

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) DI KEDIRI**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Akuntansi



Oleh:

SYAFFITRI CHUSNUL QHOTIMAH
2015310596

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

SURABAYA

2019

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Syaffitri Chusnul Qhotimah
Tempat, Tanggal Lahir : Kediri, 23 Mei 1997
N.I.M : 2015310596
Program Studi : Akuntansi
Program Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
J u d u l : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri

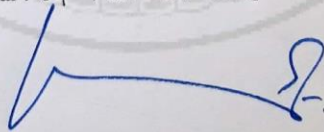
Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing
Tanggal : 09 November 2019



(Dr. Dra. Rovila El Maghviroh, M.Si., Ak., CA., CMA., CIBA)
0705076602

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi
Tanggal : 09 November 2019



(Dr. Nanang Shonhadji, SE., Ak., M.Si., CA., CIBA., CMA)
0731087601

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) DI KEDIRI**

Syaffitri Chusnul Qhotimah

STIE Perbanas Surabaya

E-Mail : csyaffitri@gmail.com

[Jl. Nginden Semolo 34-36 Surabaya 60118, Indonesia](#)

ABSTRACT

This research has to purpose to discover the effect of work load, work motivation, work environment and reward on employee performance at Rural Banks in Kediri. This research was a survey based research with quantitative method. The samples of this research were 35 employee of the accounting department at Rural Banks in Kediri by using a complete enumeration sample technique. The data collection of this research use a questionnaire and the data analysis used a multiple regression analysis. The result of this research indicated work motivation and reward have significant effect on employee performance but workload and work environment has no effect on employee performance.

Keywords : *employee performance, job assessment, work motivation, work environment, reward.*

PENDAHULUAN

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan suatu lembaga keuangan bank yang melakukan kegiatan transaksi menerima atau menghimpun uang dalam bentuk tabungan deposito jangka panjang serta menyalurkan dana kepada masyarakat dengan tujuan mendapatkan keuntungan melalui bunga. Para pihak perusahaan maupun pemberi layanan masyarakat selain dituntut untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau Tanggung jawab sosial perusahaan atau organisasinya diharapkan juga dapat memberikan informasi serta kualitas layanan yang terbaik untuk karyawan. Hal itu dapat dicapai jika perusahaan atau organisasi melakukan peningkatan kinerja atau sumber daya manusia agar dapat bersaing dalam era globalisasi. Dalam upaya peningkatan kualitas serta

produktifitas yang tinggi serta memberikan jasa yang pelayanannya lebih baik sehingga dapat mencapai kepuasan pelanggan, maka dibutuhkan kinerja yang baik pula dari sisi karyawan.

Kinerja merupakan suatu alat ukur terhadap prestasi kerja dari karyawan. Dalam setiap perusahaan atau organisasi diperlukan adanya suatu alat ukur kinerja untuk karyawannya, hal ini dimaksudkan agar dapat mengetahui kinerja dari masing-masing karyawan. Dessler (2015) berpendapat kinerja (prestasi kerja) karyawan merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang dimaksud adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Pada

hakikatnya dalam setiap pekerjaan pasti akan menimbulkan beban kerja dan diperlukan adanya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan *reward* yang diberikan guna membantu peningkatan kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keputusan MenPan Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 menyebutkan bahwa beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang didapat oleh karyawan bukan hanya dapat mempengaruhi pada kondisi fisik saja, melainkan juga dapat mempengaruhi kondisi psikis mereka. Semakin besar beban yang diterima oleh karyawan maka akan menurunkan produktifitas maupun semangatnya dalam bekerja. Selain itu faktor motivasi yang merupakan dorongan secara psikis juga dapat memberikan semangat kerja pada karyawan, yang nantinya juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Menciptakan semangat kinerja yang maksimal dibutuhkan juga motivasi terhadap karyawan. Perusahaan berperan penting dalam memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja agar dapat terciptanya kinerja yang maksimal dan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu dari karyawan dapat mencapai kinerja terbaiknya. Kerja juga merupakan keadaan psikologis bagi karyawan, oleh karena itu lingkungan kerja juga dapat menjadi tolak ukur bagi peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, bersih, penerangan yang cukup, maupun ramah-tamah antar karyawan. Seperti halnya lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif dapat menjadikan karyawan semangat dan senang bekerja yang pada

akhirnya kinerja karyawan akan meningkat.

