

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah PT. Barata Indonesia

Berbekal dari pengalaman untuk kemajuan perusahaan, PT. Barata Indonesia (Persero) sejak berdiri tahun 1971 hingga sekarang tetap berkarya dan masih mempunyai prospek untuk berkembang di masa yang akan datang. Sebagai perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Barata Indonesia (Persero) tetap konsisten dalam melayani pelanggan dengan bisnis utama yang terdiri dari 3 (tiga) usaha meliputi :

- a. *Engineering Procurement and Construction* (EPC).
- b. Manufaktur Peralatan Industri.
- c. Pengecoran.

Dalam persaingan pasar global dan perdagangan bebas, telah mendorong PT. Barata

Indonesia (Persero) tetap komitmen dalam memberikan pelayanan produk dan jasa yang lebih kompetitif dalam hal kualitas, harga dan pengiriman tepat waktu.

Kerjasama dan sinergi antara PT. Barata Indonesia (Persero) dengan pihak-pihak lain, baik dari dalam maupun luar negeri, sebagai pendukung bagi PT. Barata Indonesia (Persero) untuk memperoleh alih teknologi, pendanaan dan pelaksanaan order dalam rangka program pembangunan industri nasional. Semua aktivitas di PT. Barata Indonesia (Persero) dilaksanakan dengan transparan dan dengan dukungan penuh seluruh karyawan, hal tersebut mencerminkan budaya perusahaan PT. Barata Indonesia (Persero).

Pada awal berdirinya, PT. Barata Indonesia (Persero) berpusat di Surabaya menempati area seluas 6.7 Ha di Jalan Ngagel No. 109 yang mana dalam perkembangannya dari waktu ke waktu telah menjadi

wilayah pusat kota yang padat penduduk. Dengan pertimbangan untuk pengembangan ke depan, dimana dibutuhkan ketersediaan lahan yang lebih luas, maka PT. Barata Indonesia (Persero) melakukan relokasi kantor dan pabrik ke Gresik di Jl. Veteran No 241 pada tahun 2005 dengan menempati lahan seluas 22 Ha.

Adapun tujuan PT. Barata Indonesia (Persero) adalah:

- a. Mendukung kemandirian dan kemajuan Industri Nasional.
- b. Memberikan produk dan layanan yang berkualitas kepada Pemesanan dalam rangka menciptakan nilai yang prima.
- c. Menghasilkan keuntungan bagi Pemegang Saham.
- d. Menciptakan kesejahteraan, peningkatan kualitas dan kepuasan kerja karyawan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

PT. Barata Indonesia (Persero) menjadi perusahaan *Founde Metalwoks* dan *Engineering.Procurment* dan *Construction (EPC)* yang tangguh.

b. Misi

Misi dari PT. Barata Indonesia (Persero) adalah:

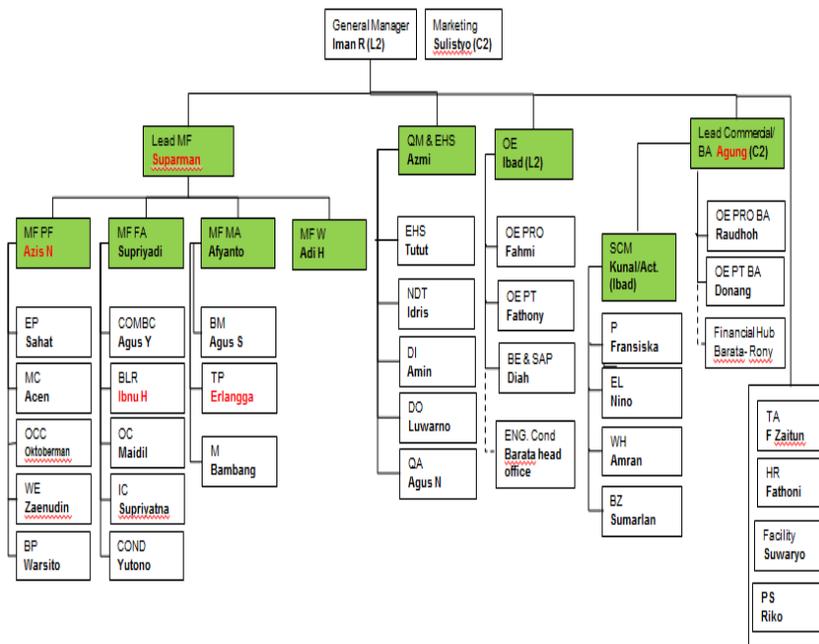
- a. Melakukan kegiatan usaha *Foundry dan Metal Works* Peralatan Industri dan komponen untuk bidang *Argo, oil & Gas, Power Plant* dan pengairan dengan mengoptimalkan sumber daya, sehingga memberikan nilai tambah bagi karyawan, pemesan. Pemegang Saham dan *Stakeholder* lainnya.
- b. Melakukan kegiatan usaha *Engineering, Procurement & Cunstruction* untuk bidang

