

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN REWARD KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGGADA PERKASA TEHNIK

Riska Putri Kirana¹, Dhuha Safria², Mentari Pratami³

Email: riska.putri.kirana.id@gmail.com¹, dhuha.dhf@bsi.ac.id², Mentari.mpm@bsi.ac.id³

Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung visi misi perusahaan sehingga perlu didorong oleh lingkungan kerja yang baik dan *reward* yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan *reward* kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anggada Perkasa Teknik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda terhadap 32 responden yang dipilih menggunakan teknik *sampling jenuh*. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, studi kepustakaan dan pra wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif (parsial) dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu t_{hitung} 4,000 lebih besar dari t_{tabel} 2,045 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Selain itu, *reward* kerja juga berpengaruh positif (parsial) dan signifikan t_{hitung} 3,592 lebih besar dari t_{tabel} 2,045 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja dan *reward* kerja terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan f_{hitung} 129,014 lebih besar f_{tabel} 3,3328 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan *reward* kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, *Reward* Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in supporting the achievement of a company's vision and mission; therefore, it should be supported by a conducive work environment and an effective reward system. This study aimed to examine the influence of the work environment and reward system on employee performance at PT. Anggada Perkasa Teknik, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative research method using multiple linear regression analysis on 32 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires,

Article history

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

literature review, and preliminary interviews. The results indicated that the work environment had a positive and significant partial effect on employee performance ($t_{value} = 4.000 > t_{table} = 2.045$; $p = 0.001 < 0.05$). Likewise, the reward system had a positive and significant partial effect on employee performance ($t_{value} = 3.592 > t_{table} = 2.045$; $p = 0.001 < 0.05$). Simultaneously, the work environment and reward system had a positive and significant effect on employee performance ($f_{value} = 129.014 > f_{table} = 3.3328$; $p = 0.000 < 0.05$). These findings indicate that improving the work environment and implementing an effective reward system can enhance employee performance.

Keywords: *Work Environment, Reward System, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang unggul merupakan penentu utama di balik kelancaran dan keberhasilan setiap proses operasional di perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan, karena berhasil atau tidak berhasil nya hasil kerja akan memengaruhi target yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan kondisi kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

PT. Anggada Perkasa Teknik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasangan instalasi, penyediaan dan penyaluran tenaga listrik. Kinerja setiap karyawan akan terlihat ketika PT. PLN (Persero) memberikan surat perintah kerja kepada PT. Anggada Perkasa Teknik dan dilaksanakan oleh petugas PT. Anggada Perkasa Teknik. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan harian yang memiliki target tertentu.

Berdasarkan data perusahaan, realisasi penyelesaian pekerjaan selama periode April-Juni 2026 belum mencapai target yang telah ditetapkan, dengan tingkat pencapaian masing-masing sebesar 85,38%, 87,58%, dan 90,12%. Hasil observasi pada bulan juni juga menunjukkan masih terdapat beberapa permasalahan pada lingkungan kerja, seperti keterbatasan fasilitas kerja yang menyebabkan penyimpanan dokumen dan peralatan kurang tertata serta minimnya pencahayaan diruangan sulit untuk melakukan pekerjaan, dan komunikasi antara atasan dengan bawahan maupun antarpegawai yang belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut diduga memengaruhi kenyamanan kerja dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *reward* kerja yang masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya pemberian penghargaan, kesempatan promosi jabatan, serta fasilitas cuti yang belum sesuai dengan harapan karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusinya, sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Reward* Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anggada Perkasa Teknik”.

2. LANDASAN TEORI

a. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, menjelaskan bahwa lingkungan kerja yaitu suatu tempat yang memiliki beberapa fasilitas yang dapat mendukung karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi, misi dan sasaran perusahaan (Annatasya & Rosalina, 2022).

Sejalan juga dengan pendapat menurut Farida, lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana lokasi pekerjaan memiliki lingkungan yang baik atau positif karena mencakupi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan nyaman, aman, tentram, dan perasaan betah yang dirasakan oleh karyawan (Oktavia & Fernos, 2023).

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan, baik dari segi fisik maupun nonfisik serta lingkungan kerja tidak hanya mencakup sarana dan prasarana tetapi juga kondisi psikologis yang menumbuhkan rasa nyaman, dan aman bagi karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara lebih produktif, menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan, serta mencapai target yang telah ditentukan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Afrareftriza, 2022), secara garis besar untuk mengukur lingkungan kerja dapat dilihat dari 2 (dua) dimensi, sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja nonfisik

b. Reward Kerja

Pengertian *Reward* kerja menurut Hasibuan, menyatakan bahwa *Reward* adalah pemicu yang bisa diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil kerjanya sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan kembali hasil kerjanya (Suwanto et al., 2022).