Memberikan *reward* terhadap karyawan dalam bentuk finansial/non finansial maupun dalam bentuk lainnya. Sebenarnya maksud dari pemberian *reward* adalah positif, namun terkadang pemberian *reward* juga dapat berdampak negatif, karena jika karyawan hanya berfokus pada perolehan *reward* yang mereka peroleh maka karyawan hanya akan berfokus pada tujuan individu dan cenderung akan bersifat egois, hal ini dapat menyebabkan karyawan hanya berfokus pada hasil akhir tanpa peduli dengan proses yang dilalui. Hatice (2012) berpendapat bahwa *reward* digolongkan menjadi dua jenis, yaitu pertama *intrinsic reward* yang merupakan rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang menurutnya menantang, kedua *ekstrinsic reward* yang merupakan kompensasi secara langsung, tidak langsung serta manfaat lainnya. Sistem *reward* yang diterapkan di perusahaan dapat mempengaruhi tendensi karyawan untuk tetap berada pada perusahaan atau organisasi. Semakin besar perhatian yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan, perusahaan atau organisasi tersebut akan mendapatkan timbal balik berupa produktivitas kinerja karyawan yang baik.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan lembaga keuangan bank yang menyediakan jasa perkreditan serta simpanan berupa tabungan dan deposito jangka panjang. Status BPR diberikan kepada Bank Desa, Lumbung Desa, Bank Pasar, Bank Pegawai, Lumbung Pitih Nagari (LPN), Lembaga Perkreditan Desa (LPD), Badan Kredit Desa (BKD), Badan Kredit Kecamatan (BKK), Kredit Usaha Rakyat Kecil (KURK), Lembaga Perkreditan Kecamatan (LPK), Bank Karya Produksi Desa (BKPD), dan lembaga-lembaga lainnya yang disebutkan berdasarkan UU Perbankan Nomor 10 Tahun 1998. Dengan

memberikan fasilitas pelayanan simpan pinjam yang memuaskan dan terpercaya kepada para nasabah serta dapat memberikan kepercayaan tersendiri agar nasabah bersedia menyimpan dan meminjam dana kepada BPR, peneliti tertarik untuk menjadikan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) sebagai tempat penelitian dikarenakan sudah dipercaya oleh masyarakat dengan memberikan kualitas pelayanan yang cukup baik.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat perkembangan industri Bank Perkreditan Rakyat (BPR) pada April 2017 tumbuh positif dengan total aset sebesar Rp.115,2 triliun atau meningkat sebesar 10,18%. Kepala Departemen Penelitian dan Pengaturan Perbankan Trisnawati Gani menyebutkan bahwa terlepas dari kinerja BPR yang positif, masih terdapat permasalahan internal yang harus dibenahi salah satunya adalah kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (sumber: www.sindonews.com). Salah satunya terjadi di Kediri dimana masyarakatnya sukses melakukan perputaran dana bagi permodalan UMKN nya melalui Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas serta diperlukannya perkembangan perilaku manusia yang ada saat ini, maka sangat penting untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri”.

RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

Teori Motivasi Abraham H. Maslow

Teori motivasi Maslow ini dinamakan “*A theory of human motivation*”. Teori ini menggambarkan perilaku seseorang dalam bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan

seseorang berjenjang, artinya jika kebutuhan pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkatan hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) seperti: kebutuhan akan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, dsb. Ini merupakan kebutuhan paling dasar atau biasa disebut kebutuhan tingkat rendah
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*) yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk dapat diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan pengakuan, (*Esteem Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati serta dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide dan memberikan kritik.

Teori Pengharapan

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor Vroom dalam Usmara (2006: 58) yang menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi untuk berkinerja berdasarkan:

1. Pengharapan bahwa suatu kinerja tertentu akan menghasilkan sesuatu yang diinginkan oleh orang tersebut.
2. Pengharapan bahwa usaha yang dikerahkan akan menghasilkan kinerja yang diinginkan atau akan

membuat perilaku yang diinginkan muncul.

3. Pengharapan bahwa perilaku yang diinginkan seseorang pasti mengarah ke berbagai hal.

Seseorang akan mencurahkan waktu dan energinya pada pencapaian sasaran organisasional sebagai penukar untuk *reward* yang diberikan organisasi seperti uang, penghargaan, dan kesempatan berprestasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian dari hasil individu yang dihubungkan dengan visi yang ada pada suatu organisasi, serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional Noor (2013:27). Kinerja juga mengacu pada ukuran pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dapat mencapai persyaratan dari sebuah pekerjaan. Mangkuprawira (2011:153) menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor Intrinsik
Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari individual, yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
2. Faktor Ekstrinsik
Faktor ekstrinsik dapat berasal dari berbagai macam, seperti:
 - a. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu dari manajer dalam memberikan dorongan, semangat, arahan serta dukungan kerja pada karyawan
 - b. Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, rasa kepercayaan antar

anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja ataupun infrastruktur yang diberikan dalam organisasi
- d. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan pada lingkungan internal dan eksternal.

