

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ORANGE TV KOTA BATAM

Tommy Saputra*¹

¹Sekolah Tinggi Teknik Ibnu Sina Batam, Jl. Teuku Umar, Lubuk Baja.

³Program Studi Teknik Industri, STT Ibnu Sina, Batam

e-mail: *tommy@stt-ibnusina.ac.id

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Orange TV Distribusi Kota Batam yang berlangsung dua bulan dari bulan Oktober sampai dengan November 2016. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Responden penelitian adalah Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau yang dipilih berdasarkan teknik acak sederhana (simple random sampling). Instrumen yang dipergunakan adalah angket untuk menghimpun data variabel Lingkungan Kerja dan Penghargaan serta Kinerja. Analisis data menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Sebelum menguji hipotesis terlebih dahulu diadakan uji normalitas sebagai persyaratan analisis, yaitu uji linieritas dan homogenitas variansi dari variabel Lingkungan Kerja dan Penghargaan serta Kinerja. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: pertama, terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau; kedua: terdapat pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau; ketiga: terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau.

Kata kunci—Kinerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan

Abstract

This study aimed to describe the Work Environment Influence Award and either individually or jointly on Employee Performance Orange TV Distribution Batam Riau Islands. This research was conducted at the office of Orange TV Distribution Batam City that lasted two months from October to November 2016. The method used is a survey method. Research was carried out on Orange TV Distribution Batam Riau Islands employees who were selected based on random techniques (simple random sampling). The instrument used was a questionnaire to gather data variables and the Working Environment Award and Performance. Analysis of data using correlation and regression analysis techniques. Before the first test the hypothesis held normality test as requirements analysis, the linearity test and homogeneity of variance of the variables and the Working Environment Award and Performance. The results of the study found that: first, there is the influence of the Work Environment Against Employee Performance Orange TV Distribution Batam Riau Islands; second: there is influence of the Award Against Employee Performance Orange TV Distribution Batam Riau Islands; Third: there is influence of the Work Environment and Award simultaneously Against the Employee Performance Orange TV Distribution Batam Riau Islands.

Keywords—Performance, Work Environment, Awards

PENDAHULUAN

Seiring dengan reformasi teknologi yang terus bergulir dan merambah banyak aspek kehidupan global, Indonesia pun tak lepas dari imbas dan gejolak teknologi tersebut. TV berbayar ini menawarkan sistem *pay-per-view* (PPV) yang ditawarkan melalui kabel atau *DBS*. Dengan sistem *PPV* ini, pelanggan harus menunggu sampai program siaran yang mereka inginkan diudarakan baik oleh kabel maupun *DBS*. Salah satu penyedia layanan televisi berlangganan Indonesia, Indovision mengklaim dirinya sebagai perusahaan televisi berlangganan pertama yang mengaplikasikan sistem *DBS* dengan menggunakan satelit Palapa C-2 sejak pertama berdiri pada bulan Agustus 1988. Sembilan tahun kemudian (1997), Indovision meluncurkan satelit barunya yakni IndoStar 1 atau yang lebih dikenal dengan satelit Cakrawarta 1 yang digunakan sampai sekarang.

Ketersediaan layanan ini sangat bergantung pada berapa banyak kabel yang dimiliki oleh *provider* dan wilayah mana saja yang akan menjadi target pemasarannya. Ketika suatu wilayah belum terdapat jaringan kabel, maka wilayah tersebut belum mampu menerima layanan dari *provider*. Mekanisme pendistribusian pada layanan kabel sebenarnya sederhana tapi membutuhkan dana yang besar untuk biaya operasional. Suatu perusahaan atau *provider* harus membentangkan, menanam, sekaligus merawat jaringan kabel. Untuk keperluan peningkatan kualitas dan kapasitas, penggunaan serat optik merupakan pilihan yang tepat, karena potensi terkena gangguan terhadap kabel yang ditanam maupun yang digantung yang makin besar. Terlebih lagi media kabel konvensional dan serat optik ternyata masih mampu untuk disadap.

Pertumbuhan pelanggan TV berlangganan di Indonesia terutama di kota-kota besar, dapat dilihat dari grafik berikut ini:



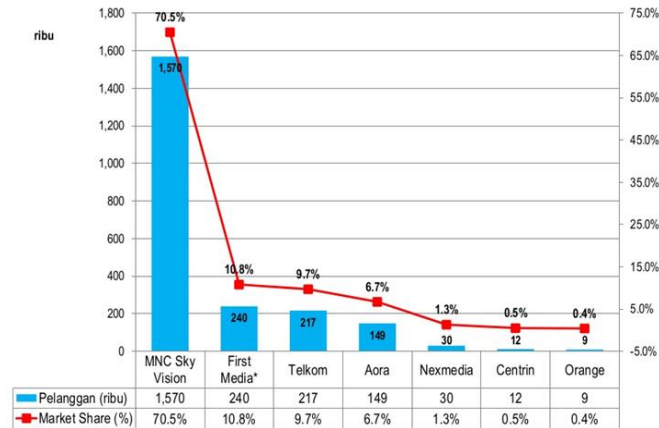
Gambar 1.1. Grafik Pertumbuhan Pelanggan TV Berlangganan

Sumber: www.slideshare.net/efimirza/data-statistik-bidang-penyiaran

Grafik yang tertera di atas menunjukkan perkembangan pangsa pasar televisi berlangganan yang naik dari tahun ke tahun secara konsisten. Adapun Orange TV sebagai merek dagang dari lembaga penyelenggara penyiaran berlangganan pada awalnya masih berada pada posisi bawah (2012), seperti tergambar pada grafik 1.2 dibawah ini.

