



Pengaruh Pemberian *Reward* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Equityworld Futures di Kota Jakarta Pusat

The Influence of Reward Systems and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at PT Equityworld Futures in Central Jakarta

Argo Umbara¹, Ibnu Sina²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : argoumbaraa@gmail.com¹, ibnu.sina@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 29-04-2026

Revised : 01-05-2026

Accepted : 03-05-2026

Published : 05-05-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of Rewards and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at PT Equityworld Futures in South Jakarta. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The population in this study were all employees of PT Equityworld Futures, totaling 50 employees. The results of the study based on the t test show that Rewards (X1) have a significant influence on Employee Performance (Y) with a t-count value of $12.745 > 1.667$ with Sig. $0.000 < 0.05$. Non-Physical Work Environment (X2) also has a significant influence on Employee Performance (Y) with a t-count value of $12.132 > 1.667$ (t-table) with sig. $0.000 < 0.05$. Furthermore, the F test shows that simultaneously Rewards (X1) and Non-Physical Work Environment (X2) have a significant effect on Employee Performance with an F-count value of $138.121 > 2.79$ (F table) with a sig. $0.000 < 0.05$. Thus, both variables collectively contribute to improving employee performance. The resulting coefficient of determination is $0.855 \times 100\% = 85.5\%$. This means that the Reward and Non-Physical Work Environment variables contribute 85.5% to improving employee performance, while the remaining 14.5% was not examined in this study

Keywords: *Rewards, Non-Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Non – Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT *Equityworld Futures* di Jakarta Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT *Equityworld Futures* yaitu berjumlah 50 karyawan. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa *Reward* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar $12,745 > 1,667$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar $12.132 > 1.667$ (t-tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, uji F menunjukkan bahwa secara simultan *Reward* (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar $138.121 > 2.79$ (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kedua variabel secara Bersama – sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar $0,855 \times 100\% = 85,5\%$. Artinya variabel *Reward* dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpartisipasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 85,5% dan sisanya 14,5% tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : *Reward, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.*



PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja tiap individu karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan akan terus berupaya untuk meningkatkan performa karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menerapkan berbagai strategi seperti menyediakan program pendidikan dan pelatihan, memberikan *Reward* yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan motivasi. Melalui upaya-upaya tersebut, diharapkan karyawan dapat menjalankan tanggung jawab mereka secara lebih maksimal, karena telah dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Sementara itu, pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang mendukung, dan motivasi merupakan hak karyawan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan sebagai bentuk dukungan terhadap kontribusi mereka demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai bukan terjadi secara kebetulan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pemberian *Reward*. Pemberian penghargaan (*Reward*) kepada setiap individu harus disesuaikan dengan hak dan tanggung jawab yang dimilikinya. Semakin sering karyawan menerima penghargaan atas perilaku positif, maka kemungkinan besar perilaku tersebut akan terus diulang.

Menurut Sazidah (2023:830) *Reward* merupakan suatu alat bantu dalam mendidik anak dengan tujuan agar anak memiliki rasa semangat untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sarqawi (2023:1095) *Reward* merupakan sebuah bentuk penghargaan atas sesuatu yang telah dilakukan oleh seseorang, khususnya anak. Dalam pemberian reward yang terpenting bukanlah hasil pencapaian anak. Namun dari hasil tersebut bertujuan untuk membentuk anak tersebut agar memiliki kemauan yang lebih baik lagi. Dan pemberian reward pada anak akan membuat anak cenderung untuk melakukan kegiatan itu lagi, dan inilah yang diharapkan

Reward memiliki peranan penting bagi karyawan sebagai individu, karena jumlah *Reward* yang diterima mencerminkan nilai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sebaliknya, tingkat *Reward* juga dapat memengaruhi kinerja, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan. Jika *Reward* diberikan, maka karyawan akan merasa puas dan terdorong untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, apabila *Reward* yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, hal tersebut justru dapat menurunkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka.

Pemberian *Reward* yang diterapkan pada PT *Equityworld Futures* adalah dengan menerapkan sistem *Reward employee of the month* untuk karyawan yang berprestasi disetiap bulannya, kenaikan gaji, uang servis, atau insentif dan dipromosikan dengan *performance appraisal* karyawan tersebut.