Selanjutnya menurut (Nurhalipah et al., 2021), *Reward* merupakan hasil akhir yang sudah diperoleh karyawan dalam melakukan pekerjaan meliputi upah, gaji atau insentif yang dapat memberikan dorongan untuk melebihi pencapaian yang diharapkan.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *Reward* kerja merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pencapaian dan kontribusinya selama melakukan pekerjaan, baik dalam bentuk finansial berupa uang maupun non finansial berupa manfaat psikologis karyawan.

Menurut hasil dari analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa manfaat melalui *reward* kerja, yaitu: meningkatkan motivasi kerja, peningkatan produktivitas, pengurangan tingkat turnover, dan peningkatan kualitas karyawan (Mintawati, 2024).

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam (Trioctavianto, 2022), salah satu *Reward* atau penghargaan nya adalah ekstrinsik yang berasal dari luar diri karyawan tersebut, dari *Reward* ekstrinsik terdapat 2 (dua) dimensi yaitu:

- 1) *Reward* Finansial
- 2) *Reward* nonfinansial

c. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Fadhilah, 2022), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas karyawan saat melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan.

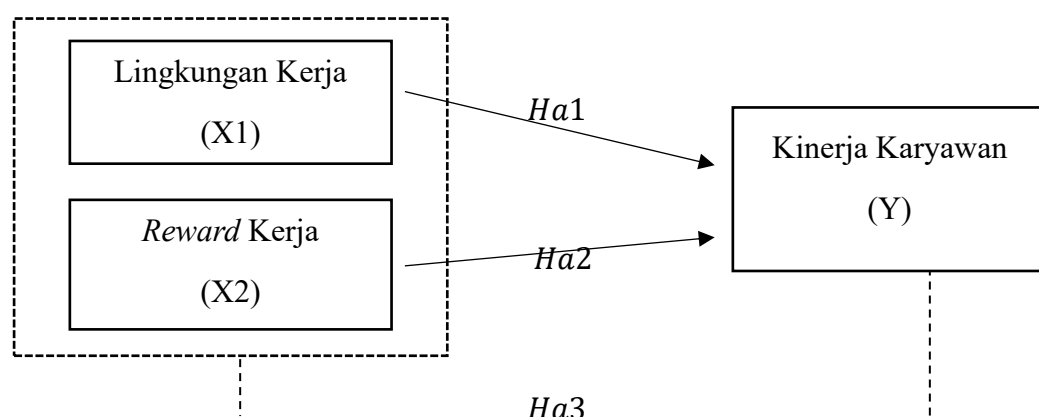
Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Jufrizen dalam (Kantohe & Sutarmin, 2023), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya

yang diberikan perusahaan sesuai tanggung jawabnya diperusahaan dari segi kualitas dan kuantitas.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah tercapai di perusahaan oleh sekelompok atau perorangan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan untuk mencapai perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara, menyatakan bahwa dimensi dari kinerja karyawan dapat diukur sebagai berikut, (Fadhilah, 2022):

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggungjawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif



Sumber: (data primer penulis tahun 2026)

Gambar II.1 Kerangka Berfikir

Hipotesis:

- Ho1* : Lingkungan kerja PT Anggada Perkasa Teknik secara parsial tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Ha1* : lingkungan kerja PT. Anggada Perkasa Teknik secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Ho2* : *Reward* kerja PT. Anggada Perkasa Teknik secara parsial tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Ha2* : *Reward* kerja PT. Anggada Perkasa Teknik secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Ho3* : Lingkungan kerja dan *reward* kerja PT. Anggada Perkasa Teknik secara simultan tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Ha3* : lingkungan kerja dan *reward* kerja PT. Anggada Perkasa Teknik secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan angka, dan numerik. Populasi penelitian berjumlah 32 karyawan yang berasal dari tiga divisi operasional perusahaan. Karena jumlah populasi relative kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kusioner dengan skala likert, studi kepustakaan, dan wawancara sebagai data pendukung.