Kemudian oleh PT Mega Media Indonesia pengelola Orange TV menargetkan bisa memiliki 500.000 pelanggan lewat kepemilikan hak siar liga Inggris selama tiga tahun (2013-2016). Per akhir 2012, Orange TV mengklaim memiliki 115.000 pelanggan.

Tantangan perusahaan berbasis teknologi informasi seperti Orange TV berubah dengan cepat, baik dari sisi perkembangan rekayasa teknologi komunikasi informasi, maupun permintaan pasar global. Perusahaan dituntut menjadi organisasi berkualifikasi kelas dunia (*world class*) untuk menghadapi persaingan operator yang berbasis konglomerasi jaringan usaha regional dan internasional, seperti sebut saja seperti Indovision dan TOP TV dari MNC Group, K-Vision dari group Kompas, BIG TV, Transvision, Topas, Skynindo dan lain-lainnya.



Gambar 1.2. Grafik Pembagian Pasar TV Berlangganan
Sumber: www.slideshare.net/efmirza/data-statistik-bidang-penyiaran

Organisasi perusahaan harus memenuhi konsep tata kelola perusahaan (*Good Corporate Governance*) sebagaimana ditetapkan oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), yaitu memenuhi empat hal pokok: *fairness, transparency, accountability dan responsibility*. Tata kelola perusahaan dengan mengembangkan berbagai mekanisme, seperti *Executive Remuneration, Audit Committees, Internal Controls, dan Shareholders*. Tuntutan tersebut bertumpu pada kinerja SDM yang menjadi modal insani perusahaan. Modal insani terbentuk oleh pendidikan dan pengalaman seseorang sehingga terwujud kemampuan SDM dalam hal: (i) berperilaku atau membentuk karakternya; (ii) kemampuan untuk mengembangkan diri; dan (iii) motivasinya yang mendorong untuk berbagi di lingkungan pekerjaannya.

Untuk itu, kinerja SDM karyawan Orange TV dalam persaingan merebut pangsa pasar TV berlangganan, dituntut: (i) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; (ii) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi; (iii) Memiliki tujuan yang realistis; (iii) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya; (iv) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; dan (v) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan TV Orange distribusi di Kota Batam Kepulauan Riau.

METODE PENELITIAN

A. Obyek Penelitian

Obyek Penelitian ini untuk mengetahui hubungan kausalitas variabel perilaku Lingkungan Kerja (X1), Penghargaan (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau, yang beralamat di Ruko Mitra Raya Blok A No. 6 Batam Centre Kota Batam.

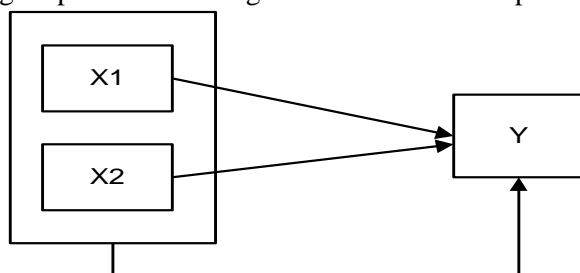
B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian keseluruhan Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan kerangka pemilihan sampel secara acak sederhana (*simple random sampling*). Untuk keperluan pengumpulan data penelitian dipilih minimal jumlah sampel (Roscoe: 1982;253) sebanyak 30 responden dan untuk uji coba instrumen sebanyak 10 responden.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti secara empirik dan verifikatif untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yang diajukan melalui pengujian data dari penelitian lapangan.

Metode penelitian yang dipilih adalah analisis kuantitatif dan metode pengumpulan data melalui survey, dengan alasan penelitian untuk penjelasan dan pembuktian lapangan (*explanatory & confirmatory*) pada hubungan kausal (asosiatif kausalistik) antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, yaitu variabel lingkungan kerja (X1), penghargaan (X2), dan kinerja (Y). Paradigma penelitian terangkai dalam konstalasi penelitian seperti berikut ini:



Gambar 3.1. Diagram konstalasi Penelitian

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik survey dengan cara menyiapkan lembar angket (kuisisioner) yang berisi butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang mewakili kisi-kisi untuk mengukur variabel yang diteliti. Butir kuisisioner yang dijadikan instrument pengumpulan data terlebih dahulu ditera tingkat keabsahan dan tingkat kepercayaannya dengan uji coba pada responden. Data kuantitatif hasil uji coba kemudian di uji validitas dan uji reliabilitas.

Setelah mendapat izin untuk penelitian dari pihak Rumah Sakit Awal Bros Batam, kuisisioner ditebar kepada responden (pegawai) secara acak (*simple random sampling*) untuk pengumpulan data melalui serangkaian instrumen angket dalam bentuk kuisisioner yang diisi oleh masing-masing responden.

Instrumen penelitian bersifat kualitatif, setelah terkumpul menjadi data, untuk keperluan analisis diubah menjadi data kuantitatif. Adapun bentuk kuisisioner dalam penelitian bersifat tertutup dengan jawaban yang sudah disediakan, sehingga responden hanya diminta memilih salah satu jawaban berjenjang yang ada. Data yang didapat adalah data empiris variabel penelitian pada Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau.