Industri Agro, Industri Migas (*Tankage*)
dan Industri Pembangkit Tenaga Listrik.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Komponen Turbin



signed
Bobby Sumardiat Atmosudrio
Director Operational

signed
Iman Rehatsyah
General Manager

signed
Aquna Martowiryo
Commercial Manager

L2 Signature Rights Technical
C2 Signature Rights Commercial
MF Head and Department Level L3 Signature Rights

Activate Winc
Go to Settings to

4. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini objek responden adalah dari PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Kompenen Turbin, jumlah karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Kompenen Turbin berjumlah 200 orang dan dalam penelitian ini sebagian karyawan 67 orang karyawan.

Berdasarkan data-data yang ada mengenai karakteristik responden sebagai gambaran keadaan karyawan yang akan dijadikan sebagai responden. Karakteristik ini dapat diklafisikan berdarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi masing-masing karakteristik responden.

a. Karakteristik responden pada jenis kelamin

Tabel 4.1

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis
Kelamin**

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	63	94%
2	Perempuan	4	6%
Jumlah		67	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 63 orang atau 94% dari 67 responden. Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 orang atau 6% dari 67 responden.

b. Karakteristik responden pada tingkat pendidikan terakhir

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan
Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Keterangan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	SMA	46	69%
2.	Diploma	3	4%
3.	S1	18	27%
Jumlah		67	100%

Sumber : Data yang diperoleh

Berdasarkan tabel di atas responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 46 orang atau 69% dari 67 responden. Responden dengan tingkat pendidikan diploma berjumlah 3 orang atau 4% dari 67 responden, dan responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 18 orang atau 27% dari 67 responden.

B. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

1. Analisis Deskriptif Data Variabel X dan Y

Tabel 4.3

Analisis Deskriptif Data Variabel X dan Y

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pemberian_reward	67	34,00	50,00	40,6716	3,97488
motivasi	67	33,00	49,00	38,7164	3,54967
prestasi_kerja	67	33,00	50,00	39,5821	3,47785
Valid N (listwise)	67				

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Data tabel ini di dapat nilai tertinggi dari variabel (X_1) pemberian *reward* sebesar 34, nilai tertinggi sebesar 50, sedangkan nilai rata-rata dari seluruh pemberian *reward* sebesar 40,67. Data tabel di atas di dapat nilai terendah dari variabel (X_2) motivasi sebesar 33, nilai tertinggi sebesar 49, sedangkan nilai rata-rata dari seluruh motivasi sebesar 38,71. Data tabel di atas di dapat nilai terendah dari variabel (Y) prestasi kerja sebesar 33, nilai tertinggi sebesar 50, sedangkan nilai rata-rata dari prestasi kerja sebesar 39,58.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Dalam menentukan kesimpulan untuk uji validitas yaitu dengan uji 2 sisi dengan signifikan 0,05 dimana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dapat dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah responden 67 orang, dan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh r_{table} sebesar 0,240, sedangkan r_{hitung} dilihat dari table *Corrected item-Total Correlation*. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Pemberian Reward (X₁)

