

## Pengaruh Sistem *Raward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) Jakarta Pusat

Amalia Nur Cahyaningsih<sup>1</sup>, Furi Indriyani<sup>2</sup>, Rohani Lestari Napitupulu<sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2,3</sup>

Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kota Jakarta Barat, 11730

Email: [amalianingsih43@gmail.com](mailto:amalianingsih43@gmail.com)<sup>1</sup>, [furi.fin@bsi.ac.id](mailto:furi.fin@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [rohani.lti@bsi.ac.id](mailto:rohani.lti@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

Submit:  
22-10-2025

Revisi:  
11-11-2025

Terima  
17-11-2025

Terbit Online:  
17-11-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - PT Pertamina (Persero) merupakan salah satu BUMN terbesar di Indonesia, yang berperan penting mendukung ketahanan energi nasional. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh sistem *reward* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) Jakarta Pusat. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif statistik. Sampel sebanyak 100 karyawan tetap dipilih menggunakan teknik *Purposive Sampling* berdasarkan kriteria usia 22 – 55 tahun, pendidikan minimal SMA/Sederajat, dan masa kerja minimal 1 tahun. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah sistem *reward* dan lingkungan kerja, dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (2.988 > 1,984) dan tingkat sig 0,004 < 0,05. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (5.291 > 1,984), dengan tingkat sig 0,000 < 0,05. Secara simultan kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai F hitung sebesar 73.801 > F tabel sebesar 3,090 dan sig sebesar 0,000 < 0,05

Kata Kunci: Sistem *reward*, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Abstracts** - PT Pertamina (Persero) is one of the largest state-owned enterprises (BUMN) in Indonesia and plays an important role in supporting national energy security. The aim of this study is to determine the influence of the reward system and work environment on employee performance at PT Pertamina (Persero) in Central Jakarta. A quantitative method with a statistical approach was used. A sample of 100 permanent employees was selected using purposive sampling based on the following criteria: age between 22 and 55 years, minimum education level of high school or equivalent, and minimum work period of one year. The independent variables in this study are the reward system and the work environment, and the dependent variable is employee performance. The results showed that the reward system has a positive and significant partial effect on employee performance, with a calculated t-value greater than the t-table value (2.988 > 1.984) and a significance level of 0.004 < 0.05. The work environment also positively and significantly affects employee performance, with a calculated t-value greater than the critical value (5.291 > 1.984) and a significance level of 0.000 < 0.05. Additionally, both independent variables had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 73.801 > F-table of 3.090 and a sig-level of 0.000 < 0.05.

Keywords: Reward System, Work Environment, Employee Performance

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah satu diantara komponen terpenting dalam suatu organisasi. Jika dilepaskan dari jenis dan tujuannya, organisasi terbentuk menurut beberapa visi yang mengutamakan kesejahteraan manusia serta dikelola oleh manusia dalam realisasi misinya. Dengan demikian perlu untuk menumbuhkan dan memperhatikan Sumber Daya Manusia agar kualitasnya dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi positif terhadap

kinerja organisasi di mana SDM tersebut berada. (Pagiu & Pundissing, 2024) menekankan bahwa keunggulan dalam aset layanan sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kualitas bisnis. Hal ini memerlukan interaksi yang tinggi dengan konsumen, yang pada gilirannya menyoroti pentingnya pengelolaan SDM yang mencakup fungsi, administrasi, dan optimalisasi pemanfaatan karyawan. Aspek-aspek ini memerlukan perhatian serius agar perusahaan dapat beradaptasi dengan dinamika pasar yang terus berubah. Penerapan

prinsip-prinsip manajemen SDM, termasuk sistem penghargaan dan hukuman yang tepat, sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Perusahaan yang menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawannya cenderung lebih berhasil dalam mencapai tujuan mereka, berkat kontribusi positif dari kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk merancang sistem penghargaan yang efektif, yang dapat menghargai dan mengakui kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Isu mengenai sistem penghargaan menjadi sangat relevan bagi karyawan, karena tingkat kepuasan mereka terhadap sistem tersebut dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Tabel 1. Data Penghargaan Berupa Promosi Jabatan di PT Pertamina (Persero)

| Data Penghargaan Promosi Jabatan PT Pertamina (Persero) |       |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Total <i>Employeess Promoted</i>                        |       |       |       |       |
| Tahun   | 2023  | 2022  | 2021  | 2020  |
| Total   | 5.272 | 8.018 | 6.625 | 4.512 |



Sumber : PT Pertamina (Persero)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat fenomena yang dalam hal ini dapat menjadi pertimbangan nyata, menunjukkan adanya perubahan jumlah karyawan yang mendapatkan promosi dari tahun ke tahun. Secara khusus, pada tahun 2023 terdapat penurunan total dalam jumlah karyawan yang mendapatkan penghargaan atau promosi jabatan. Hal ini dapat menjadi indikasi adanya ketidakpuasan terhadap sebuah kinerja dan sistem penghargaan yang berlaku, yang pada gilirannya berpotensi dapat menurunkan motivasi dan kinerja kerja secara keseluruhan.