E. Instrumen Penelitian

1. Definisi Operasional

a. Variabel Kinerja (Y)

Persepsi Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam tentang hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai secara kualitatif maupun kuantitatif oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja dapat dikonfirmasi dari angka (skor) hasil ukur yang diperoleh dari persepsi responden Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam melalui seperangkat angket kuesioner dari dimensi: prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama dan kecakapan..

b. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Persepsi Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam tentang semua unsur yang dapat menunjang seseorang dalam bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat dikonfirmasi dari hasil angka (skor) hasil ukur yang diperoleh dari persepsi responden Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam melalui seperangkat angket kuesioner dari dimensi (i) fasilitas kerja; (ii) penghargaan (*reward*); (ii) hubungan kerja.

c. Variabel Penghargaan (X2)

Persepsi Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam tentang suatu imbalan diterima seseorang atas penilaian prestasi kerja atau keberhasilan yang telah dicapai.. Penghargaan dapat dikonfirmasi dari angka (skor) hasil ukur yang diperoleh dari persepsi responden Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam melalui seperangkat angket kuesioner dari dimensi: (i) intrinsik: penambahan tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dorong menjadi lebih baik. (ii) Ekstrinsik: kompensasi dengan penghargaan langsung, tidak langsung, non moneter.

2. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel (laten) produktivitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kisi-kisi instrument didapatkan dari turunan; (i) kesimpulan (sintesis) definitif pada kajian teori masing-masing variabel. Definisi ini didasarkan pada teori-teori yang tingkat kesesuaiannya tinggi dengan penelitian yang dipilih, agar pengukuran bersifat valid secara isi (*content validity*); kesimpulan definitif kemudian dijadikan (ii) definisi konseptual dan diturunkan menjadi definisi operasional pada responden penelitian beserta beberapa dimensi variabelnya; kemudian (iii) setiap dimensi variabel dirumuskan beberapa indikatornya; dan (iv) setiap indikator diwakili oleh beberapa instrumen kuisisioner;

Tabel 3.1. Kalibrasi Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi/Indikator	Butir Kuisisioner
1	Kinerja (Y)	Prestasi kerja	1, 2
		Kedisiplina	3, 4
		Membangun kerjasama	5, 6
		Daya kreativitas	7, 8
		Kecakapan.kerja	9, 10
2	Lingkungan Kerja (X1)	Fasilitas kerja	1, 2, 3, 4
		Penghargaan	5, 6, 7
		Hubungan kerja	8, 9, 10
3	Penghargaan (X2)	Penambahan Tangungjawab	1, 2
		Partisipasi dalam pengambilan keputusan	3, 4
		Dorongan lebih baik	5, 6
		Kompensasi langsung	7, 8
		Kompensasi tidak langsung	9, 10

3. Kalibrasi Instrumen

Kalibrasi atau uji coba instrumen untuk mengetahui reabilitas dan validitas instrumen. Reliabilitas instrumen menurut Kerlinger (2003;708) adalah keandalan suatu hasil pengukuran dengan pendekatan pada tiga ancangan, yaitu: (i) kemantapan, konsistensi, prediktabilitas/ keterampilan dalam mengukur himpunan obyek yang sama berulang kali; (ii) ketepatan atau akurasi suatu hasil pengukuran yang sebenarnya; (iii) seberapa banyak galat pengukuran yang terdapat dalam suatu instrumen pengukuran. Maka pengujian terhadap validitas ítem, menurut sugiono (2011;168) dapat menggunakan Uji Korelasi Produk Momen Pearson.

Pengujian reliabilitas instrumen menurut Gozali (2011:48) adalah: (i) pengukuran ulang (*repeated measure*) atau seseorang misalnya disodori dengan pertanyaan yang sama pada waktu berbeda akan memberi jawaban yang sama atau konsisten maka butir kisioner tersebut dapat dipercaya (*reliable*). Demikian juga sebaliknya, jika pertanyaan yang sama tetapi jawabannya berbeda atau tidak konsisten maka butir kisioner tersebut tidak dapat dipercaya (*unreliable*); (ii) pengukuran sekali saja (*one shot*) yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korekasi antar jawaban pertanyaan. Pada uji statistik *reliability* dengan operasi komputer Progran Statistik untuk Ilmu Sosial (*Statistic Program for Social Sciences*) suatu konstruk instrumen atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Crombact Alpha > 0.70 (Nunnaly, 1994). Berikut tabel peroleh uji statistik Reliabilitas Instrumen:

Tabel 3.2. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja(Y), Lingkungan Kerja (X1) dan Penghargaan (X2)

Reliability Statistics Variabel Kinerja (Y)		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.805	10

Reliability Statistics Variabel Lingkungan Kerja (X1)		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.834	10

Reliability Statistics Variabel Penghargaan (X2)		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.826	.844	10

Sumber: Output SPSS Uji Validitas & Reliabilitas

Uji Reliabilitas (*Output SPSS*) untuk indeks *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* data uji coba instrument: (i) variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai α : 0.805; (ii) variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai α : 0.834; (iii) variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai α : 0.844. Maka konstruk atau butir kuisioner yang menjadi kisi-kisi variabel dapat dikatakan *reliable*.

Adapun Uji Validitas untuk semua variabel dihitung dengan pengujian validitas konstruk, yaitu membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Tabel *r* product moment dengan signifikansi 5 % untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$ atau $n = 10$ sampel uji coba instrumen dikurangi 2 menjadi $df = 8$ pada *r* tabel adalah sebesar 0,549 (*r one tail*).

