

The Influence Of Work Rewards And Work Environment On Job Satisfaction In The Karawang District Pamong Praja Police Unit

Pengaruh *Reward* Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang

Dela Syafitri¹, Sari Marliani², July Yulawati³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.delasyafitri@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,

July.yulawati@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to investigate, evaluate, and explain the hypothesis regarding the impact of incentives and workplace conditions on job satisfaction at the Karawang Regency Pamong Praja Police Unit. One hundred civil servants from the Karawang Regency Pamong Praja Police Unit office are part of the population used in this study. The sample for this study was selected purposefully in accordance with predetermined criteria. Questionnaires, observations, and literature reviews were used to gather research data. The study's findings indicate that, on a scale of 420 to 500, job rewards received a score of 4.844, with an average value of 484,4 in the "Very Good" category. On a scale of 340 to 420, the "Good" category was assigned a score of 3.610, with an average value of 361 for the work environment. The study's findings indicate that, on a scale of 420 to 500, job rewards received a score of 4.844, with an average value of 484,4 in the "Very Good" category. On a scale of 340 to 420, the "Good" category was assigned a score of 3.610, with an average value of 361 for the work environment. Job satisfaction obtained a score of 2.440 with an average value of 244 on a scale range of 180-260 "Dissatisfied" category. The coefficient of determination test obtained 0,515 which means 51,1%. Partially (t test) between the work reward variable on job satisfaction with a significant of $0,001 < 0,05$ and a t_{count} of $5,605 > 1,985$ and the work environment with a significant of $0,010 < 0,05$ and a t_{count} of $2,639 > 1,985$. In addition, simultaneously (f test) between work reward variables and work environment on job with a significant of $0,001 < 0,05$ and a calculated f_{value} of $51,428 > 3,90$.

Keywords: Reward, Work Environment, Job Satisfaction, HRM, Satpol PP

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud guna mengkaji, menganalisis, dan memberikan penjelasan terhadap hipotesis pengaruh *reward* dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Pada studi ini, populasi yang digunakan mencakup 100 pegawai PNS pada dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Sampel penelitian diambil secara *purposive* mengacu pada standar khusus yang telah ditentukan. Metode penelitian ini melalui deskriptif, kuantitatif, dan verifikatif melalui analisis regresi linear berganda, bantuan *software* SPSS versi 27. Data penelitian disusun melalui kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Temuan dari penelitian dapat disimpulkan *reward* kerja diperoleh skor 4.844 dengan nilai rata-rata 484,4 pada rentang skala 420-500 kategori "Sangat Baik". Lingkungan kerja diperoleh skor 3.610 dengan nilai rata-rata 361 pada rentang skala 340-420 kategori "Baik". Kepuasan kerja diperoleh skor 2.440 dengan nilai rata-rata 244 pada rentang skala 180-260 kategori "Tidak Puas". Secara uji koefisien determinasi diperoleh 0,515 yang artinya 51,1%. Secara parsial (uji t) antara variabel *reward* kerja pada kepuasan kerja senilai sig. $0,001 < 0,05$ dan t_{hitung} $5,605 > 1,985$ dan lingkungan kerja dengan nilai sig. $0,010 < 0,05$ dan t_{hitung} $2,639 > 1,985$. Selain itu, secara simultan (uji f) antara variabel *reward* kerja dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja senilai sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} $51,428 > 3,90$.

Kata Kunci: Reward, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, MSDM, Satpol PP.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi modern yang ditandai oleh persaingan ketat dan perubahan teknologi yang sangat cepat, peran sumber daya manusia menjadi semakin vital dalam menentukan keberhasilan dan efektivitas suatu perusahaan. Kualitas, kompetensi, serta kemampuan adaptif dari tenaga kerja tidak hanya berpengaruh terhadap performa perusahaan secara internal, tetapi juga memiliki kontribusi besar terhadap pembangunan nasional secara keseluruhan.

Pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal melalui pengembangan keterampilan, pelatihan berkelanjutan, dan penciptaan lingkungan kerja yang produktif dapat mendorong peningkatan daya saing perusahaan di pasar global. Di samping hal tersebut, sumber daya manusia yang dikelola dengan baik juga membantu memperkuat struktur ekonomi negara melalui penciptaan lapangan kerja, peningkatan produktivitas, serta mendorong inovasi di berbagai sektor industri. Oleh karena itu, investasi dalam kemajuan sumber daya manusia adalah salah satu strategi penting guna menghadapi tantangan global dan menciptakan pertumbuhan yang berkelanjutan. (Aini 2020).

Kepuasan kerja ialah rasa puas pada pegawai saat melakukan pekerjaan. Hal tersebut memberikan dampak yang positif bagi pekerja yang telah menghadapi pekerjaannya (Rivaldo and Ratnasari 2020). Usaha untuk menciptakan kepuasan kerja terhadap pegawai yaitu mengadakan *reward* bagi para pegawai yang mempunyai prestasi kerja. Prestasi kerja yang bagus dapat memberikan *reward* yang tinggi pula secara adil dan memadai (Aini 2020).

Reward atau penghargaan kepada pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam mendorong motivasi kerja dan meningkatkan kinerja. Secara umum, *reward* terbagi menjadi dua jenis, yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. *Reward* ekstrinsik berupa penghargaan yang bersifat nyata seperti uang, bonus, tunjangan, insentif, atau pujian dari atasan. Penghargaan ini memotivasi pegawai melalui faktor eksternal, yaitu keinginan untuk mendapatkan pengakuan atau imbalan atas kinerja yang telah dicapai. Sementara itu, *reward* intrinsik lebih bersifat non-material, yaitu muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri. Pegawai merasa senang, bangga, atau puas atas pekerjaannya karena sesuai dengan minat, kompetensi, dan tantangan yang dihadapi, sehingga menimbulkan rasa memiliki dan pencapaian pribadi.

Kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana pegawai merasa dihargai dan terpenuhi kebutuhannya, baik secara materiil maupun emosional. Kepuasan tersebut akan terlihat ketika pegawai merasa nyaman dalam lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung secara psikologis. Lingkungan kerja yang demikian dapat memperkuat efek positif dari *reward* yang diberikan, mendorong loyalitas, serta meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu menyeimbangkan pemberian *reward* ekstrinsik dan intrinsik agar tercipta motivasi kerja yang berkelanjutan dan kepuasan kerja yang optimal. (Aini 2020).

Lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para pegawai. Lingkungan kerja ialah hal penting di perusahaan yang berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja dikategorikan atas dua yakni fisik dan non fisik, di antaranya lingkungan kerja sosial berhubungan sesama pegawai dan hubungan pegawai dan atasan (Suswardana 2022).

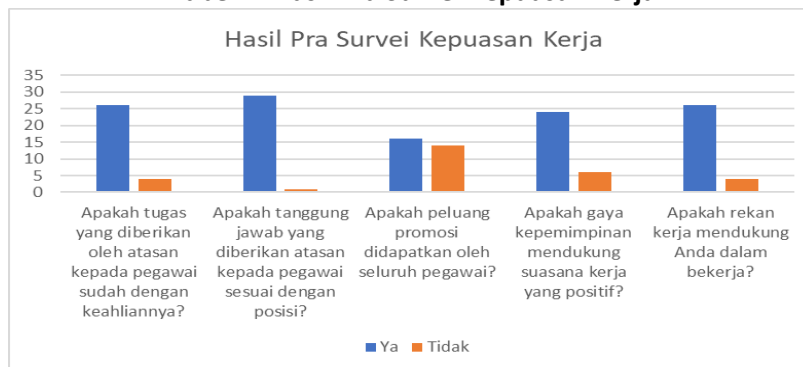
Tempat penelitian kantor dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang menjadi lembaga pemerintah dalam melaksanakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, mengawasi ketertiban dan ketenteraman umum, serta menjaga masyarakat. Perangkat Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang harus mampu menerapkan *reward* dan lingkungan kerja yang mendorong kepuasan kerja pegawai.