Kinerja dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang ada. Namun, kinerja juga dapat terbentuk oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu karyawan ataupun faktor eksternal di tempat kerja. Menurut (Fitri et al., 2021b) sistem penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan mempengaruhi motivasi dan performa pegawai. Selanjutnya, (Putri et al., 2024) menegaskan bahwa penghargaan yang tepat diberikan dapat memperkuat performa individu, karena karyawan

merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik darinya.

*Reward* adalah bentuk penghargaan diberikan kepada individu atau kelompok sebagai penghargaan atas pencapaian atau kontribusi luar biasa dalam konteks bisnis atau organisasi (Abidin & Prawirosumarto, 2024). *Reward* sebagai insentif keuangan, seperti bonus, kenaikan gaji, atau bentuk insentif lainnya, dan mencakup penghargaan *non-financial*, seperti penghargaan, pujian, atau promosi jabatan di tempat kerja.

Selain sistem *reward*, lingkungan kerja (Widhyani & Murniyati, 2025) juga menjadi satu diantara faktor yang membuat rasa aman, nyaman dan kondusif dalam bekerja. Dimana salah satu aspek keluhan dalam lingkungan kerja (Shakila et al., 2025) adalah ruangan yang belum sepenuhnya kedap suara, sehingga konsentrasi dalam bekerja merasa terganggu.

PT Pertamina (Persero) sebagai satu diantara Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbesar di Indonesia, mempunyai peran penting dalam mendukung ketahanan energi nasional. Dalam menjalankan fungsinya, perusahaan sangat terikat dengan kualitas dan kinerja sumber daya manusianya. Maka dari itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi perhatian utama agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. (Wahyuningsih et al., 2024) menjelaskan bahwa penerapan sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Temuan ini dapat dihubungkan dengan perusahaan besar seperti PT Pertamina (Persero) yang memang membutuhkan sistem *reward* yang efektif dan penciptaan lingkungan (Lestari et al., 2024) kerja yang kondusif, tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja untuk mencapai peningkatan produktivitas atau kinerja karyawannya.

PT Pertamina (Persero) telah mengadopsi sistem *reward* berupa penghargaan dalam bentuk finansial yang berupa bonus kinerja, dan masuk pula ke dalam kategori *non-financial*, yaitu dalam bentuk sertifikat, hadiah, serta fasilitas pengembangan karir. Namun, meskipun sistem *reward* sudah diterapkan, masih ada masalah yang timbul di lapangan. Salah satu di antaranya adalah persepsi sebagian pekerja terhadap tidak adanya transparansi dalam mengalami pengalaman mendapat *reward*, Ini menciptakan persepsi ketidakadilan bagi pekerja dan membentuk kesan buruk yang bisa berpengaruh pada konsistensi kerja. Akibatnya, kolaborasi tim pun dapat diminimalkan. Oleh karena itu, perlu ada langkah-langkah untuk memastikan bahwa sistem penghargaan dijalankan secara adil dan transparan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan membangun budaya kerja yang sehat.

PT Pertamina (Persero) terus berupaya untuk memberikan formulasi strategi yang efektif dalam memberikan apresiasi dan penyediaan fasilitas terbaik atas layanan kepada karyawan. Berbagai langkah perbaikan telah dilakukan untuk memastikan kepuasan

dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, perusahaan masih terus berusaha dalam peningkatan grafik peningkatan prestasi karyawannya melalui sistem *reward* yang direncanakan dan fasilitas milik perusahaan karena pengaruhnya terhadap prestasi karyawan yang belum berjalan maksimal secara keseluruhan. Maka dari itu, tujuan penelitian ini untuk memahami bagaimana sistem *reward* dan (Nurkhaliza & Lestari, 2025) kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam hal ini perlu dilakukan mendalam mengenai berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero). Penelitian ini akan mengkaji dimensi-dimensi sistem penghargaan, seperti jenis penghargaan yang diberikan, frekuensi pemberian penghargaan, serta transparansi dalam proses pemberian penghargaan. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji dimensi lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, komunikasi antar tim, dan dukungan manajerial, yang semuanya dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