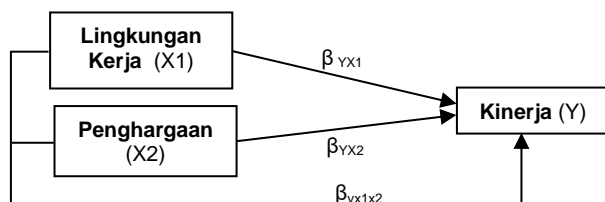
Untuk total korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) pada semua butir kuisioner variabel produktivitas kerja (Y), lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) menghasilkan angka *r* hitung > 0,549 (*r* tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen setelah dikalibrasi adalah reliabel dan valid untuk selanjutnya digunakan mengukur variabel dalam pengumpulan data penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada model teoritik yang diuraikan tersebut di muka, diterapkan melalui uji statistik dengan alat bantu operasi komputer menggunakan perangkat lunak (*software*) modul statistik *SPSS (Statistical Product and Service Solution) for windows* Adapun aplikasi modul program yang digunakan adalah uji statistik deskriptif dan parametrik hipotetis, yaitu: (i) uji validitas & reliabilitas angket, analisis deskriptif statistik; (ii) uji asumsi klasik: uji multikolonieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, uji normalitas grafis & statistik, uji linieritas; (iii) uji korelasi & regresi (sederhana & ganda); (iv) uji determinasi, (v) uji signifikansi statistik *t* dan *R*; (vi) anova, coefficient. (Ghozali:2011;45-166)

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik pada konstalasi penelitian akan didapatkan model dengan notasi berikut ini:



Gambar 3.2. Diagram Konstalasi Penelitian

Keterangan Notasi:

β_{YX1} : Pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja

β_{YX2} : Pengaruh variabel Penghargaan terhadap Kinerja

β_{yx1x2} : Pengaruh variabel Lingkungan kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja

Dengan notasi tersebut diatas, maka hipotesis statistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel (X1) Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)**
1. $H_0 : \beta_{YX1} = 0$ tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan;
 2. $H_a : \beta_{YX1} > 0$ H_0 ditolak, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel Penghargaan (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)**
1. $H_0 : \beta_{YX2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan;
 2. $H_a : \beta_{YX2} > 0$ H_0 ditolak, terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja Karyawan;
- c. Variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Variabel Kinerja (Y)**
1. $H_0 : \beta_{YX1X2} = 0$ tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan;
 2. $H_a : \beta_{YX1X2} > 0$ H_0 ditolak, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar variabel independen, karena diharapkan antara lain: (i) variabel independen bersifat ortogonal, artinya tidak terdapat korelasi yang tinggi (> 0.90) antar variabel independen; (ii) nilai koefisien determinannya (R^2) pada estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen; dan (iii) nilai tolerance dan lawannya; (iv) uji inflator factor (VIF).

Koefisien korelasi antar variabel independen dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Matrik Korelasi Antar Variabel Independen

Model		varX2	varX1
1	Correlations		
		varX2	varX1
		1.000	-.304
		-.304	1.000
Covariances			
		varX2	varX1
		.017	-.009
		-.009	.050

a. Dependent Variable: varY

Tabel 4.5. Uji Korelasi Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.433 ^a	.188	.128	1.71919	1.491

a. Predictors: (Constant), varX2, varX1

b. Dependent Variable: varY

Sumber: Output SPSS Uji Korelasi

Tabel tersebut di atas menunjukkan koefisien pada matrik korelasi hanya 0.304 atau < 0.90 , dan koefisien determinan hanya 0.324. maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen lingkungan kerja dengan penghargaan atau model regresi linier adalah normal.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menguji model regresi linier apakah ada kesalahan pengganggu dari kelompok responden atau individu pada observasi yang berbeda. Salah satu uji autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Waston (DW) pada tingkat satu (*first order autocorrelation*), seperti paparan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Uji Autokorelasi dengan Output Koefisien Durbin-Waston

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.433 ^a	.188	.128	1.71919	1.491

a. Predictors: (Constant), varX2, varX1

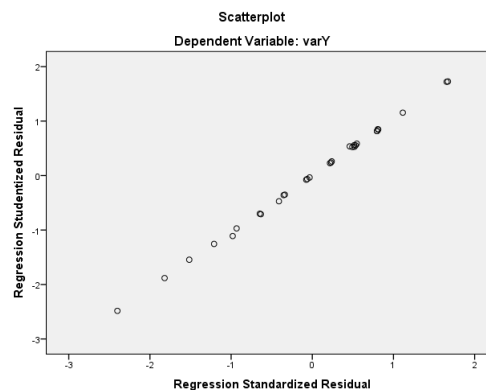
b. Dependent Variable: varY

Sumber: Output SPSS Uji Korelasi

Koefisien DW pada tabel tersebut diatas adalah nilai DW hitung 1.491, kemudian dihitung 4-DW (4-1.497): 3.509. sementara DW tabel pada k:2 dengan jumlah sampel 30, yaitu rentang batas atas-bawah (dl-du): 1.284-1567. Jika $d > dU$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi antar variabel independen lingkungan kerja dengan penghargaan atau model regresi linier adalah normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terjadi kesamaan atau homoskedastisitas maka model regresi diasumsikan normal. Gambar grafik dibawah ini scatterplot dengan titik yang menyebar secara acak diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y yang menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas atau model regresi linier adalah normal.