Fenomena yang dikutip dari (Diskominfo 2024) menegur secara langsung kepada PKL (Pedagang Kaki Lima) dan pedagang asongan pada Sabtu (21/4) sore di Lapangan Karangpawitan yang dilakukan oleh Satpol PP Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil

wawancara dan fenomena atau permasalahan yang dihadapi oleh beberapa pegawai yang kurang puas ketika diberikan tugas dengan memberikan peringatan tegas kepada pedagang yang ada di lapangan, seperti sering dihadapkan dengan pedagang yang kurang tertib, dan kurangnya promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai senior sehingga pegawai merasa kurang puas. Selain kurang puas, pegawai juga kurang mendapatkan apresiasi dari *reward*, kurangnya pengembangan diri yang kurang didapatkan oleh pegawai untuk menambah *skill*, dan adanya hubungan dengan pihak luar yang kurang baik. Ditambah dengan lingkungan kerja yang kurang baik seperti pada lingkungan kerja non fisik, terdapat hubungan kurang harmonis antara rekan kerja serta konflik dengan atasan yang menyebabkan pegawai kurang puas.

Untuk menjawab fenomena yang telah diuraikan di atas, penulis melakukan pra survei kepada pegawai dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang melalui *google form* kepada 30 responden pegawai PNS dengan variabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja



Sumber: Hasil olah penulis, 2025

Dari tabel 1 dapat diketahui pada pra survei mengenai kepuasan kerja terdapat beberapa pegawai yang masih kurang terhadap kepuasan kerja, karena tugas yang diberikan masih kurang dari keahliannya. Peluang promosi belum didapatkan oleh seluruh pegawai merupakan yang paling tinggi untuk kategori tidak. Sehingga atasan memerlukan evaluasi terhadap pegawai untuk memberikan tugas sesuai keahliannya dan memberikan promosi jabatan kepada pegawai. Penelitian terdahulu yang dijalankan (Darmawati, Novalia, and Sari 2024) terdapat kontribusi variabel *reward* kerja dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

Beralaskan pra survei pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang disebar kepada 30 pegawai, dapat disimpulkan bahwa terjadi fenomena mengenai *reward* kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Maka, penulis mengambil judul “Pengaruh *Reward* Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang”.

Tujuan Penelitian

Bermaksud guna mengidentifikasi, menganalisis, dan menjelaskan *reward*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Untuk mengetahui, menganalisis, serta menjelaskan efek parsial variabel *reward* dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Selain itu juga dimaksudkan guna mengidentifikasi, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan variabel *reward* dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut Mary Parker Follet dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, manajemen adalah pekerjaan yang diselesaikan oleh orang lain. Definisi tersebut memiliki arti setiap organisasi dapat mencapai tujuan melalui pengaturan orang-orang yang bergabung

dalam organisasi. Selain itu, menurut R Terry dalam buku yang sama, manajemen adalah tindakan pada merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan seseorang guna mendapatkan tujuan melalui sumber daya manusia (Raymond 2023)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pemaparan Rivai (2005) dikutip dari buku (Purwanto 2024), manajemen sumber daya manusia ialah peran penting terhadap pengelolaan, pengaturan, dan pengurusan yang berfungsi secara efektif, produktif, dan efisien. Sumber daya manusia memiliki sudut pandang berbeda, yaitu sisi pekerjaan dan sisi pekerja. (Sinambela 2018).

Reward Kerja

Reward adalah hadiah yang diberikan oleh individu atau organisasi kepada individu lain baik berupa finansial maupun non finansial. *Reward* ialah salah satu bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan memenuhi standar (Astuti, Pratiwi, and Riski Anggarini 2022). Sedangkan menurut Barry dalam Nur Hanida dikutip dari (Safrizal 2023) *Reward* adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai baik berupa finansial dibarengi dengan pujian, kesempatan untuk mendapatkan pelatihan, dan pengembangan serta promosi. Dimensi dan indikator menurut Byars dan Rue (2010) dikutip dari (Irma Rismawati 2018) pada *reward* kerja yaitu: “1) *Intrinsic*; a) Prestasi, b) Perasaan mencapai prestasi, c) Pengakuan informal, d) Kepuasan kerja, e) Pengembangan diri, dan f) Status; 2) *Extrinsic*; a) Pengakuan formal, b) Tunjangan, c) Pembayaran secara insentif, d) Lingkungan kerja, e) Promosi, dan f) Hubungan sosial.”

Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito dikutip dari (Alexandro Hutagalung 2022), lingkungan kerja adalah keadaan sekitar pegawai yang berpengaruh dalam melakukan setiap pekerjaan. Menurut Fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto, lingkungan kerja adalah bagian penting untuk lingkungan kerja kondusif, berdampak besar terhadap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dapat meningkatkan perusahaan (Hartono and Parameswari 2021). Dimensi dan indikator menurut Siagian (2014:57) dikutip dari (Sihaloho and Siregar 2020) pada lingkungan kerja yaitu: “1) Lingkungan kerja fisik; a) Bangunan tempat kerja, b) Peralatan tempat kerja, c) Fasilitas tempat kerja, dan d) Sarana angkut; 2) Lingkungan kerja non fisik; a) Hubungan antar rekan kerja, b) Hubungan atasan dengan pegawai, dan c) Kerja sama antar pegawai.”

Kepuasan Kerja

Menurut Jex dan Britt dikutip dari (Pratama, Prasetyo, and Sahlan 2024), kepuasan kerja adalah seorang pegawai dalam menyikapi suatu pekerjaannya. Menurut Mangkunegara dikutip dari (Balerina et al. 2023), kepuasan kerja adalah seorang pegawai yang memiliki rasa didukung dan tidak didukung. Dimensi dan indikator menurut Robbins dan Judge (2013) diambil dari (Widiantoro and Gaol 2024) pada kepuasan kerja yaitu: “1) Pekerjaan itu sendiri; a) Tugas, b) Kesempatan belajar, dan c) Tanggung jawab; 2) Gaji; a) Sistem pada gaji, b) Keadilan pada gaji; 3) Kesempatan promosi; a) Peluang promosi; 4) Kepemimpinan; a) Gaya memimpin; 5) Rekan kerja; a) Dukungan rekan kerja.”

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Pengaruh *Reward* Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Reward ialah salah satu bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan memenuhi standar (Astuti,

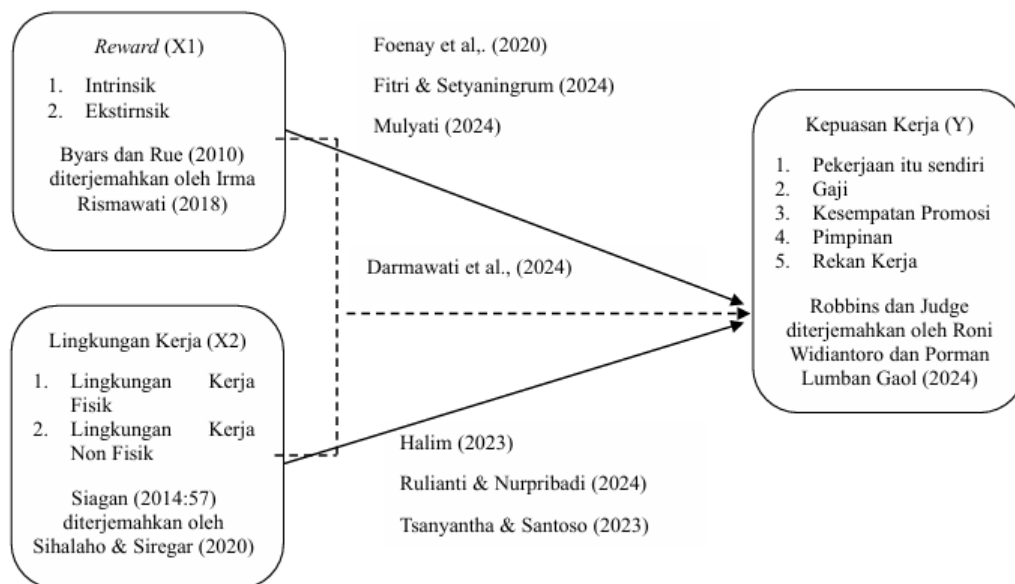
Pratiwi, and Riski Anggarini 2022). Hasil terdahulu menurut (Foenay, Fanggidae, and Ndoen 2020), uji hipotesis variabel *Reward* membawa dampak signifikan pada Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melaksanakan kegiatan kerja setiap hari. Lingkungan kerja adalah kehidupan perusahaan yang mempengaruhi pegawai untuk menjalankan tugasnya (Ayunasrah et al. 2022). Sejalan dengan penelitian menurut (Halim 2023), menyatakan variabel Lingkungan Kerja (X3) berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja.