### Studi Literatur

Studi literatur ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem reward (imbalan) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di PT Pertamina (Persero) Jakarta Pusat, yang merupakan perusahaan negara di sektor minyak dan gas di Indonesia. PT Pertamina dikenal sebagai salah satu perusahaan energi terbesar di Asia Tenggara, dengan ribuan karyawan yang berperan dalam operasi harian, termasuk eksplorasi, produksi, dan distribusi energi. Kinerja karyawan menjadi faktor kritis bagi keberhasilan perusahaan ini, terutama di tengah tantangan global seperti fluktuasi harga minyak dan transisi energi hijau.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan faktor eksternal seperti kondisi kerja. Sistem reward dan lingkungan kerja (Rafaza & Rosmita, 2025) adalah dua variabel utama yang sering dikaji dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini relevan karena PT Pertamina, sebagai BUMN, harus menjaga efisiensi operasional di tengah persaingan global, di mana karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat yang menggambarkan jenis atau bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Metode kuantitatif statistik dipilih karena karena data penelitian akan berupa angka serta analisis. Penelitian ini dilakukan dalam kondisi alamiah yang akan dimulai dengan meminta pendapat responden, dalam hal ini, penelitian ini akan tetap menggunakan teori sebagai dasar dalam eksplorasi saat meneliti.

“Populasi ialah wilayah generalisasi dengan adanya subyek atau obyek yang terdapat kuantitas dan karakteristik tertentu yang disusun oleh peneliti untuk dipahamin dan selanjutnya diambil kesimpulan” (Sugiyono, 2023).

Yang akan menjadi populasi untuk penelitian ini yakni karyawan dengan status karyawan tetap dengan jumlah 33.452 karyawan di PT Pertamina (Persero) Jakarta Pusat.

Tabel 2. Data Karyawan PT Pertamina (Persero)

| Komposisi Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian<br>(Composition of Employees by Employment Status) |                |
|--|----------------|
| Status Kepegawaian   | Jumlah (Orang) |
| Pekerja Tetap (Permanent Worker - PWT)   | 33.452         |
| Pekerja Tidak Tetap (Non-permanent Worker - PWT)   | 6.963          |
| Total  | 40.415         |

Sumber : PT Pertamina (Persero)

Sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik *non-probability sampling* dimana penentuan sampel ini dipilih oleh peneliti berdasarkan pertimbangan tertentu yaitu, dengan karyawan yang sudah berstatus tetap, rentang usia 22-55 Tahun, berlatar belakang pendidikan minimal SMA/Sederajat dan telah bekerja minimal selama 1 Tahun.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dimanfaatkan untuk menentukan kevalidan kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila dilakukan uji signifikan yang membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . *Degree of Freedom* (df) = n-2 yang dikategorikan sebagai 100-2 yang hasilnya adalah 98 dengan taraf alpha 0,05. Maka  $r_{tabel}$  yang dimanfaatkan yakni 0.196. Untuk variabel Sistem *Reward* (X1).

Dalam hal mengevaluasi validitas item yang digunakan (Prof. H. Imam Ghozali, 2021). Peraturan berikut berlaku:

- Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka data tersebut valid
- Jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

#### 1. Sistem Reward (X1)

Berdasarkan hasil uji validitas, survei yang membuat variabel Sistem Reward (X1) tersebut adalah 10 pernyataan yang telah diselesaikan oleh 100 responden dalam review ini. Mencari  $r_{tabel}$  terlebih dahulu merupakan salah satu cara untuk menentukan kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak valid. Dalam mencari nilai  $r_{tabel}$  pada penelitian ini menggunakan nilai-nilai  $r$  product moment sebagai dasar pengambilan keputusan uji ini dimana nilai n = 100 sehingga  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah n-2 atau 100-2 hasilnya 98 maka, tingkat signifikansi untuk uji dua arah 0,196. Karena  $r_{hitung}$  > lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka dalam perhitungan uji validitas yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya dan dapat

disimpulkan bahwa semua 10 pertanyaan kuesioner dianggap valid.