Item pertanyaan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,516	0,240	Valid
Item 2	0,493	0,240	Valid
Item 3	0,548	0,240	Valid
Item 4	0,431	0,240	Valid
Item 5	0,645	0,240	Valid
Item 6	0,553	0,240	Valid
Item 7	0,577	0,240	Valid
Item 8	0,400	0,240	Valid
Item 9	0,594	0,240	Valid
Item 10	0,565	0,240	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Pemberian Reward (X₁) menghasilkan nilai koefisien correlation > pada tingkat signifikan dengan jumlah 67 responden. Artinya, bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

Item pertanyaan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,490	0,240	Valid
Item 2	0,469	0,240	Valid
Item 3	0,472	0,240	Valid
Item 4	0,643	0,240	Valid
Item 5	0,547	0,240	Valid
Item 6	0,601	0,240	Valid
Item 7	0,442	0,240	Valid
Item 8	0,500	0,240	Valid
Item 9	0,494	0,240	Valid
Item 10	0,597	0,240	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Motivasi (X₂) menghasilkan nilai koefisien correlation > pada tingkat signifikan dengan jumlah 67 responden. Artinya, bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Y (Prestasi kerja)

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,471	0,240	Valid
Item 2	0,559	0,240	Valid
Item 3	0,615	0,240	Valid
Item 4	0,533	0,240	Valid
Item 5	0,520	0,240	Valid
Item 6	0,604	0,240	Valid
Item 7	0,462	0,240	Valid
Item 8	0,488	0,240	Valid
Item 9	0,551	0,240	Valid
Item 10	0,520	0,240	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien correlation > pada tingkat signifikan dengan jumlah 67 responden. Artinya, bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid.

c. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas X_1 Pemberian Reward

Reliabel Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,719	,719	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari output reliabel statistics. Didapatkan nilai sebesar 0,719 karena nilai $0,719 > 0,240$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas X_2 Motivasi

Reliabel Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,707	,705	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari output reliabel statistics. Didapatkan nilai sebesar 0,707 karena

nilai $0,707 > 0,240$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Y Prestasi Kerja Karyawan

Reliabel Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,664	,665	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari output reliabel statistics. Didapatkan nilai sebesar 0,664 karena nilai $0,664 > 0,240$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Kesimpulan Uji Reliabilitas

Variabel	r_{α}	Keterangan
Pemberian Reward	0,719	Reliabel
Motivasi	0,707	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan	0,664	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,749	5,545		4,644	,000
Pemberian_Reward	,339	,102	,388	3,312	,002
Motivasi	,001	,115	,001	,009	,993

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Model regresi berganda atau persamaan regresi linear

berganda pada umumnya dinotasikan dengan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari tabel

coefficient, sehingga dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 25,749 + 0,339 X_1 + 0,001 X_2 + e_1$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Kerjawan

X₁ = Pemberian Reward

X₂ = Motivasi Kerja

Sesuai dengan Persamaan Regresi yang diperoleh, maka model Regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 25,749 mempunyai artinya bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel pemberian reward (X_1), dan motivasi kerja (X_2), besarnya penilaian terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 25,749.
2. Nilai koefisien regresi variabel pemberian reward (X_1) bernilai 0,339 menyatakan bahwa variabel pemberian reward mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,339. Semakin baik persepsi terhadap pemberian reward maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) bernilai sebesar 0,001 menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,001. Semakin baik persepsi terhadap motivasi maka akan meningkatkan presentasi kerja karyawan.

Diperoleh bahwa kedua regresi variabel tersebut memiliki koefisien regresi dengan arah positif. Hal itu berarti bahwa Pemberai Reward dan Motivasi Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Komponen Turbin.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{ab}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,20570982
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,770
Asymp. Sig. (2-tailed)		,594

a Test distribution is Normal.