Gambar 4.4. SCATTERPLOT

Sumber: Output SPSS Uji Statistik

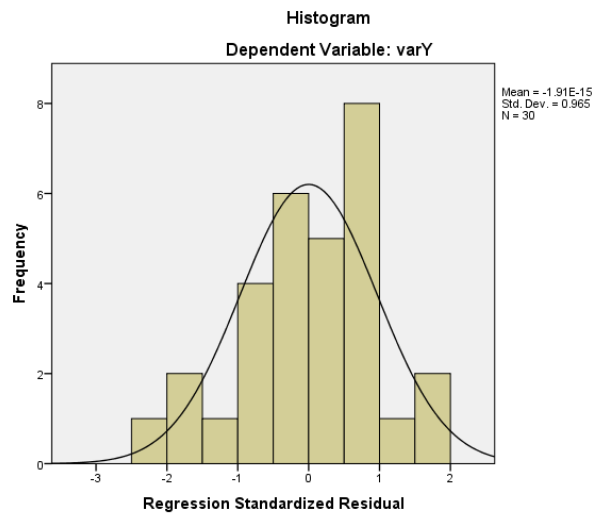
4. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji adanya variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti uji t dan F yang mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Normalitas distribusi skor dapat dikonfirmasi melalui keluaran data statistik dengan mengacu pada: (i) pengamatan nilai residual, yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan skor sesungguhnya, atau skor akan terdistribusi secara simetris disekitar nilai mean sama dengan nol; dan (ii) distribusi dari masing-masing variabel yang akan diteliti. dengan 2 komponen normalitas, yaitu: a) *skewness* yang berhubungan dengan simetri distribusi dan b) *kurtois* yang berhubungan dengan puncak dari suatu distribusi. (Ghozali:2011;160) Dengan kata lain, uji normalitas dapat didekati dengan pengamatan grafis dan perhitungan statistis.

Uji normalitas dengan grafik dapat diuji dari distribusi data pada masing-masing variabel dengan: (i) histogram kurva normal, yaitu membandingkan normalitas residual antara data observasi dengan kurva distribusi normal, seperti histogram dari *output*

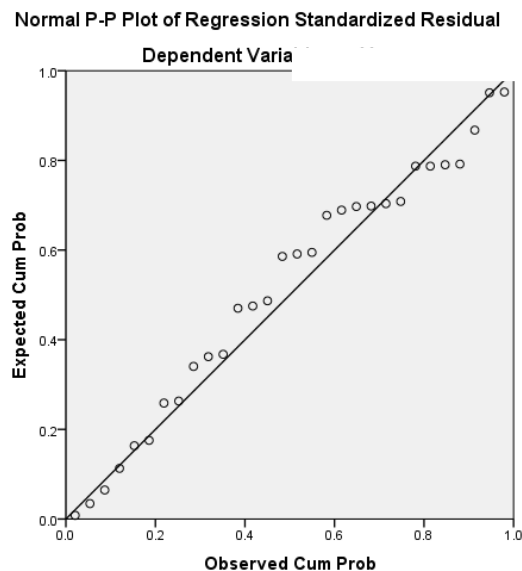
regresi di bawah ini, yaitu grafik histogram dari regresi ganda variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Demikian pula histogram pada distribusi data masing-masing variabel yang tergambar sebagai kurva normal pada deskripsi data sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Pada histogram dibawah ini terlihat bentuk lonceng yang normal, artinya pola distribusi skor data secara simetris berada disekitar nilai mean sama dengan nol.

Uji grafis lainnya, (ii) uji normal probability plot seperti tergambar di bawah, yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal yang berbentuk garis panduan diagonal. Pada gambar grafis di atas akumulasi titik distribusi berhimpitan dengan garis panduan diagonal, yang berarti distribusi residual normal belaka. Berikut grafik histogram dan grafik normal probability yang diwakili uji regresi variabel X1 dan X2 terhadap Y:



Gambar 4.5. Histogram Regresi Variabel X1, X2 terhadap Y

Sumber: Output SPSS Uji Statistics Coeff Outs Bcov R Anova Collin Tol



Gambar 4.6. Grafik Normal Probability Variabel X1, X2 terhadap Y

Sumber: Output SPSS Uji Statistics Casewise Plot (Zresid) Outliers

Dari pengamatan gambar grafis histogram dan normal probability tersebut diatas, maka uji normalitas distribusi skor terhadap regresi telah memenuhi persyaratan analisis atau model regresi linier adalah normal.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas untuk melihat secara empiris apakah fungsi regresi yang digunakan berbentuk linier atau bentuk lain, seperti bentuk kuadrat atau kubus. Uji linieritas yang dipilih sebagaimana uji autokorelasi tersebut di atas, yaitu uji Durbin Waston (DW) pada tingkat satu (*first order autocorrelation*), seperti paparan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Uji Autokorelasi dengan Output Koefisien Durbin-Waston

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.491 ^a

a. Predictors: (Constant), varX2, varX1
 b. Dependent Variable: varY

Sumber: Output SPSS Uji Auto\Korelasi

Koefisien DW pada tabel tersebut diatas adalah nilai DW hitung 1.491, kemudian dihitung 4-DW (4-1.885): 2.115. sementara DW tabel pada k:2 dengan jumlah sampel 30, yaitu rentang batas atas-bawah (dl-du): 1.284-1567. Jika $d > dU$ tidak terdapat autokorelasi positif, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi antar variabel independen atau model regresi adalah linier.

B. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini telah diajukan tiga hipotesis penelitian dan hipotesis statistik, yang akan diuji dengan menggunakan statistik inferensial melalui teknik analisis regresi. Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan teknik analisis regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan analisis regresi ganda. Masing-masing pengujian tersebut secara rinci diuraikan berikut ini:

1. Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau

Uji hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y), dapat dijelaskan dengan perolehan uji statistik regresi sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 4.4. Hasil Uji Regersi Sederhana Variabel X1 terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.084	6.24149

a. Predictors: (Constant), varX1
 b. Dependent Variable: varY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.693	1	142.693	3.663	.066 ^b
	Residual	1090.774	28	38.956		
	Total	1233.467	29			

a. Dependent Variable: varY
 b. Predictors: (Constant), varX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.913	46.493		1.009	.322
	varX1	.654	.342	.370		

a. Dependent Variable: varY
 Sumber: Output SPSS Uji Statistics Regresi

Pada tabel tersebut di atas, besarnya pengaruh ditunjukkan dengan koefisien determinan (R^2) dengan perolehan nilai: 0.137, yang dapat diartikan bahwa 13.70 % variasi pada Kinerja (Y) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variasi Lingkungan Kerja (X1) . Dan sebaliknya, 86.30 % (100.0 % – 13.70 %) variabel Kinerja (Y) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variasi pada variabel lain (ξ). Sedangkan taraf signifikansi (peluang kesalahan dan kepercayaan) arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1)

terhadap Kinerja (Y) adalah nilai koefisien koefisien r hitung yaitu 0.370 yang lebih besar dari r tabel: 0.3610 (tarap signifikan 5%). Artinya arah regresi adalah signifikan.