### 2. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji validitas, survei yang membuat variabel Lingkungan Kerja (X2) tersebut adalah 10 pernyataan yang telah diselesaikan oleh 100 responden dalam review ini. Mencari  $r$  tabel terlebih dahulu merupakan salah satu cara untuk menentukan kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak valid. Dalam mencari nilai  $r$  tabel pada penelitian ini menggunakan nilai-nilai  $r$  product moment sebagai dasar pengambilan keputusan uji ini dimana nilai  $n = 100$  sehingga  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah  $n-2$  atau  $100-2$  hasilnya 98 maka, tingkat signifikansi untuk uji dua arah 0,196. Karena  $r$  hitung > lebih besar dari  $r$  tabel, maka dalam perhitungan uji validitas yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya dan dapat disimpulkan bahwa semua 10 pertanyaan kuesioner dianggap valid.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas, survei yang membuat variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut adalah 10 pernyataan yang telah diselesaikan oleh 100 responden dalam review ini. Mencari  $r$  tabel terlebih dahulu merupakan salah satu cara untuk menentukan kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak valid. Dalam mencari nilai  $r$  tabel pada penelitian ini menggunakan nilai-nilai  $r$  product moment sebagai dasar pengambilan keputusan uji ini dimana nilai  $n = 100$  sehingga  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah  $n-2$  atau  $100-2$  hasilnya 98 maka, tingkat signifikansi untuk uji dua arah 0,196. Karena  $r$  hitung > lebih besar dari  $r$  tabel, maka dalam perhitungan uji validitas yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya dan dapat disimpulkan bahwa semua 10 pertanyaan kuesioner dianggap valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dapat ditunjukkan dengan kriteria pengujian dari nilai *Cronbach's alpha* di setiap variabel. Reliabilitas dapat tercapai apabila nilai *Cronbach's alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,70.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Sistem Reward (X1)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .871                   | 10         |

Sumber : Data diolah, 2025

Menurut tabel IV.11, dikatakan bahwasanya nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Sistem Reward (X1), mendapatkan nilai lebih dari 0,70. Dalam hal ini dapat dianggap Reliabel dan diterapkan pada pengumpulan data.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .870                   | 10         |

Sumber : Data diolah, 2025

Menurut tabel IV.12 diatas, dikatakan bahwasanya nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Lingkungan Kerja (X2), mendapatkan nilai lebih dari

0,70. Dalam hal ini dapat dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (X1)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .896                   | 10         |

Sumber : Data diolah, 2025

Menurut tabel IV.13 diatas, dikatakan bahwasanya nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan nilai lebih dari 0,70. Dalam hal ini, semua variabel pada penelitian ini dinyatakan Reliabel dan dapat dimanfaatkan untuk melaksanakan kumpulan data.

### B. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, Nilai residual dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05; sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05, residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 100                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 3.53303323              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .067                    |
|                                    | Positive       | .067                    |
|                                    | Negative       | .067                    |
| Test Statistic                     |                | .067                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Menurut hasil analisis dari tabel IV.14, didapat sig (2-tailed) 0,200 > 0,05. Sehingga dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                          |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficient | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                     |      |
| 1                         | (Constant)       | 2.935                       | 10.894     |                          | .677 |
|                           | Sistem Reward    | 2.395                       | 0.145      | .698                     | .007 |
|                           | Lingkungan Kerja | 0.045                       | 0.055      | .125                     | .845 |

a. Dependent Variable: ABS\_RESID

Sumber : Data diolah SPSS, 2025.

Menurut tabel diatas, dalam uji glejser pada kotak *coefficients* dibuktikan bahwasanya nilai signifikansi setiap variabel independen, yakni Sistem Reward memiliki nilai (0,07 > 0,05) dan Lingkungan Kerja memiliki nilai (0,415 > 0,05), sehingga dapat dikatakan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

#### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini tujuannya untuk melaksanakan pengujian ada atau tidaknya multikolonieritas pada model regresi dengan melakukan ketentuan pengujian multikolonieritas, jika nilai *tolerance* > 0,1 dan *Value Inflation Factor* (VIF) < 10 maka dengan demikian tidak terjadi permasalahan multikolonieritas. Sebaliknya apabila nilai *tolerance* < 0,1 dan *Value Inflation Factor* (VIF) > 10 maka dengan demikian terjadi permasalahan multikolonieritas.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t    | Sig. | Tolerance | VIF |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|-----------|-----|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | Beta  |      |      |           |     |
| 1     | (Constant)       | 11740                       | 1403       |                           | 8,375 | ,008 |      |           |     |
|       | Sistem Reward    | -.174                       | ,852       | -.437                     | -.394 | ,691 | ,414 | 2,415     |     |
|       | Lingkungan Kerja | -.087                       | ,949       | -.152                     | -.159 | ,247 | ,614 | 2,615     |     |