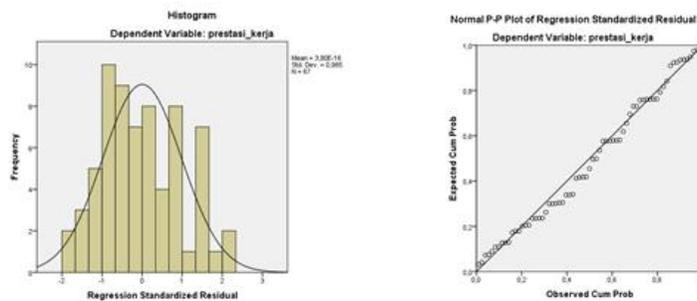
Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Hasil uji normalitas di atas terlihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,594 > 0,05$. Oleh sebab itu dapat

ditolak. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Data



Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Dengan melihat tampilan grafik histogram dari gambar di atas terlihat kurva membentuk lonceng atau bel yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga dan titik-titik disekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis nominal. Dan menggambarkan titik-titik disekitar garis dan pada *Scater Plot* menunjukkan model distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	25,749	5,545		4,644	,000		
	pemberian_reward	,339	,102	,388	3,312	,002	,969	1,032
	motivasi	,001	,115	,001	,009	,993	,969	1,032

a. Dependent Variable: prestasi_kerja

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Dari output coefficient di atas, dapat dilihat kolom VIF. Dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Pemberian Reward dan Motivasi Kerja sebesar 1,032 karena nilai tolance kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

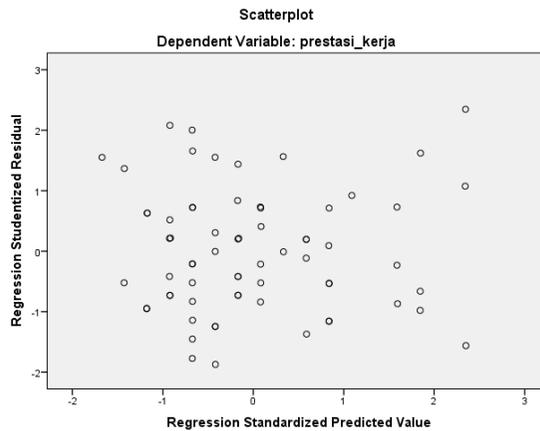
Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya Penyimpangan Asumsi Klasik Heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari Residual untuk semua Pengamatan pada model Regresi. Untuk mengetahui

ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya Pola tertentu pada grafik *Scatterplot*, dengan dasar Analisis sebagai berikut :

1. Jika ada Pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Berikut ini grafik *Scatterplot* yang akan menunjukkan ada atau tidaknya gejala Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Berdasarkan pada gambar di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara Pemberian Reward dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi problem heterokedastisitas pada model regresi.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel lain konstan. Hal ini pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14

Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,749	5,545		4,644	,000
	Pemberian_Reward	,339	,102	,388	3,312	,002
	Motivasi	,001	,115	,001	,009	,993

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

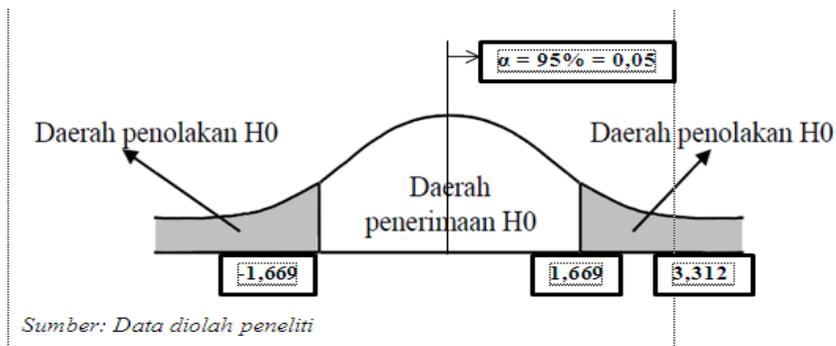
Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Berdasarkan hasil uji t di atas, tabel distribusi pada $n = 67$ ($df = n - k - 1$) atau ($67 - 2 - 1 = 64$). Pada derajat kepercayaan 95% (Uji dua arah), maka diketahui t_{table} sebesar 1,669, dapat dijelaskan dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis (uji t) untuk variabel Pemberian Reward (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,312 oleh karena nilai $t_{hitung} >$