Sistem *Reward* yang diberikan oleh PT *Equityworld Futures* ini mempertimbangkan kinerja karyawannya yang harus sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku pada perusahaan sehingga *Reward* bisa diberikan dan diharapkan untuk dapat memotivasi semua karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Bagi perusahaan, melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan sangat bermanfaat untuk menilai aspek-aspek seperti kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta motivasi kerja, sekaligus



sebagai dasar dalam pengawasan dan upaya perbaikan. Kinerja karyawan yang maksimal sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitas dan menjaga keberlangsungan perusahaan.

Dalam praktiknya, setiap perusahaan tidak terlepas dari pemberian balas jasa atau kompensasi, yang merupakan salah satu elemen penting dalam membentuk dan mendorong kinerja karyawan. Sebab, untuk mencapai peningkatan kinerja, diperlukan adanya pemenuhan terhadap kompensasi yang layak.

Untuk mendukung penguatan pada permasalahan diatas serta fenomena yang terjadi maka penulis mencantumkan Pra *Survey* yang dimana jumlah pra survey itu diambil sebanyak 30 responden sesuai dengan pendapat Sugiyono (2020:143) berpendapat bahwa: “Minimal reponden untuk penelitian itu sebanyak 30 responden”. Dan sebagai data pendukung sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pra Survey Reward Pada PT *Equityworld Futures*
Kota Jakarta Pusat

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	
1.	Gaji dan bonus yang saya terima cukup dengan beban kerja saya	12 60%	8 40%	20
2.	<i>Reward</i> yang saya terima sudah mampu mencukupi kebutuhan hidup saya.	15 75%	5 25%	20
3.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir.	9 45%	11 55%	20
4.	Perusahaan menghargai atas kontribusi saya oleh atasan dan rekan kerja.	3 15%	17 85%	20

Sumber : Hasil Pra Survey

Dari tabel diatas, terdapat pernyataan tentang “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir.” dengan jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 11 responden dengan presentase 55%. Selain itu, karyawan PT *Equityworld Futures* juga memberikan respon yang kurang baik dari pernyataan tentang “Perusahaan menghargai atas kontribusi saya oleh atasan dan rekan kerja.” Hanya 3 responden dengan presentase 29% yang menyatakan “Setuju”.

Hal ini mengindikasikan bahwa *Reward* di PT *Equityworld Futures* belum sesuai dengan harapan karyawannya. Dikarenakan dalam hal ini PT *Equityworld Futures* tidak memberikan *Reward* dan bonus yang sesuai dengan apa yang diharapkan kepada karyawan yang unggul.



Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Non Fisik Pada PT *Equityworld Futures*
di Kota Jakarta Pusat
Tahun 2022 – 2024

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Seuju (%)	Tidak Setuju (%)	
1.	Atasan bersikap terbuka terhadap saran dan masukan yang disampaikan oleh bawahan.	8 40%	12 60%	20
2.	Terdapat hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan di lingkungan kerja.	10 50%	10 50%	20
3.	Komunikasi antar karyawan berlangsung dengan terbuka dan lancar.	7 35%	13 65%	20
4.	Karyawan merasa nyaman bekerja bersama rekan kerja dalam satu tim.	15 75%	5 25%	20

Sumber : Hasil *Pra – Survey*

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pernyataan mengenai “Atasan bersikap terbuka terhadap saran dan masukan yang disampaikan oleh bawahan.” dengan jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 12 responden (60%). Selain itu, karyawan PT *Equityworld Futures* juga memberikan respon yang kurang baik dari pernyataan tentang “Komunikasi antar karyawan berlangsung dengan terbuka dan lancar.” Hanya 7 Responden (35%) yang menyatakan “Setuju”.

Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik di PT *Equityworld Futures* belum sesuai dengan harapan karyawannya. Sikap atasan yang belum terbuka terhadap kritik dan saran dari karyawan membuat karyawan merasa kecewa, karena kerja keras dan prestasinya kurang mendapatkan penghargaan. Kondisi ini merupakan salah satu faktor dalam lingkungan kerja non fisik yang berkontribusi terhadap menurunnya kinerja karyawan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai produktivitas dan efektivitas kerja karyawan, penilaian kinerja perlu dilakukan secara sistematis dan terukur. Dalam penelitian ini, data kinerja karyawan disajikan dalam bentuk rekapitulasi per tahun guna mempermudah analisis secara menyeluruh terhadap kinerja unit kerja di perusahaan. Evaluasi mencakup aspek kehadiran, pencapaian target kerja, dan penilaian akhir dari manajer sebagai indikator utama kinerja. penilaian kinerja 3 Tahun terakhir, sebagai berikut :



Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT *Equityworld Futures*
Periode 2022 – 2024
Di Kota Jakarta Pusat

No	Unsur Penelitian	Tahun		
		2022	2023	2024
1.	Kualitas Kerja	70%	85%	80%
2.	Kuantitas Kerja	80%	70%	75%
3.	Pelaksanaan Kerja	75%	80%	77%
4.	Tanggung Jawab	85%	87%	80%
5.	Inisiatif	70%	75%	80%
Rata – rata per tahun (%)		76%	79,4%	78,4%
Rata – rata nilai dalam 3 tahun		77,93%		

Sumber : PT *Equityworld Futures* (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa PT *Equityworld Futures* mengalami penurunan kinerja karyawan dari tahun ke tahun, pada tahun 2022 dengan nilai rata – rata 76% tahun 2023 naik menjadi 79,4% namun di tahun 2024 kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 78%. Dari data tersebut dapat diketahui persentase perolehan penilaian kinerja yang dilakukan pada PT *Equityworld Futures* pada tahun 2022 – 2024 yaitu sebesar 77,93%. Hal ini menunjukkan penurunan kinerja setiap tahunnya sehingga kinerja karyawan pada PT *Equityworld Futures* di Jakarta Pusat belum dapat memenuhi kriteria yang ditentukan perusahaan, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan reward dan lingkungan kerja yang ada sudah cukup atau masih kurang kondusif dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja yang dihasilkan karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Menurut Akilie et al., (2025:225) *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan baik di perusahaan finansial maupun non finansial dalam bentuk pujian atau bentuk apresiasi lainnya. Sedangkan menurut Yudiantari & Andarwati (2023:97) *Reward* atau penghargaan merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas dedikasi, usaha, dan kontribusi yang telah diberikan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Amstrong dalam Suryaningrum et al., (2020:1322) *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co- workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja mereka. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2020:26) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Kinerja

Menurut Kartawijaya et al., (2019:2) Kinerja pada hakikatnya merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan organisasi tersebut kemudian dijadikan sebagai tolak ukur untuk



menilai baik atau buruknya kinerja organisasi. Menurut Retnowulan (2020) Kinerja ialah sesuatu capaian ataupun hasil kegiatan dalam aktivitas ataupun kegiatan ataupun program yang sudah direncanakan lebih dahulu untuk menggapai tujuan dan target yang sudah diresmikan oleh sesuatu badan serta dilaksanakan dalam waktu durasi khusus

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:119) penelitian kuantitatif adalah: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh *Reward* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas *Reward* (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,945	0,2787	Valid
X1.2	0,941	0,2787	Valid
X1.3	0,937	0,2787	Valid
X1.4	0,946	0,2787	Valid
X1.5	0,936	0,2787	Valid
X1.6	0,933	0,2787	Valid
X1.7	0,928	0,2787	Valid
X1.8	0,928	0,2787	Valid
X1.9	0,929	0,2787	Valid
X1.10	0,934	0,2787	Valid

Sumber : diolah penulis, 2025

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pernyataan pada variable *Reward* (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0.2787, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan yang ada pada variable *Reward* (X1) dinyatakan valid

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,938	0,2787	Valid
X2.2	0,941	0,2787	Valid
X2.3	0,897	0,2787	Valid
X2.4	0,908	0,2787	Valid
X2.5	0,909	0,2787	Valid
X2.6	0,928	0,2787	Valid
X2.7	0,918	0,2787	Valid
X2.8	0,915	0,2787	Valid
X2.9	0,870	0,2787	Valid
X2.10	0,940	0,2787	Valid

Sumber : Data diolah, 2025



Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai *r* hitung yang didapatkan oleh masing – masing pernyataan pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel yang mana memiliki nilai 0.2787, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan yang ada pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,904	0,2787	Valid
Y.2	0,895	0,2787	Valid
Y.3	0,908	0,2787	Valid
Y.4	0,914	0,2787	Valid
Y.5	0,917	0,2787	Valid
Y.6	0,910	0,2787	Valid
Y.7	0,898	0,2787	Valid
Y.8	0,908	0,2787	Valid
Y.9	0,894	0,2787	Valid
Y.10	0,853	0,2787	Valid