Bentuk persamaan linier dari pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah $y = a + bx$, a adalah konstanta dengan nilai: 46.913, dan b adalah koefisien B dengan nilai: 0.370. Maka didapat model regresi dengan persamaan regresi linier sederhana: $Y = 46.913 + 0.370 X1$.

Adapun uji regresi dengan uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung: 1.914, sedangkan t tabel (*product moment*) pada df (n-2) : 28 dengan signikansi 5%, adalah: 1.701. Artinya t hitung lebih besar dari t tabel. pada nilai signikansi (α): $0.000 < 0.05$. Maka dapat diartikan bahwa parameter koefisien regresi X1 terhadap Y adalah signifikan. Maka dapat diartikan bahwa parameter koefisien regresi X1 terhadap Y adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis nol (H_0): $\beta_{YX1} = 0$ ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a): $\beta_{YX1} > 0$ diterima. Artinya, terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau.

2. Variabel Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau

Uji hipotesis variabel penghargaan (X2) terhadap variabel kinerja (Y) Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau, dapat dijelaskan dengan perolehan uji statistik regresi sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 4.5. Hasil Uji Regersi Sederhana Variabel X2 terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.144	.091	6.21898

a. Predictors: (Constant), varX2

b. Dependent Variable: varY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.545	1	150.545	3.892	.058 ^b
	Residual	1082.921	28	38.676		
	Total	1233.467	29			

a. Dependent Variable: varY

b. Predictors: (Constant), varX2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	222.408	43.879		5.069	.000
	varX2	-.648	.328	.379	-1.973	.058

a. Dependent Variable: varY

Sumber: Output SPSS Uji Statistics Regresi

Pada tabel tersebut di atas, besarnya pengaruh ditunjukkan dengan koefisien determinan (R^2) dengan perolehan nilai: 0.144, yang dapat diartikan bahwa 14.40 % variabel Kinerja (Y) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variasi pada variabel Penghargaan (X2). Dan sebaliknya, 85.60 % (100.0 % – 14.40 %) variabel kinerja (Y) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variasi pada variabel lain (ξ). Sedangkan taraf signifikansi (peluang kesalahan dan kepercayaan) arah pengaruh variabel variabel penghargaan (X2) terhadap kinerja adalah nilai koefisien r hitung, yaitu 0.379 yang lebih besar dari r tabel: 0.3061 (tarap signifikan 5%). Artinya arah regresi adalah signifikan.

Bentuk persamaan linier dari pengaruh variabel variabel penghargaan (X2) terhadap kinerja (Y) adalah $y = a + bx$, a adalah konstanta dengan nilai: 222.408, dan b adalah koefisien B dengan nilai: 0.379. Maka didapat model regresi dengan persamaan regresi linier sederhana: $Y = 222.408 + 0.379 X2$.

Adapun uji regresi dengan uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung: 5.069, sedangkan t tabel (*product moment*) pada df (n-2) : 28

dengan signikansi 5%, adalah: 1.701. Artinya t hitung lebih besar dari t tabel. pada nilai signikansi (α): $0.000 < 0.05$. Maka dapat diartikan bahwa parameter koefisien regresi X2 terhadap Y adalah signifikan. Maka dapat diartikan bahwa parameter koefisien regresi X1 terhadap Y adalah signifikan. Maka dapat diartikan bahwa parameter koefisien regresi X1 terhadap Y adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis nol (H_0): $\beta_{YX2} = 0$ ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a): $\beta_{YX2} > 0$ diterima. Artinya, terdapat pengaruh Penghargaan (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau.

3. Variabel Lingkungan kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau

Uji hipotesis ganda variabel lingkungan kerja (X1) dan penghargaan (X2) terhadap variabel kinerja (Y) Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau, dapat dijelaskan dengan perolehan uji statistik regresi sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji regresi ganda variabel X1 dan X2 terhadap

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.188	.128	6.09160

a. Predictors: (Constant), varX2, varX1

b. Dependent Variable: varY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.561	2	115.780	3.520	.000 ^b
	Residual	1001.906	27	37.108		
	Total	1233.467	29			

a. Dependent Variable: varY

b. Predictors: (Constant), varX2, varX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	135.310	72.951			1.855	.075
	varX1	.511	.346	.366		1.478	.151
	varX2	.516	.334	.378		-1.548	.133

a. Dependent Variable: varY

Sumber: Output SPSS Uji Statistics Regresi

Pada tabel tersebut di atas, besarnya pengaruh ditunjukkan dengan koefisien determinan R² dengan perolehan nilai: 0.188, yang dapat diartikan bahwa 18.80 % variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi pada lingkungan kerja (X₁) dan dan penghargaan (X₂) secara simultan. Dan sebaliknya 81.20 % (100.00 % – 18.80 %) pada kinerja (Y) dipengaruhi oleh variasi pada variabel lain (ξ). Sedangkan signifikansi arah pengaruh variabel lingkungan kerja (X₁) dan dan penghargaan (X₂) terhadap kinerja (Y) dijelaskan dengan nilai koefisien r hitung, yaitu 0.433 yang lebih besar dari r tabel: 0.3061 (pada df: 48; tarap signifikansi 5%). Artinya arah regresi adalah signifikan.