a. Dependent Variable: RA\_RES

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Menurut hasil dari tabel diatas, nilai tolerance variabel Sistem Reward X1, Lingkungan Kerja X2 adalah 0,414 dan nilai VIF nya 2.415. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa nilai tolerance nya 0,414 > 0,1 dan nilai VIF 2.415 < 10 tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | Beta  |       |      |
| 1     | (Constant)       | 13,293                      | 2,444      |                           |       | 5,438 | ,000 |
|       | Sistem Reward    | ,270                        | ,090       | ,297                      | 2,988 | ,004  |      |
|       | Lingkungan Kerja | ,452                        | ,086       | ,526                      | 5,291 | ,000  |      |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

“Berdasarkan hasil dari tabel diatas, menunjukkan hasil dari analisis regresi linear berganda untuk variabel Sistem Reward sebesar 0,270, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,452 dengan konstanta sebesar 13,293, maka diperoleh regresi linear berganda yaitu.”

$$Y = 13,293 + 0,270 X_1 + 0,452 X_2 + e$$

Dapat dijelaskan bahwa hasil regresi linear berganda sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 13,293 yang dapat dijelaskan bahwa jika variabel Sistem Reward dan Lingkungan Kerja diyakini konstan maka Y Kinerja karyawan bernilai sebesar 13,293.
2. Nilai koefisien regresi Sistem Reward (X1) sebesar 0,270, artinya menunjukkan bahwa setiap kenaikan Sistem Reward sebesar satuan cukup kuat, maka Kinerja Karyawan terdapat kenaikan sejumlah 0,270.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,452, maknanya menandakan setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar satuan cukup kuat. Sehingga Kinerja Karyawan akan terdapat kenaikan sejumlah 0,452.

#### C. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh individu variabel independen terhadap variabel dependen yang akan diukur dengan uji t. Uji t ini dimanfaatkan untuk membandingkan antara nilai  $\alpha$  (0,05) dengan nilai probabilitas, tabel statistic yang taraf signifikannya  $0,05/2 = 0,025$  dalam uji 2 sisi, dengan  $df = n-k-1$  atau sama dengan  $100-2-1 = 97$ : 0,025. Didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,984.

##### a) Variabel Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10. Uji T Variabel Sistem Reward

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | Beta  |       |      |
| 1     | (Constant)       | 13,293                      | 2,444      |                           |       | 5,438 | ,000 |
|       | Sistem Reward    | ,270                        | ,090       | ,297                      | 2,988 | ,004  |      |
|       | Lingkungan Kerja | ,452                        | ,086       | ,526                      | 5,291 | ,000  |      |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Menurut dari tabel IV.18, dikatakan bahwa variabel sistem reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari t hitung yaitu 2.988 yang artinya t hitung > t tabel 1,984, sedangkan nilai sig 0,004 < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diartikan bahwa Sistem Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

##### b) Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10. Uji T Variabel Lingkungan Kerja

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | Beta  |       |      |
| 1     | (Constant)       | 13,293                      | 2,444      |                           |       | 5,438 | ,000 |
|       | Sistem Reward    | ,270                        | ,090       | ,297                      | 2,988 | ,004  |      |
|       | Lingkungan Kerja | ,452                        | ,086       | ,526                      | 5,291 | ,000  |      |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel IV.19, maka dapat menunjukkan bahwasanya variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terlihat dari t hitung yaitu 5.291 yang artinya t hitung > t tabel 1,984, sedangkan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Hal ini mengindikasikan bahwasanya suasana kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

##### 2. Uji F (Simultan)

Untuk mengidentifikasi apakah  $H_0$  diterima atau ditolak, setiap variabel yang dimasukkan ke dalam model mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan. Oleh karena itu, ini dilaksanakan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Ketika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $Sig < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sebaliknya,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan atau  $Sig <$  dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  $F_{tabel}$

ditentukan menggunakan tabel statistic dengan df (k:n-k) atau  $f = n - k - 1$  yang artinya  $100 - 2 - 1 = 97$ , maka dari hasil nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,090.