Beban Kerja

Persepsi mengenai beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini karena beban kerja merupakan suatu hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, apakah aktivitas tersebut memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Sitepu (2013:4) ada beberapa indikator beban kerja antara lain:

- i. Waktu kerja
- ii. Jumlah pekerjaan
- iii. Faktor internal tubuh
- iv. Faktor eksternal tubuh

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap serta nilai itu merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan yang dimaksud terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku kerja dan kekuatan perilaku. Robbins (2008:222) motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Terdapat dua faktor motivasi yang dapat mempengaruhi diri seseorang, antara lain:

1. Motivasi Internal, adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri. Motivasi internal merupakan motivasi yang paling kuat karena

tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari eksternal ataupun lingkungan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi internal yaitu:

- a. Prestasi kerja, adalah keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
- b. Pengembangan diri, adalah variasi dari pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja
- c. Pengakuan, berarti karyawan yang memperoleh pengakuan dari organisasi bahwa ia adalah orang yang berprestasi baik untuk diberikan penghargaan dan pujian.

Motivasi eksternal, adalah motivasi yang berasal dari luar diri atau lingkungan. Motivasi eksternal tidak sekuat motivasi internal karena harus mendapatkan dorongan dari luar agar bisa timbul. Yuwono dkk. (2005) menyebutkan motivasi sebagai proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar lebih terarah pada tujuan. Untuk meningkatkan *performance* dan sikap positif.

Lingkungan Kerja

Kadarisman (2012:301) menyebutkan lingkungan kerja keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sunyoto (2012:43) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, dan penerangan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan dimana para karyawan bekerja dalam suatu lingkup perusahaan yang

dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Reward

Moorhead dan Griffin (2013) tujuan dari diadakannya sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal. Ivancevich dalam Koencoro (2013) *reward* dapat diklarifikasikan menjadi dua kategori yaitu:

1. *Reward* Intrinsik, adalah penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas ataupun perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, bentuk dari penghargaan intrinsik antara lain:
 - a. Penyelesaian (*completion*), yaitu kemampuan untuk menyelesaikan tugas, dan efek yang ditimbulkan dari penyelesaian tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan yang sangat penting pada dirinya sendiri.
 - b. Pencapaian (*achievement*), merupakan bentuk penghargaan yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. Karena sebagian orang mencari sasaran yang sulit dan yang lainnya akan cenderung memilih sasaran yang lebih mudah dan umum
 - c. Otonomi, sebagian orang menginginkan pekerjaan yang dapat memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat
 - d. Pertumbuhan pribadi, dengan mengembangkan kemampuan, seseorang akan mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya

memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa kurang puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan individu mereka.

2. *Reward* Ekstrinsik, merupakan penghargaan yang datang dari luar diri sendiri, atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial yaitu:

a. Penghargaan finansial

1. Gaji dan upah

Gaji dan upah merupakan bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai hasil dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan, atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima karyawan dari perusahaan.

2. Tunjangan karyawan

Tunjangan merupakan sesuatu hal yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan kesehatan dan rumah sakit, serta liburan, tetapi pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, melainkan berdasarkan senioritas atau catatan kehadiran.

3. Bonus/insentif

Bonus/insentif merupakan tambahan imbalan diluar gaji/upah tetap yang diberikan perusahaan.

b. Penghargaan non finansial yaitu:

1. Penghargaan *interpersonal*

Penghargaan *interpersonal* biasanya disebut juga dengan penghargaan antar pribadi, seorang manajer memiliki kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal* seperti status dan pengakuan.

2. Promosi

Promosi merupakan sebagian usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada suatu tempat atau jabatan pekerjaan yang tepat.

Pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Beban kerja berarti setiap karyawan akan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipertanggung jawabkan oleh suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan kemampuan atau kesanggupan karyawan, sehingga efektivitas kerja akan didapatkan. Persepsi karyawan beban kerja merupakan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental seperti mengingat dan berkonsentrasi, mendeteksi permasalahan serta mengatasi kejadian tak terduga. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh, sebaliknya jika individu tersebut memiliki persepsi yang negatif maka akan menimbulkan rasa tekanan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu yang nantinya akan menyebabkan dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan.

Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan juga diperkuat dalam jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Kadek (2017) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah tabanan, oleh sebab itu pihak pimpinan sebaiknya dapat lebih memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jeky Rolos,

dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hal ini dapat memperkuat jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

H₁ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi menjadi sangat penting bagi kinerja individual. Oleh karena itu manajer memiliki peranan penting dalam hal memberikana motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Perwujudan kinerja yang maksimal membutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat dalam bekerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi sebagai perangsang kemampuan karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Kaitan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam teori Motivasi Abraham H. Maslow adalah adanya dorongan motivasi dari dalam diri untuk menunjukkan aktualisasi dirinya dalam menggunakan skill maupun potensi yang dimiliki.