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *r* hitung yang didapatkan oleh masing – masing pernyataan pada variable Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel yang mana memiliki nilai 0,2787, sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 (sepuluh) butir pernyataan yang ada pada variable Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,984	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,979	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,975	0,60	Reliabel

Sumber : SPSS 25, data diolah

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* atas variable *Reward* (X1) sebesar 0,984, Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0,979 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,975. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60



Uji Normalitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,94258736
Most Extreme Differences	Absolute	0,065
	Positive	0,065
	Negative	-0,065
Test Statistic		0,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

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

Berdasarkan tabel 4.10 pada metode Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov, jika nilai signifikansi >0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi <0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0.200 > 0,05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

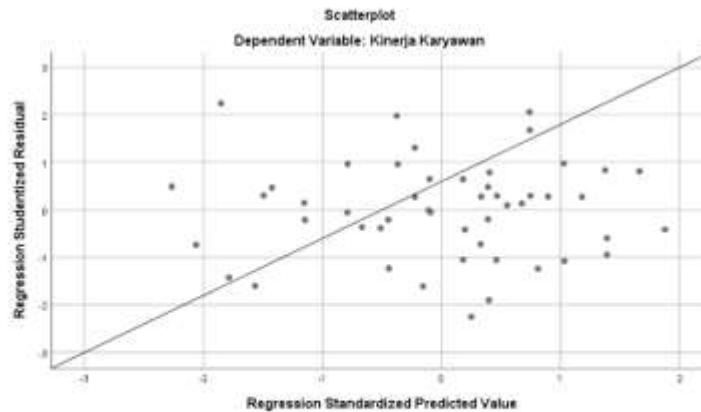
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Reward	0,985	1,015
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,985	1,015

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber : SPSS 25, data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat diketahui nilai tolerance yang diperoleh masing – masing variable *Reward* (X1) dan *Lingkungan Kerja Non Fisik* (X2) adalah 0,985 dengan nilai VIF sebesar 1,015. Maka, berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi berganda



Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4 tersebut menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi pada variable Kinerja Karyawan berdasarkan variable yang mempengaruhinya, yaitu *Reward* dan Lingkungan Kerja Non Fisik

Uji Autokorelasi

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.177 ^a	0.031	-0.010	1.81678	2.081

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward

b. Dependent Variable: ABRESID

Dari tabel 4.12 hasil uji Autokorelasi, data tabel *Model Summary* diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2.081. Nilai ini selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5 persen (0,05), jumlah n sebesar 50 sampel, dan jumlah k sebesar 3 (k=3) yang berasal dari jumlah variabel dalam penelitian ini sehingga didapatkan nilai dU dari tabel Durbin-Watson sebesar 1.6739. Nilai-nilai yang sudah didapatkan kemudian dimasukkan dalam rumus pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi yaitu $dU < dw < 4 - dU$ menjadi $1,6739 < 2.081 < 2,326$. Berdasarkan dari hasil perumusan pengambilan keputusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala autokorelasi di antara empat variabel independen dalam penelitian ini



Analisis Regresi Linear

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,420	1.870		-2,899	0,006
	Reward	0,504	0,040	0,714	12,745	0,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,498	0,041	0,680	12,132	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = -5,420 + 0,504X_1 + 0,498X_2 + e$ model persamaan tersebut memiliki arti bahwa :

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai negatif sebesar -5,420. Tanda negative artinya menunjukkan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Reward (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai agresivitas kinerja karyawan mengalami penurunan -5,420.
2. Koefisien regresi X1 diketahui memiliki nilai positif yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kinerja karyawan. Nilai b1 sebesar 0,504, maka dapat dikatakan jika variabel reward (X1) mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 1 satuan, maka memunculkan kemungkinan bahwa jika kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT *Equityworld Futures* mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,504
3. Koefisien regresi X2 diketahui memiliki nilai positif yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kinerja karyawan. Nilai b1 sebesar 0,498, maka dapat dikatakan jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 1 satuan, maka memunculkan kemungkinan bahwa jika kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT *Equityworld Futures* mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,498