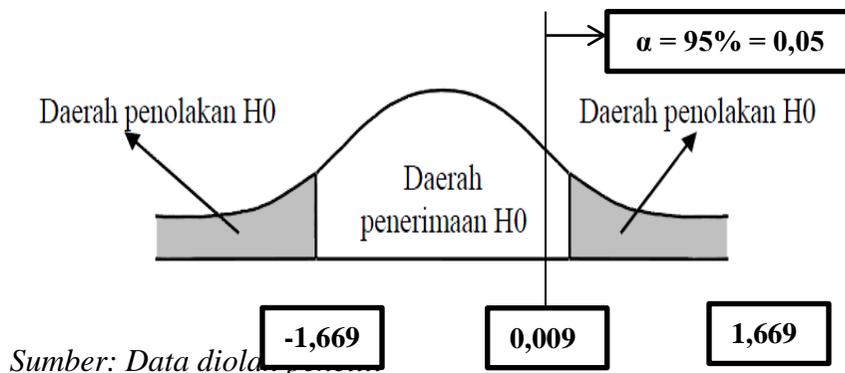
t_{table} ($3,312 > 1,669$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ini menyatakan bahwa Pemberian Reward berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Gambar 4.5
Kurva Uji t
Variabel Pemberian Reward Terhadap Prestasi Kerja



2. Hasil uji hipotesis (uji t) untuk variabel Motivasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,009 oleh karena nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$ ($0,009 < 1,669$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti ini menyatakan bahwa tidak ada Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Gambar 4.6
Kurva Uji t
Variabel Motivasi Terhadap Prestasi Kerja



b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Hasil analisis uji simultan antara variabel bebas Pemberian Reward (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Jika nilai F_{hitung} atau $F_{tabel} < 0,05$ maka bisa dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.15**Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,045	2	60,022	5,664	,005 ^b
	Residual	678,254	64	10,598		
	Total	798,299	66			

a. Predictors (Constant), Pemberian_Reward, Motivasi

b. Dependen Variable: Prestasi_Kerja

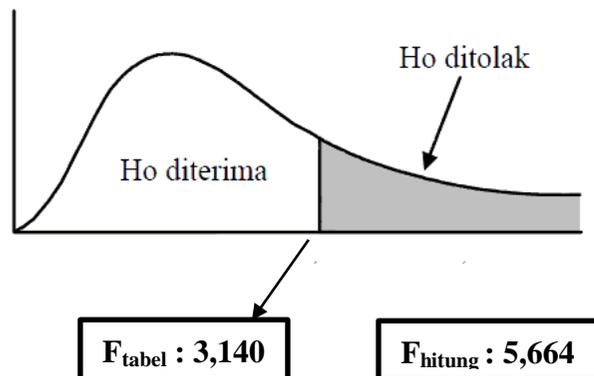
Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 4.19 dan gambar 4.7, distribusi hasil pengujian secara simultan (uji F) didapatkan F_{hitung} sebesar 5,664 dengan menggunakan tingkat signifikansi $5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan atau $(df) = 67 - 2 - 1 = 64$. Maka dapat diketahui hasil F_{table} sebesar 3,140 karena $F_{hitung} 5,664 > 3,140$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hal ini menyatakan bahwa terdapat Pengaruh secara simultan Pemberian Reward (X_1) dan Motivasi (X_2) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{table}$ sebesar ($5,664 > 3,140$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adanya dampak signifikan antara Pemberian Reward dan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan.

Gambar 4.7

Kurva Uji F



Sumber: Data diolah peneliti

6. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi merupakan suatu hubungan antara variabel dengan variabel lainya yaitu dengan melihat hubungan antara variabel X dan Y dengan *melihat* nilai r yaitu kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,388 ^a	,150	,124	3,255

a. Predictors: (Constant), Pemberian_Reward, Motivasi (korelasi)

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,388 terletak pada interval koefisien 0,20 - 0,399 yang berarti tingkat hubungannya rendah.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh atau tinggi rendahnya pengaruh antara Pemberian Reward dan Motivasi sebagai variabel independen terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel dependen. Nilai *Square* (R^2) berguna untuk mengetahui kekuatan model penelitian dalam memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, seperti yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,388 ^a	,150	,124	3,255

a. Predictors: (Constant), Pemberian_Reward, Motivasi (korelasi)

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS versi 20

(Determinasi) berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai R square sebesar 0,150 atau menunjukkan 15%. Dapat dikatakan bahwa penelitian Pemberian Reward dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Komponen Turbin. Sisanya sebesar 85% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, lingkungan kerja dan *punishment*. Alasan mengapa R berpengaruh rendah ini dikarenakan bahwa pemberian reward dan motivasi yang diberikan pada karyawan tentu yang berprestasi kerja melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan, selain itu pemberian gaji secara teratur setiap bulan kepada karyawan berpengaruh pada rendahnya R^2 .