Bentuk persamaan linier dari pengaruh variabel lingkungan kerja (X₁) dan dan penghargaan (X₂) terhadap kinerja(Y) adalah $y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, a adalah konstanta dengan nilai: 135.310, dan b₁ dan b₂ adalah koefisien β_1 dengan nilai: 0.366 dan β_2 : 0.378. Maka didapatkan model regresi dengan persamaan regresi linier ganda: $Y = 135.310 + 0.366 X_1 + 0.278 X_2$.

Nilai statistik F atau uji signifikansi simultan pada regresi ganda dapat dilihat pada F hitung dari tabel tersebut diatas, yaitu: 3.520, sedangkan F tabel pada df1: 27: tingkat signifansi 5% adalah: 3.354, artinya F hitung lebih besar dari F tabel. Dan pada nilai signikansi (α): $0.000 < 0.05$. Maka dapat diartikan bahwa parameter koefisien regresi X₁ dan X₂ terhadap Y adalah signifikan. Maka dapat diartikan bahwa parameter koefisien regresi X₁ terhadap Y adalah signifikan. Maka dapat diartikan bahwa parameter koefisien regresi X₁ terhadap Y adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis nol (H_0): $\beta_{YX1X2} = 0$ ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a): $\beta_{YX1X2} > 0$ diterima. Artinya,

terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan Penghargaan (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian adalah mengkaji temuan-temuan hasil penelitian yang dikuatkan dengan landasan teoritis dan fakta atau kondisi obyektif yang ditemukan selama penelitian survey. Adapun hasil uji hipotesis dapat membuktikan secara berturut-turut: (i) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau; (ii) terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau; (iii) terdapat pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan secara simultan terhadap kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau.

Hasil uji hipotesis statistik tersebut secara empiris penelitian dapat membuktikan perumusan masalah yang didasarkan pada landasan teori, kemudian dikaitkan antar variabel secara logika pada kerangka berpikir yang menghasilkan kesimpulan sementara (hipotesis). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapatkan bahwa ketiga hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung: 1.914 lebih besar dari pada t tabel (*product moment*) pada df (n-2) : 28 dengan signifikansi 5%: 1.701. atau t hitung lebih besar dari t tabel. pada nilai signifikansi (α): 0.000 < 0.05. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = 46.913 + 0.370 X_1$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor Lingkungan kerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja pegawai sebesar 0.370 pada konstanta 46.913

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau dapat diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0.370 dan koefisien determinannya sebesar 0.188 %. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 18.80 % variasi perubahan kinerja seorang pegawai ditentukan atau dijelaskan oleh Lingkungan kerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau, dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya, jika seluruh Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau dites persepsi Lingkungan kerja dan kinerjanya, maka lebih kurang 37 persen variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan kausal antara variabel Lingkungan kerja dengan kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau sesuai persamaan garis regresi $Y = 222.408 + 0.379 X_2$

Kedua, pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif penghargaan terhadap kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung: 5.069, sedangkan t tabel (*product moment*) pada df (n-2) : 28 dengan signifikansi 5%, adalah: 1.701. Artinya t hitung lebih besar dari t tabel. pada nilai signifikansi (α): 0.000 < 0.05. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = 222.408 + 0.379 X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor penghargaan akan mengakibatkan terjadinya perubahan skor kinerja pegawai sebesar 0.686 pada konstanta 46,301.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel penghargaan Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau dapat diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0.370 dan koefisien determinannya sebesar 0.137. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 13.70 persen variasi perubahan kinerja seorang pegawai ditentukan atau dijelaskan oleh Lingkungan kerja Karyawan Orange

TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau, dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau diukur variabel penghargaan dan kinerjanya, maka lebih kurang 37.00 persen variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan kausal variabel penghargaan dengan kinerja melalui persamaan garis regresi $Y = 222.408 + 0.379 X_2$.

Ketiga, pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja p Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung dari tabel tersebut diatas, yaitu: 3.520, sedangkan F tabel pada df: 48: tingkat signifikansi 5% adalah: 3.354, artinya F hitung lebih besar dari F tabel. Dan pada nilai signifikansi (α): $0.000 < 0.05$. Pola hubungan antara ketiga variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $Y = 135.310 + 0.366 X_1 + 0.278 X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap satu unit skor lingkungan kerja dan penghargaan secara bersama-sama akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja Karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau masing-masing sebesar 0.366 dan atau 0.278 pada konstanta 135.310.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel lingkungan kerja dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja dapat diketahui melalui nilai koefisien regresi sebesar 0.433, dan koefisien determinasi R sebesar, 0.188. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa lebih kurang 18, 80 persen variasi perubahan kinerja pegawai ditentukan atau dijelaskan secara bersama-sama oleh lingkungan kerja dan penghargaan, dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya, jika seluruh karyawan Orange TV Distribusi Kota Batam Kepulauan Riau diukur variabel lingkungan kerja dan penghargaan secara bersama-sama dengan kinerjanya, maka lebih kurang 43.30 persen variasi pasangan skor ketiga variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan kausal variabel lingkungan kerja dan penghargaan dengan kinerja akan mengikuti pola persamaan regresi $Y = 135.310 + 0.366 X_1 + 0.278 X_2$.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan (hasil) penelitian yang telah dicapai. Sehubungan dengan ini patut diakui bahwa penelitian ini mempunyai kelemahan-kelemahan dan keterbatasan-keterbatasan baik dari aspek teori maupun metodologi penelitian. Keterbatasan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Pertama, kelemahan dalam pelaksanaan pengumpulan data yang sulit dihindari, antara lain karena responden yang terpilih adalah responden pegawai yang merasa tidak berkepentingan dalam penelitian ini, apalagi tidak ada hubungan ataupun pengaruh terhadap kondite kepegawaian atau promosi jabatan misalnya, sehingga dapat terjadi ketidak-sungguhan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan kuisisioner, yang berakibat pada keakuratan hasil penelitian.

