fase perkembangan yang lain. Hal ini penting supaya dapat diketahui adanya suatu perbedaan di setiap fase perkembangan lainnya.
3. PT. Federal International Finance (FIFgroup) Cabang Manado lebih agar meningkatkan dan mempertahankan lingkungan kerja dan sistem reward yang sudah ada sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari karyawan PT. Federal International Finance (FIFgroup) Cabang Manado.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1), 82-92. <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/412> . Diakses 20 April 2023
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver/article/view/3626> . Diakses pada 25 April 2023
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universtitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Bumi Aksara
- Nurhasanah, S. T. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Samarinda. *Jurnal Eksis*, 14(2). <http://ejournal.polnes.ac.id/index.php/eksis/article/view/300>. Diakses pada 2 Mei 2023

Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21-30. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/26186>. Diakses pada 2 Mei 2023

Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6566>. Diakses pada 2 Mei 2023

Simamora. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-5. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE-YKPN.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.