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi antara Pemberian Reward terhadap Prestasi Kerja Karyawan terdapat hubungan yang positif, hal ini mendefinisikan bahwa ketika Pemberian Reward dan Motivasi meningkat maka Prestasi Kerja Karyawan juga ikut meningkat (hubungan searah) artinya bahwa dalam taraf tertentu Pemberian Reward dan Motivasi dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pemberian Reward berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan, berdasarkan nilai signifikansi lebih besar dari **0,05** dan jika dilihat dari $t_{hitung} > t_{table}$ (**3,312 > 1,669**). Sementara variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan, berdasarkan nilai signifikansi lebih besar dari **0,05** dan dilihat dari $t_{hitung} < t_{table}$ (**0,009 < 1,669**).

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa, secara simultan variabel Pemberian Reward dan Motivasi

berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dengan sementara jika dilihat dari nilai F_{hitung} **5,664** lebih besar dari F_{table} (**5,664 > 3,140**), dengan demikian dapat disimpulkan, variabel Pemberian Reward dan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar **0,388** terletak pada interval koefisien **0,20 – 0,399** yang berarti tingkat hubungannya **rendah**. Nilai R square diperoleh sebesar **0,150** atau menunjukkan **15%**, sisanya **85 %** dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pemberian Reward dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Rosulullah selalu menganjurkan kepada sahabat-sahabatnya untuk membayar upah yang pantas kepada para buruh mereka. Upah hendaknya diberikan secepatnya tidak boleh ditunda-tunda sebagaimana diperintahkan oleh Rasulullah SAW “*Berikan upah buruh itu sebelum kering keringatnya*”. Setiap apapun

yang dikerjakan oleh manusia pasti akan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Baik itu perbuatan baik maupun buruk akan mendapatkan balasan yang setimpal, seperti dijelaskan dalam Al-qur'an surat An-Nahl ayat 97 dan Al-Kahfi ayat 30:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”. (Q.S An-Nahl:97)¹

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّٰلِحٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.” (QS Al-Kahfi:30)²

Tafsir dari keterangan di atas adalah balasan di dunia dan di akhirat, ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi

¹ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahan*, 417.

² Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahan*, 448.

mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan akhirat amal saleh sendiri oleh Syekh Muhammad Abduh didefinisikan sebagai segala perbuatan yang berhubungan berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok, dan manusia secara keseluruhan. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja, dalam islam bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan perut tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang berkerja dengan tangganya sendiri.

Lebih jauh surat An-Nahl ayat 97 menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah atau balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama hal yang menarik dalam ayat ini adalah balasan Allah langsung didunia (Kehidupan yang baik atau rezeki yang halal) dan balasan di akhirat (dalam bentuk pahala). Sementara surat Al-Kahfi ayat 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah

dilakukan manusia pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menya-nyiakan amal hamba-Nya.

Dalam ajaran Islam penentuan upah memang tidak dijelaskan secara terperinci. Namun bila disandarkan perlu adanya harga yang adil baik dari sisi perniagaan maupun pengupahan dimana harga atas pekerjaan seseorang sesuai dengan seberapa banyak energi yang dia keluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Islam memandang bahwa sebagai karyawan yang bekerja untuk masyarakat harus bertanggungjawab akan amanah yang dibebankannya, bekerja dengan hati nurani, tidak menyulitkan masyarakat, dan juga harus memiliki karakter yang kuat serta akhlak yang baik, seperti karakter yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW, yaitu sifat *Shidiq*, *Amanah*, *Fathonah*, dan *Tabligh*. Dengan demikian, para karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi Komponen Turbin harus lebih meningkatkan kualitas kinerja yang sesuai dengan ajaran (norma) Islam