Kedua, Pengembangan atau penyusunan kisi-kisi instrumen dengan pilihan variabel perilaku dalam organisasi, yaitu: variabel kinerja, lingkungan kerja dan penghargaan. Alat mengukur variabel didapatkan dari dimensi dan atau indikator yang diterjemahkan dalam bentuk butir-butir kuisisioner yang harus tepat mewakili variabel penelitian. Sementara itu, penilaian responden tergantung dari subyektivitas kognitif, afektif dan konatif dari perilaku atau suasana hati responden sewaktu menjawab kuisisioner penelitian. Sehingga kuantifikasi skor dari jawaban kuisisioner dapat mempengaruhi akurasi hasil penelitian.

Ketiga, kelaziman dalam mengutip data penelitian dari hasil penilaian subyektif responden terhadap diri sendiri (*self assesment*) berdasarkan butir-butir kuisisioner yang

disodorkan. Kemudian responden dengan kecenderungan hanya memilih jawaban yang bernilai skor angka tengah, tinggi atau rendah, sehingga keluaran (*output*) data tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas pada hipotesis yang telah dibuktikan kebenarannya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) lingkungan kerja berpengaruh sebesar 11,6% terhadap kinerja karyawan; (2) penghargaan berpengaruh sebesar 12,2% terhadap kinerja karyawan; (3) lingkungan kerja dan penghargaan secara simultan berpengaruh 12,8% terhadap kinerja karyawan Orange TV distribusi Kota Batam Kepulauan Riau.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas ada beberapa saran untuk kedepan dimana untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, perlu perbaikan kinerja karyawan. Dan untuk memperbaiki kinerja karyawan diperlukan perbaikan lingkungan kerja dengan: (i) pemenuhan fasilitas kerja yang dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih baik; (ii) pemberian penghargaan yang lebih baik dari pihak perusahaan atas pengabdian karyawan; dan (iii) menciptakan program yang menjaga dan meningkatkan keeratatan hubungan kerja antar semua karyawan dan pemangku kepentingan lainnya. Dan harus ada peningkatan penghargaan dapat melalui penghargaan intrinsik, seperti: (i) meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya; (ii) meningkatkan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan; (iii) memotivasi prgawai agar terus menrus meningktkan kinerjanya menjadi lebih baik. Penghargaan juga dapat secara ekstrinsik, seperti; (iv) atas prestasi kerja karyawan, oleh organisasi memberi kompensasi dengan langsung dan tidak langsung serta yang bersifat non moneter.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Kussriyanto. 2001. Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo;
- Bernandin & Russel dalam Foustino Cordoso Gomez. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset;
- Fraser, T.M. 2002. Stres dan Kepuasan Kerja, terjemahan Muliana. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo;
- Melayu S.P Hasibuan, Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningakatan Produktivitas, Bumi Aksara Putra, Jakarta, 1996;
- Martoyo, Susilo. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE;
- Musanef. 2000. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Gunung
- Muchdrasah Sinungan, Pruduktitas, Apa Dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta, 2000
- Nitisemito, Alex S. 2006. Management Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia;

- Husein Umar. 1999. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama;
- Joseph M. Putti. 2004. Memahami Produktivitas. Jakarta: Binarupa Aksara
- Joseph D. Levesque. 2002. The Human Resource Problem-Solvers Handbook, New York: McGraw-Hill;
- Ghozali, H. Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Univ Diponegoro, 2005.
- Kerlinger, Fred N., *Foundation of Behavioral Research*, Holth, Rinehart and Winston Inc, 1986. alih bahasa: Landung R. Simatupang, editor: H.J. Koesoemanto, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003;
- Richard M. Steers & Lyman W. Porter. 2001. Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hill;
- Robert J. Sternber. 2006. Successful Intelligence, New York: Simon & Schuster;
- Richard E. Kopelman. 2006. Managing Productivity in Organizations: A Practical, People Oriented Perspective, New York: McGraw-Hill;
- Stephen P. Robbin. 2000. Organization Theory, Structure, Design and Application, California: International Inc;
- Sumamur. 2006. Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Gunung Agung, 2006;
- Sedarmayanti. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju, 2006;
- Slamet Saksono. 2001. Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius;
- Sondang P. Siagian. 1999. Bunga Rampai Manajemen Modern. Jakarta: Gunung Agung;
- Tyssen, Theodore G. 2006. Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer, alih bahasa Hadyana. Jakarta: Arcan;
- Vincent Gasperz. Manajemen Produktivitas Total: Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998.;
- Wursanto, IG. 1999. Manajemen Kepegawaian I. Yogyakarta: Kanisius.
- Joseph D. Levesque. 2002. The Human Resource Problem-Solvers Handbook, New York: McGraw-Hill;
- Yayasan Produktivitas Indonesia. 1999. Pengertian Produktivitas, Jakarta: Yayasan Produktivitas Indonesia.