Mangkunegara (2005:61) dalam Heri (2018) menyatakan motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Heri (2018) menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Fachreza, dkk (2018) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan

dimana karyawan nantinya akan bekerja secara maksimal. Dengan peningkatan kinerja karyawan, maka keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan atau organisasi adalah mendapatkan penghasilan yang terus meningkat. Oleh karena itu perusahaan harus terus memberikan motivasi kerja terhadap karyawan.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja juga mencakup kondisi material maupun psikologis yang ada didalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Apabila lingkungan kerja baik, maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kaitan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teori Motivasi Abraham H. Maslow adalah adanya kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan, semakin tinggi tingkat keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan positif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam lingkungan kerja sehingga patut untuk diperhatikan dan direncanakan dengan matang, karena hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologis karyawan, begitu pula hubungan antar karyawan pun patut untuk diperhatikan, oleh sebab itu setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya, mampu berkomunikasi dalam team kerja dengan baik serta bersikap ramah. Apabila perusahaan mampu menyediakan hal tersebut, tentunya para karyawan akan lebih bersemangat dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya, sehingga

kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan tinggi.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

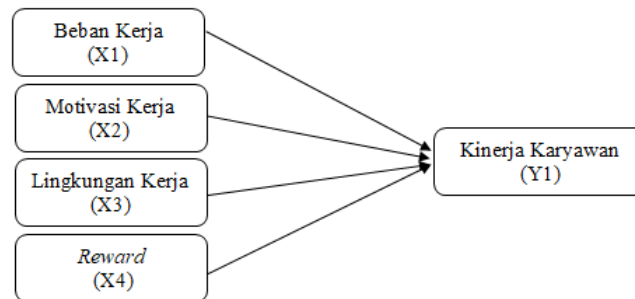
Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan memiliki pandangan yang berbeda-beda mengenai pemberian *reward*. Ada karyawan yang beranggapan dengan diberikannya *reward* berupa materi sudah cukup. Adanya pandangan yang berbeda-beda mengenai pemberian *reward* ini dapat dimanfaatkan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawannya. *Reward* juga dapat memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan Moorhead dan Griffin (2013).

Kevin (2015) menyebutkan bahwa variabel *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raymond, dkk (2017) yang menyatakan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang. Hal ini dimungkinkan terjadi karena adanya perbedaan responden serta sistem yang diterapkan dalam setiap perusahaan atau organisasi.

H₄ : *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari landasan teori di atas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
KERANGKA PEMIKIRAN

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang ada di Kediri. Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian

keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang ada di Kediri.

Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *complete enumeration*. *Complete enumeration* adalah seluruh anggota dalam populasi digunakan sebagai responden karena keterbatasan jumlah responden yang tersedia.

.Perusahaan manufaktur yang menyajikan laporan keuangan dalam bentuk mata uang rupiah.3.Perusahaan manufaktur yang tercatat membagikan dividen pada periode 2015 – 2017. 4. Perusahaan manufaktur yang tidak

mempublikasikan laporan keuangan secara lengkap dari tahun 2015-2017.

Data

Sugiyono(2017:137) pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh menggunakan sumber data primer dimana data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Sedangkan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sugiyono (2017:14) berpendapat, bahwa kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada reponden untuk dijawab. Metode yang digunakan dalam Kuesioner tersebut didesain dengan menggunakan skala *likert*. Langkah selanjutnya setelah seluruh data terkumpul adalah melakukan tabulasi, hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden akan dilakukan uji statistik menggunakan SPSS.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yaitu beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan *reward*.

Variabel Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan (Y) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang akan terjadi seperti standar hasil kerja, target maupun sasaran. Pengukuran yang digunakan dalam setiap jawaban responden adalah menurut aturan Likert. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner yang bersifat tertutup, yang berupa pertanyaan dimana para responden dapat memilih alternatif jawaban yang tersedia. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari

10 pertanyaan, yang berisikan 1 item yang berkaitan dengan kualitas pengerjaan pelaporan keuangan, 3 item yang berkaitan dengan kuantitas pengerjaan pelaporan keuangan, 2 item yang berkaitan dengan ketepatan waktu pengerjaan pelaporan keuangan, 2 item yang berkaitan dengan efektivitas pengerjaan pelaporan keuangan dan 2 item yang berkaitan dengan kemandirian dalam pengerjaan pelaporan keuangan. Masing-masing alternatif jawaban diberi skor sebagai berikut:

- 1= STS (Sangat Tidak Setuju)
- 2= TS (Tidak Setuju)
- 3= S (Setuju)
- 4= SS (Sangat Setuju)