Data ya diperoleh serta dianalisi menggunakan IBM SPSS Statistik versi 27 melalui uji kualitas data (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas), uji linearitas, uji hipotesis (uji T untuk parsial dan uji F untuk simultan), uji koefisien determinasi, serta analisis regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

a. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,756	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	X1.2	0,738	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	X1.3	0,701	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	X1.4	0,605	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	X1.5	0,695	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	X1.6	0,648	0,3494	<0,001	0,05	Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3494), dan seluruh nilai signifikansi Sig. memiliki nilai sebesar <0,001 yaitu kurang atau lebih kecil dari taraf Sig. (0,05). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid.

b. Uji Validitas *Reward* Kerja

Tabel 2 Uji *Reward* Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
<i>Reward</i> Kerja (X2)	X2.1	0,688	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	X2.2	0,847	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	X2.3	0,677	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	X2.4	0,716	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	X2.5	0,698	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	X2.6	0,612	0,3494	<0,001	0,05	Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3494), dan seluruh nilai signifikansi Sig. memiliki nilai sebesar <0,001 yaitu kurang atau lebih kecil dari taraf Sig. (0,05). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel X2 dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,861	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	Y.2	0,727	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	Y.3	0,785	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	Y.4	0,674	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	Y.5	0,676	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	Y.6	0,673	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	Y.7	0,692	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	Y.8	0,537	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	Y.9	0,686	0,3494	<0,001	0,05	Valid
	Y.10	0,724	0,3494	<0,001	0,05	Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3494), dan seluruh nilai signifikansi Sig. memiliki nilai sebesar $<0,001$ yaitu kurang atau lebih kecil dari Taraf Sig. (0,05). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Syarat Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,782	0,60	Reliabel
Reward Kerja (X2)	0,802	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,888	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,782 lebih besar dari syarat 0,60 sehingga dinyatakan reliabel, variabel *reward* kerja (X2) sebesar 0,802 lebih besar dari syarat 0,60 juga dinyatakan reliabel. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki nilai tertinggi dibandingkan kedua variabel independen yaitu sebesar 0,888 lebih besar dari syarat 0,60 dinyatakan reliabel.

4.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,33261330
Most Extreme Differences	Absolute		0,099
	Positive		0,067
	Negative		-0,099
Test Statistic			0,099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,581
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,568
		Upper Bound	0,594

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa nilai Asmp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian berdistribusi normal dengan arti uji normalitas dalam regresi telah terpenuhi.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 6 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-1,350	1,565		-0,863	0,395
Lingkungan Kerja	0,120	0,133	0,350	0,903	0,374
Reward Kerja	-0,026	0,129	-0,077	-0,200	0,843

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,374 lebih besar dari nilai sig. 0,05 dan untuk variabel *reward* kerja (X2) sebesar 0,843 lebih besar dari nilai sig. 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,493	2,523		0,988	0,331		
Lingkungan Kerja	0,857	0,214	0,514	4,000	0,000	0,211	4,740
Reward Kerja	0,745	0,207	0,462	3,592	0,001	0,211	4,740

4.3. Uji Linearitas

1. Uji Linearitas Lingkungan Kerja

Tabel 8 Uji Linearitas Lingkungan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	472,175	9	52,464	15,876	0,000
		Linearity	465,327	1	465,327	140,814	0,000
		Deviation from Linearity	6,848	8	0,856	0,259	0,973
		Within Groups	72,700	22	3,305		
	Total		544,875	31			

Berdasarkan tabel di atas, nilai *linearity* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05, artinya hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan terbukti signifikan secara linier. Selain itu, nilai *Deviation from linearity* memiliki nilai sebesar 0,973 lebih besar dari nilai 0,05, artinya tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear.

2. Uji Linearitas Reward Kerja

Tabel 9 Uji Linearitas Reward Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Reward Kerja	Between Groups	(Combined)	489,042	9	54,338	21,411	0,000
		Linearity	459,451	1	459,451	181,038	0,000
		Deviation from Linearity	29,590	8	3,699	1,457	0,229
		Within Groups	55,833	22	2,538		
	Total		544,875	31			

Berdasarkan tabel di atas, nilai *linearity* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05, artinya hubungan antara *reward* kerja dan kinerja karyawan terbukti signifikan secara linier. Selain itu, nilai *Deviation from linearity* memiliki nilai sebesar 0,229 lebih besar dari nilai 0,05, artinya tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear tersebut.

4.4. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 10 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,493	2,523		0,988	0,331
Lingkungan Kerja	0,857	0,214	0,514	4,000	0,000
Reward Kerja	0,745	0,207	0,462	3,592	0,001

Berdasarkan tabel di atas, lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,000 lebih besar dari t_{tabel} dan signifikansi memiliki nilai sebesar 0,001 kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. *reward* kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,592 lebih besar dari t_{tabel} dan signifikansi memiliki nilai sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H_{a2} diterima juga dan H_{o2} ditolak.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 11 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489,823	2	244,912	129,014	.000 ^b
	Residual	55,052	29	1,898		
	Total	544.875	31			

Berdasarkan tabel di atas, nilai f_{hitung} memiliki nilai sebesar 129,014 lebih besar dari nilai f_{tabel} yaitu 3,3328 dan signifikansi memiliki nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima.