Tabel 10. Uji F (Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1880.812       | 2  | 940.206     | 73.801 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1235.750       | 97 | 12.740      |        |                   |
|                    | Total      | 3116.562       | 99 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: TOTALY  
b. Predictors: (Constant), TOTALX1, TOTALX2

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Menurut tabel diatas, pengujian F menggunakan tabel ANOVA (*Analysis of Variance*). Keputusannya menggunakan angka probabilitas signifikan yaitu  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dalam hal ini nilai F hitung yang diperoleh sebesar 73.801 yang berarti  $> F_{tabel}$  3,090, dengan tingkat signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Dalam hal ini hipotesisnya yaitu.

$H_{03}$  : Sistem *Reward* dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero).  
diterima serta  $H_{02}$  ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwasanya suasana kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a3}$  : Sistem *Reward* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Jakarta Pusat. Dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar 73,801  $> F_{tabel}$  sebesar 3,090, sehingga, dapat disimpulkan dari hasil uji di atas bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Bisa dikemukakan bahwa variabel Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Jakarta Pusat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor Sistem *Reward* dan lingkungan kerja bersama-sama.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dimana variabel sistem *reward* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) Jakarta Pusat dapat ditarik kesimpulan, yaitu.

1. Hasil uji t variabel sistem *reward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terlihat dari t hitung yaitu 2.988 yang artinya t hitung  $>$  t tabel 1,984, sedangkan nilai sig  $0,004 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero).
2. Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terlihat dari t hitung yaitu 5.291 yang artinya t hitung  $>$  t tabel 1,984, sedangkan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

3. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $73.801 > F_{tabel}$  sejumlah 3,090 dan signifikansi sejumlah  $0,000 < 0,05$ , karena itu, disimpulkan bahwasanya variabel Sistem *Reward* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Jakarta Pusat.

### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran, sebagai berikut.

1. Dalam sistem *reward* di sebuah perusahaan termasuk PT Pertamina (Persero) sangat menjadi sebuah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusi, dedikasi dan pekerjaan yang telah dilakukan, karyawan akan merasa lebih termotivasi lagi dan akan terus meningkatkan kinerja yang tidak hanya berdampak ke diri sendiri saja, melainkan untuk kemajuan perusahaan. Dalam hal ini bisa dalam bentuk Penghargaan berupa *non financial* seperti *employee of the month* berupa sertifikat prestasi atau apresiasi atas kinerja saat karyawan melakukan pekerjaan dengan mencapai target perusahaan secara transparansi.
2. Lingkungan Kerja didalam perusahaan memiliki faktor penting dalam memberikan kesan positif dan meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu memperhatikan, menciptakan lingkungan yang aman. Dengan tersedianya peralatan K3 yang lengkap, tidak ada barang yang membahayakan. Nyaman, ruang lingkup lingkungan tempat bekerja tertata dengan baik, hubungan terhadap rekan maupun atasan berjalan dengan baik, sebuah peralatan kantor tersedia dan yang utama ruang kerjanya kondusif saat melaksanakan pekerjaannya.
3. Pada penelitian ini, banyak terdapat faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan. Maka diharapkan untuk peneliti lain, untuk menambahkan variabel baru untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih beragam dalam penelitian. Seperti salah satunya menambahkan di variabel independen tentang 70 punishment untuk melihat sejauh mana variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Abidin, M. Z., & Prawirosumarto, S. (2024). Pengaruh Reward, Punishment dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8. *Desember*, 5(12), 2086.
- Fitri, Y. R., Salfadri, & Sunreni. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN

- DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN PADANG. *Pharmacognosy Magazine*, 3(1), 197–207.
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.
- Nurkhaliza, F., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans). *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 80–88. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.213>
- Pagi, S. E. A. P. C., & Pundissing, R. (2024). PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMIDI KABUPATEN TANA TORAJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business Vol.*, 7(4), 1055–1067.
- Putri, A., Narpati, B., & Widjanarko, W. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA. *IJESM (Indonesian Journal of Economics and Strategic Management)*, 2(3), 2470–2481.
- Rafaza, A., & Rosmita, R. (2025). Pengaruh Tekanan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia KP Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 607–614. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.384>
- Shakila, F., Hastasari, R., & Saputra, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bando Indonesia. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(1).
- Wahyuningsih, S., Rezeki, F., & Setyaningrum, R. P. (2024). The Effect Of Non-Physical Work Environment And Workload On Job Satisfaction Mediated By Reward At Pt Module Intracs Yasatama Cikarang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 2499–2510. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3.5773>
- Widhyani, R. A., & Murniyati. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Sosial RI. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 600–606. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.391>