Variabel Beban Kerja

Beban Kerja merupakan persepsi dari karyawan terhadap penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Pengukuran yang digunakan dalam setiap jawaban responden adalah menurut aturan Likert. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner yang bersifat tertutup, yang berupa pertanyaan dimana para responden dapat memilih alternatif jawaban yang tersedia. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 9 pertanyaan, 3 item yang berkaitan dengan target yang harus dicapai karyawan, 4 item yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan, dan 2 item yang berkaitan dengan standar pekerjaan. Masing-masing alternatif jawaban diberi skor sebagai berikut:

- 1= STS (Sangat Tidak Setuju)
- 2= TS (Tidak Setuju)
- 3= S (Setuju)
- 4= SS (Sangat Setuju)

Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah sebuah dorongan yang menggerakkan segala

potensi yang ada dan menciptakan keinginan yang tinggi dalam mencapai tujuan terbaiknya. Pengukuran yang digunakan dalam setiap jawaban responden adalah menurut aturan Likert. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner yang bersifat tertutup, yang berupa pertanyaan dimana para responden dapat memilih alternatif jawaban yang tersedia. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 9 pertanyaan, 1 item yang berkaitan dengan prestasi kerja, 1 item yang berkaitan dengan pengakuan dari perusahaan, 2 item yang berkaitan dengan kebijakan dan perilaku atasan dalam perusahaan, 2 item yang berkaitan dengan hubungan rekan kerja, 2 item yang berkaitan dengan pengembangan diri karyawan, 1 item yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Masing-masing alternatif jawaban diberi skor sebagai berikut:

- 1= STS (Sangat Tidak Setuju)
- 2= TS (Tidak Setuju)
- 3= S (Setuju)
- 4= SS (Sangat Setuju)

Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja maksudnya adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengukuran yang digunakan dalam setiap jawaban responden adalah menurut aturan Likert. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner yang bersifat tertutup, yang berupa pertanyaan dimana para responden dapat memilih alternatif jawaban yang tersedia. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari 10 pertanyaan, yang berisikan 2 item yang berkaitan dengan pewarnaan ruangan, 2 item yang berkaitan dengan kebersihan lingkungan kerja, 3 item yang berkaitan dengan pertukaran udara di tempat kerja, 2 item yang berkaitan dengan penerangan di tempat kerja, dan 1 item yang berkaitan

dengan keamanan lingkungan kerja. Masing-masing alternatif jawaban diberi skor sebagai berikut:

- 1= STS (Sangat Tidak Setuju)
- 2= TS (Tidak Setuju)
- 3= S (Setuju)
- 4= SS (Sangat Setuju)

Variabel Reward

Reward merupakan suatu bentuk penelitian yang bersifat positif terhadap karyawan. Apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi baik berupa nominal maupun non-nominal. Pengukuran yang digunakan dalam setiap jawaban responden adalah menurut aturan Likert. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner yang bersifat tertutup, yang berupa pertanyaan dimana para responden dapat memilih alternatif jawaban yang tersedia. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari 8 pertanyaan, yang berisikan 2 item yang berkaitan dengan pemberian gaji kepada karyawan, 2 item yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, 1 item yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan, 1 item yang berkaitan dengan bonus yang diberikan kepada karyawan, dan 2 item yang berkaitan dengan pengembangan psikologis dan sosial karyawan. Masing-masing alternatif jawaban diberi skor sebagai berikut:

- 1= STS (Sangat Tidak Setuju)
- 2= TS (Tidak Setuju)
- 3= S (Setuju)
- 4= SS (Sangat Setuju)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 23. Uji

asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Untuk pengujian hipotesis digunakan analisis linear berganda. Analisis linear berganda dilakukan dengan uji model atau uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji signifikan parsial (uji t). Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y: Kinerja Karyawan
- a: Konstanta
- X1: Beban Kerja
- X2: Motivasi Kerja
- X3: Lingkungan Kerja
- X4: *Reward*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan nilai item pada setiap butir pertanyaan dengan nilai total. Uji validitas data dalam penelitian ini diukur dengan teknik korelasi pearson product moment (r). Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk seluruh item yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel-variabel penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi [$\text{sig.}(2\text{-tailed}) < \alpha$] dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang ada dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid. Pada hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, *reward*, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Dimana dilihat dari hasil masing-masing variabel yang nilainya $> 0,05$.

Setelah mengetahui hasil dari uji validitas dari masing-masing instrumen

penelitian maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji reliabilitas variabel penelitian. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan uji konsistensi internal dengan koefisien *Cronbach Alpha*. Instrumen yang berupa angket, indeks reliabilitas untuk jenis-jenis reliabilitas tersebut dinyatakan reliabel jika r alpha yang diperoleh dari hasil analisis diatas 0,6.