4.5. Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi (Parsial) Lingkungan Kerja

Tabel 12 R Square Parsial Lingkungan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	0,854	0,849	1,628

Berdasarkan tabel di atas, nilai determinasi R^2 pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar 85,4% sehingga memiliki pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi (Parsial) Reward Kerja

Tabel 13 R Square Parsial Reward Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	0,843	0,838	1,687

Berdasarkan tabel di atas, nilai determinasi R^2 pada variabel *reward* kerja menunjukkan nilai sebesar 84,3% sehingga memiliki pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (Simultan) Kinerja Karyawan

Tabel 14 R Square Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	0,899	0,892	1,378

Berdasarkan tabel di atas, nilai determinasi R^2 pada variabel lingkungan dan *reward* kerja menunjukkan nilai sebesar 89,9% sehingga bersama-sama memiliki pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja karyawan.

4.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 15 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,493	2,523		0,988
	Lingkungan Kerja	0,857	0,214	0,514	4,000
	Reward Kerja	0,745	0,207	0,462	3,592

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan reward kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,493 + 0,857X_1 + 0,745X_2 + e$$

Persamaan ini dapat di artikan sebagai berikut;

1. Konstanta ($a = 2,493$)

Apabila kedua variabel independen (lingkungan dan *reward*) bernilai sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 2,493 menunjukkan belum adanya pengaruh dari variabel lain yaitu variabel independen.

2. Lingkungan Kerja ($X_1 = 0,857$)

Pada variabel lingkungan kerja jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,857 dengan asumsi variabel lain konstan atau bernilai nol.

3. *Reward* Kerja ($X_2 = 0,745$)

Pada variabel *reward* kerja jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel *reward* kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,745 dengan asumsi variabel lain konstan atau bernilai nol.

4. Koefisien Error ($e = 2,533$)

Koefisien eror menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan selain variabel independen (lingkungan dan *reward* kerja).

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji T (Parsial), variabel lingkungan kerja memiliki nilai T-hitung sebesar 4,000 yang lebih besar dari T-tabel 2,045 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Irwan & Irfan, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh reward kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji T (Parsial), variabel reward kerja memiliki nilai T-hitung sebesar 3,592 yang lebih besar dari T-tabel 2,045 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukan bahwa reward kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lahagu & Warsolo, 2025) yang menyatakan bahwa reward kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan reward kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji F (Simultan), diperoleh nilai F-hitung sebesar 129,014 yang lebih besar dari F-tabel 3,3328 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan reward kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Angriani & Syafri, 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan reward kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anggada Perkasa Teknik. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 85,4% terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Reward kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anggada Perkasa Teknik. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa reward kerja memberikan kontribusi sebesar 84,3% terhadap kinerja karyawan, sehingga pemberian reward yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan reward kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anggada Perkasa Teknik. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 89,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 10,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.2. Saran

1. Lingkungan kerja
Perusahaan disarankan untuk memperbaiki fasilitas kerja seperti penerangan, serta meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman dan kondusif.
2. Reward kerja
Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan gaji dan tunjangan sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga hak karyawan terpenuhi dan motivasi kerja meningkat.
3. Kinerja karyawan
Perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan kompetensi secara rutin serta menerapkan program penghargaan bagi karyawan berprestasi guna meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrareftriza, C. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja Dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kerinci central nursery*. Universitas Islam Riau.
- Angriani, Y., & Syafri, Y. P. (2025). PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PROGRAM BANTUAN STIMULAN PERUMAHAN SWADAYA (BSPS) (Studi Kasus : Kelurahan Campago Ipuh dan Campago Guguk Bulek). *Jurnal Ilmu Teknik*, 2(3), 47-56.
- Annatasya, D., & Rosalina, S. S. (2022). Lingkungan kerja “work from home” selama pandemi covid-19: apakah berdampak pada kinerja karyawan? *Jurnal Manajemen*, 12(1), 56-83. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.976>
- Fadhilah, F. A. (2022). *Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fortuna Shoes*. Universitas Indonesia Membangun.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 18(2), 218-222. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Kantohe, A., & Sutarmin. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum tirta satria, kabupaten banyumas. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i3.6069>
- Lahagu, A., & Warsolo. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mondelindo Abadi Mandiri. *Jurnal Pengabdian Cendekia*, 1(2), 288-295. <https://doi.org/10.71417/jpc.v1i2.68>
- Mintawati, H. (2024). Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan motivasi kerja melalui sistem reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315-323. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629>
- Nurhalipah, E., Haryana, A., & Nurminingsih. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan reward terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 151-167. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3-4.
- Suwanto, Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT surya pratama gemilang di bekasi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 471-484. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/16523/8643>
- Trioctavianto, R. (2022). Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas kecamatan kuantan kabupaten kuantan singingi. In *Repository*. Universitas Islam Riau.