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Reward	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kinerja Karyawan
Reward	Pearson Correlation	1	-0,121	0,632**
	Sig. (2-tailed)		0,403	0,000
	N	50	50	50
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	-0,121	1	0,593**
	Sig. (2-tailed)	0,403		0,000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,632**	0,593**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Berdasarkan tabel diatas hasil uji korelasi, diketahui bahwa variabel *Reward* (X1) memiliki hubungan yang **Kuat** dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,632 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat. Selain itu, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki hubungan yang **Sedang** dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,593 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan adanya korelasi positif yang sedang

Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.924 ^a	0.855	0.848	3.005

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,855. Hal ini berarti 85,5% variabel dependen berupa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu tingkat reward dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya sebesar 14,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini

Uji T (Parsial)

Tabel 4.20
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,420	1,870		-2,899	0,006
	Reward	0,504	0,040	0,714	12,745	0,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,498	0,041	0,680	12,132	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel *Reward* (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $12,745 > 1,667$ (t-tabel) dengan Sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H₀ ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial *Reward* (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diperoleh t-hitung sebesar $12,132 > 1,667$ (t-tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$. Maka H₀ ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Uji F (Simultan)

Tabel 4.21
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2493.718	2	1246.859	138.121	.000 ^b
	Residual	424.282	47	9.027		
	Total	2918.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $138.121 > 2,79$ (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan *Reward* (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab – bab sebelumnya dan analisis tentang pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Equityworld Futures* di Jakarta Pusat, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Reward* (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT *Equityworld Futures*. Hal ini dapat dicermati bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,745 > 1,667$) X_1 berpengaruh terhadap Y dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Korelasi variabel *Reward* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,639 terbilang **Kuat**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa *Reward* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT *Equityworld Futures* di Jakarta Pusat
2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT *Equityworld Futures* di Jakarta Pusat. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.132 > 1.667$) X_2 berpengaruh terhadap Y dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,539 terbilang **Sedang**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT *Equityworld Futures* di Jakarta Pusat.
3. Variabel *Reward* (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 138.121 > F_{tabel} 2.79$. Selanjutnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y didapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,855 atau 85,5% artinya kontribusi variabel bebas mempunyai sumbangsih terhadap variabel terikat sebesar 85,5% dan sisanya 14,5% tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel *Reward* (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki hubungan yang erat terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT *Equityworld Futures* di Jakarta Pusat

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aji, A. W., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 334. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3865>
- Akilie, A. H., Putra, R. B., Pratiwi, N., & Finis, H. (2025). Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 01(04), 224–231.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Badar, I. R., & Rahardja, E. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan (Reward), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv Cahaya Bunga Kreasi Bekasi Jawa Barat)*. 9, 1–11.
- Baryadi, B. (2020). *Pengaruh Reward, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt.Naga Semut Kebumen*. 1–10.
- Flippo, E. B. (2020). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Istijanto. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartawijaya, F., Lestningsih, A. S., & Widodo, D. P. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*. 8(1), 1–8.
- Kristiyan, G. B., & Veritia. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Csi Indonesia Jakarta Barat*. 14, 236–245.
- Mubarok, O. M., & Nazir, A. (2025). *Pengaruh Reward Dan Pengembangan Karier Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Pt Arina Multi Karya (Divisi Arnott ' S Indonesia) Jakarta Pusat*. 8.
- Nurahma, H., & Sina, I. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delta Systech Indonesia Di Bogor. *Jurnal Konsisten*, 2(1), 269.
- Oktaviani, S., Iviq, E., Rahayu, H., & Kerja, L. (2025). *Pengaruh Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Sumber Prima Elektronik*. 4(3).
- Purnomo, S. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Bogor*. 4(4), 711–720.
- Santoso, Singgih (2019), *Mahir Statistik Parametrik: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saputra, A., & Khair, O. I. (2025). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pt . Provinces indonesia area universitas indonesia*. 12965–12977.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju



Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (P. D. Sugiyono (Ed.)). ALFABETA,CV.

Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (P. D. Sugiyono (Ed.)). ALFABETA,CV.

Veritia, Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt prima soeka buana bekasi*. 6(4), 880–887.

Wibowo., 2022., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*, Rajawali Pers, Depok.