Tabel 1
UJI RELIABILITAS

Variabel	r Alpha	Kesimpulan
Beban Kerja	0,841	Reliabel
Motivasi Kerja	0,861	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,847	Reliabel
<i>Reward</i>	0,860	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,950	Reliabel

Sumber: data diolah (2019)

Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel beban kerja sebesar (0,841 $>$ 0,6), motivasi kerja sebesar (0,861 $>$ 0,6), lingkungan kerja sebesar (0,847 $>$ 0,6), *reward* sebesar (0,860 $>$ 0,6), kinerja karyawan sebesar (0,950 $>$ 0,6) yang berarti bahwa semua variabel bernilai diatas 0,6 dengan jumlah responden sebanyak tiga puluh lima responden. Hal ini berarti bahwa jawaban responden terhadap setiap pertanyaan adalah reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel-variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik jika distribusi residualnya normal.

Tabel 2
UJI NORMALITAS DATA

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68634670
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.080
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.675
Asymp. Sig. (2-tailed)		.752

Sumber: data diolah (2019)

Nilai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,675 dengan nilai signifikansi untuk semua variabel lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,752. Sehingga dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance value*. Batas dari nilai *tolerance* adalah $\geq 0,10$ atau nilai $VIF \leq 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3
UJI MULTIKOLINIERITAS

Model	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,536	1,865
Motivasi Kerja	0,550	1,818
Lingkungan Kerja	0,633	1,579
Reward	0,712	1,405

Sumber: data diolah (2019)

Nilai *tolerance* untuk semua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat adanya ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengujian ke pengujian lain dalam suatu model regresi. Pada penelitian ini, untuk melakukan uji heteroskedastisitas akan dilakukan dengan menggunakan uji glejser.

Tabel 4
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model	Sig.
(Constant)	0,949
Beban Kerja	0,005
Motivasi Kerja	0,026
Lingkungan Kerja	0,197
Reward	0,636

Sumber: data diolah (2019)

Dilihat dari tabel 4 bahwa terdapat variabel yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu Beban Kerja dan Motivasi Kerja yang berarti ada heteroskedastisitas pada model regresi. Sedangkan pada variabel Lingkungan Kerja dan Reward memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yang berarti tidak mengalami heteroskedastisitas.

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Pada penelitian ini menggunakan alat uji analisis Durbin-Watson.

Tabel 5
UJI AUTOKORELASI

Model	Durbin-Watson
1	1,843

Sumber: data diolah (2019)

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,843 yang berarti nilai Durbin-Watson terletak antara batas bawah maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol dan menunjukkan bahwa terjadi autokorelasi positif.

6. Uji Statistik F

Uji statistik f digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi yang digunakan apabila telah fit atau layak digunakan. Model regresi dikatakan fit apabila nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini juga berarti terhadap salah satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6
HASIL UJI STATISTIK F

Model	F	Sig.
Regression	16,706	0,000

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan nilai F hitung sebesar 16,706 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil signifikan tersebut kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) yang berarti bahwa H_0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi fit dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model (pengaruh variabel independen) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai koefisien determinasi mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa variabel independen dapat menerangkan variabel dependen dengan tingkat tinggi (kuat), namun apabila nilai koefisien

determinasi mendekati angka nol maka dapat diartikan bahwa variabel independen dapat menerangkan variabel dependen dengan rendah (lemah).

Tabel 7
HASIL KOEFISIEN DETERMINASI

Model	Adjusted R Square
1	0,649

Sumber: data diolah (2019)

Pada tabel 2 *Adjusted r square* memiliki nilai 0,649 atau 64,9% persen yang berarti beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan *reward* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64,9 persen sedangkan sisanya 35,1 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 64,9 memperlihatkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tinggi karena ≤ 50 persen.

8. Uji Statistik T

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh setiap variabel independen secara individual dalam menjalankan variasi variabel dependen. Hal tersebut digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan yang telah dihipotesiskan oleh peneliti. Berpengaruh tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai signifikannya. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka artinya H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh.

Tabel 8
HASIL UJI STATISTIK t

Model	t	Sig.	B
(Constant)	-2,535	0,017	-16,844
Beban Kerja	1,728	0,094	0,328
Motivasi Kerja	2,694	0,011	0,582
Lingkungan Kerja	1,483	0,149	0,269
<i>Reward</i>	2,189	0,037	0,456

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Tabel 4.20 menunjukkan nilai t sebesar 1,728 dengan nilai signifikansi sebesar 0,094. Tingkat signifikansi 0,094 lebih besar dari 0,05 yang berarti beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga H_1 ditolak.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tabel 4.20 menunjukkan nilai t sebesar 2,694 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Tingkat signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05 yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga H_2 diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tabel 4.20 menunjukkan nilai t sebesar 1,483 dengan nilai signifikansi sebesar 0,149. Tingkat signifikansi 0,149 lebih besar dari 0,05 yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga H_3 ditolak.

d. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat dilakukan untuk menguji pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Tabel 4.20 menunjukkan nilai t sebesar 2,189 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Tingkat signifikansi 0,037 lebih kecil dari 0,05 yang berarti *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga H_4 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja berarti setiap karyawan akan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipertanggung jawabkan oleh suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan kemampuan atau kesanggupan karyawan, sehingga efektivitas kerja akan didapatkan. Persepsi karyawan beban kerja merupakan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental seperti mengingat dan berkonsentrasi, mendeteksi permasalahan serta mengatasi kejadian tak terduga. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,094 > 0,05$ yang artinya hipotesis pertama ditolak. Hal tersebut juga dapat dilihat dari butir pernyataan nomor satu “jumlah pegawai saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada” dari data distribusi jawaban responden dengan pilihan sangat setuju diperoleh nilai sebesar 62,9% dan butir pernyataan empat “saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya” dari data distribusi jawaban responden dengan pilihan sangat setuju diperoleh nilai sebesar 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan terus mengerjakan pekerjaan yang sama namun hal itu tidak mempengaruhi kinerjanya. Karena adanya pembagian tugas yang cukup untuk menangani pekerjaan yang ada dan tinggi maupun rendahnya beban kerja yang diberikan tetap harus dikerjakan dengan baik oleh setiap karyawan. Oleh karena itu beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan yang bekerja di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Agripa (2013) bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan beban kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan saling membagi tugas sehingga tidak

menyebabkan kelelahan terhadap setiap karyawan. Selain itu menurut Robbins dan Judge dalam Kadek (2017) menyatakan bahwa positif maupun negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Hal ini dimaksudkan bahwa persepsi setiap karyawan terhadap beban kerja berbeda beda.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja dari sebuah lembaga keuangan / perusahaan termasuk Bank Perkreditan Rakyat sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja dari organisasi dibutuhkan tingkat motivasi yang tinggi, dengan tingkat motivasi karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja pada organisasi tersebut. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang digunakan yaitu Teori Motivasi Abraham H dalam Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (2008). Mashlow yang menggambarkan perilaku seseorang dalam bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Adanya dorongan motivasi dari dalam diri juga untuk menunjukkan aktualisasi dirinya dalam menggunakan skill maupun potensi yang dimiliki. Dimana dorongan yang dimaksud dapat berupa motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Karakteristik responden berdasarkan usia juga mendukung hasil dari penelitian ini dimana 60% karyawan bagian akuntansi berada pada rentang usia 30-39 tahun dimana dalam usia tersebut sangat membutuhkan adanya motivasi yang tinggi dalam menunjang kinerjanya. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,011 < 0,05$ yang artinya

hipotesis kedua diterima. Apabila motivasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri, yang berarti motivasi yang dimiliki karyawan sudah baik. Dapat dilihat dari pemberian gaji kepada karyawan yang dirasa sesuai dan seimbang dengan tugas yang diberikan. Hal ini terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang baik ini dapat memudahkan pihak pimpinan dalam lebih mengapresiasi dan memotivasi karyawannya dalam bekerja yang sejalan dengan pemberian *reward* yang sesuai untuk karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fahreza (2018), Heri (2018) dan Agripa (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor yang diperhatikan oleh perusahaan, karena dalam lingkungan kerja sangat berkaitan dengan tinggi maupun rendahnya kinerja dari karyawan. Dimana lingkungan kerja juga mencakup kondisi material maupun psikologis yang ada didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan positif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam lingkungan kerja sehingga patut untuk diperhatikan dan direncanakan dengan matang. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,149 > 0,05$ yang artinya hipotesis ketiga ditolak. Lingkungan kerja tidak memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri, hal ini dikarenakan kinerja merupakan tanggung jawab dari karyawan karena sudah merupakan keharusan yang harus diselesaikan, sehingga seperti apapun kondisi lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan tidak akan mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwi (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikarenakan lahan parkir terbatas dan ruang kerja yang sempit tetap membuat karyawan dapat bekerja sesuai standar dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja K

Pertumbuhan perusahaan adalah perubahan (penurunan atau peningkatan) total aktiva yang dimiliki perusahaan. Pertumbuhan aset dihitung sebagai persentase perubahan aset pada saat tertentu terhadap tahun sebelumnya (Saidi, 2004). Tingkat pertumbuhan suatu perusahaan akan menunjukkan sampai seberapa jauh perusahaan akan menggunakan hutang sebagai sumber pembiayaannya. Karyawan memiliki pandangan yang berbeda-beda mengenai pemberian *reward*. Ada karyawan yang beranggapan dengan diberikannya *reward* berupa materi sudah cukup. Adanya pandangan yang berbeda-beda mengenai pemberian *reward* ini dapat dimanfaatkan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga sejalan dengan teori yang digunakan yaitu Teori Abraham H. Maslow dalam dimana setiap individu

memerlukan kebutuhan akan penghargaan atau *reward* baik dari dalam diri sendiri (*intrinsic*) ataupun dari lingkungan sekitar (*ekstrinsic*). Selain itu teori pengharapan oleh Victor Vroom dalam Usmara, A (2006) juga sejalan dengan penelitian ini bahwa persepsi dari karyawan mengenai hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan yaitu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan dan keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan penghargaan (*reward*).

Hasil dalam penelitian ini ditunjukkan dari nilai signifikansi *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar $0,037 < 0,05$ yang artinya hipotesis keempat diterima. *Reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri, hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diterima oleh karyawan baik itu dalam bentuk intrinsik maupun ekstrinsik memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dan semakin karyawan mampu memaknai serta merasakan adanya manfaat yang mereka terima dari *reward* tersebut maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kevin (2015) dan Momena (2013) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hipotesis satu ditolak, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan

- keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri.
- b. Hipotesis kedua diterima, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri.
 - c. Hipotesis ketiga ditolak, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri.
 - d. Hipotesis keempat diterima, *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri.
2. Pada penelitian ini sampel penelitian hanya terbatas pada karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri, diharapkan untuk penelitian berikutnya lebih dikembangkan dengan mengganti wilayah sampel ataupun memperluas sampel agar dapat diperbandingkan.
 3. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa dapat menambah variabel-variabel penelitian yang dirasa tepat untuk diterapkan dalam menguji pengaruh kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menerapkan hasil metode survey melalui penyebaran kuesioner sehingga peneliti tidak terlibat melakukan wawancara secara langsung dalam aktivitas Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dan kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner melalui penggunaan instrument secara tertulis.
2. Pada penelitian ini responden yang digunakan hanya terbatas pada karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri.
3. Dengan jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 40 lembar hanya 35 kuesioner yang dikembalikan dan dapat dianalisis.

Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengukur kinerja karyawan selain yang digunakan oleh peneliti

DAFTAR RUJUKAN

- Akhter, M., Siddique, N.E.A., & Alam, Asraful. (2013). HRM Practice and its Impact on Employee Performance: A Study of the Cement Industry in Bangladesh. *Global Disclosure of Economic and Business* 2(2).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dody, C. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mas Sumbiri. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Fachreza, S. M. (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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 115-122.
- Fatimah. (2016). *Panduan Menyusun Key Performance Indicator*. (N. Lestari, Ed.) Yogyakarta: Quadrant.
- Febri, F. A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatice, O. (2012). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Reward on Employee Result. *Empirical Analysis in Turkish Manufacturing Industry and Economic Research*, 3(3).
- Hasibuan Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Heri Supriyanto, D. M. (2018, Mei). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141-146.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi ke 7*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Ivancevich, John M., et al., (2014). *Organizational Behavior and Management 10 Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Jeki K R Rolos, S. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 06(4), 19-27.
- Juliansyah, N. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kadarisman, D. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kadek Ferrania, P. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370-3397.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara. 2004. Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil. www.menpan.go.id diakses

- pada 16 Maret 2019 pukul 10.05 WIB
- Kevin Tangkuman, B. T. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal Emba*, 3(2), 884-895.
- Koencoro. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja, Survei pada Karyawan PT. INKA. *Jurnal administrasi Bisnis*, 5(2).
- Kunthi, F.S. (2017, Juli 10). OJK Dorong Pengembangan Produk dan Layanan BPR. <https://ekbis.sindonews.com/read/1219394/178/ojk-dorong-pengembangan-produk-dan-layanan-bpr-1499683072>. Diakses pada 05 Maret 2017
- Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, cet. 1; Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Paramithadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370-3397.
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prihatini, Lilis Dian. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress pada Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Raymond Suak, A. Y. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal Emba*, 5(2), 1050-1059.
- Rivai, R. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Rodi, A. G. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. Skripsi Dipublikasikan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123-1133.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Supriyanto, Achmad Sani, dan Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press (anggota IKAPI)
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tangkuman, Kevin. Bernhard Tewel, Irvan Trang. (2015). "Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (PERSERO) Cabang Pemasaran

- Sulutteggo". Jurnal EMBA. Vol. 3. No. 2.
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. Asian Academy of Management Journal, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94
- Usmara, A. 2006. *Motivasi Kerja : Proses, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta. Amara Books.
- Widyaningsih, (2017). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP V Purwokerto Stasiun Kutoarjo. Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Yuwono I, dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Erlangga
- www.ojk.go.id