Pengaruh *Reward* Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Reward dan lingkungan kerja yaitu variabel yang berdampak pada kepuasan kerja. Kombinasi antara kedua faktor tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik, menjadikan pegawai merasakan lebih dihargai, puas, serta memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Penelitian menurut (Darmawati, Novalia, and Sari 2024), hasil simultan berpengaruh signifikan pada variabel *Reward* dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Hasil olah penulis, 2025

H1: “Terdapat pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja”.

H2: “Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja”.

H3: “Terdapat pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja”.

3. Metode Penelitian

Penelitian dijalankan melalui pendekatan kuantitatif, deskriptif, dan verifikatif melalui analisis regresi linear berganda. Tempat penelitian dijalankan di kantor dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang, berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 70, Nagasari, Kec. Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41314. Kegiatan penelitian dilaksanakan bulan Januari – Maret 2025. Alokasi waktu yang dilakukan untuk melaksanakan penelitian ini selama 3 bulan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang, dengan total 191 pegawai, terdiri dari 105 pegawai PNS, 3 pegawai PPPK, dan 83 Tenaga Harian Lepas (THL). Pada penelitian ini, penulis memakai pendekatan

Purposive Sampling. *Purposive Sampling* menurut (Margono, 2021: 178) ialah mengambil sampel dengan karakteristik tertentu sesuai dengan populasi yang dibutuhkan (Syari 2022). Adapun kriteria pada responden yang digunakan untuk sampel penelitian ini, yaitu: pegawai PNS yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Sehingga didapatkan hasil jumlah sampel pada penelitian berjumlah 100 pegawai PNS.

Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

Data yang dipakai pada penelitian ini melalui data primer yang diperoleh penulis melalui penyebaran kuesioner, observasi, wawancara, dan data sekunder didapatkan lewat penelitian terdahulu seperti buku, jurnal, artikel, dan sejenisnya. Analisis data penelitian ini yakni analisis regresi linear berganda melalui SPSS versi 27.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Temuan dari uji validitas mengindikasikan nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

Tabel 2. Uji Validitas

No.	Variabel (X1)	Variabel (X2)	Variabel (Y)	r Tabel	Keterangan
1.	0,788	0,725	0,748	0,361	Valid
2.	0,550	0,843	0,546	0,361	Valid
3.	0,737	0,847	0,605	0,361	Valid
4.	0,686	0,845	0,522	0,361	Valid
5.	0,610	0,806	0,526	0,361	Valid
6.	0,598	0,803	0,633	0,361	Valid
7.	0,433	0,812	0,736	0,361	Valid
8.	0,818	0,824	0,756	0,361	Valid
9.	0,601	0,829		0,361	Valid
10.	0,669	0,808		0,361	Valid
11.	0,658			0,361	Valid
12.	0,825			0,361	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas meliputi variabel *Reward Kerja* (X1), *Lingkungan Kerja* (X2), dan *Kepuasan Kerja* (Y) menghasilkan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ alhasil berkesimpulan "Valid".

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas guna menguji setiap pernyataan yang akan dianalisis melalui metode *Cronbach's Alpha*.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
1	<i>Reward kerja</i>	0,883	0,60	Reliabel
2	<i>Lingkungan kerja</i>	0,943	0,60	Reliabel
3	<i>Kepuasan kerja</i>	0,782	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 3 variabel *Reward Kerja* (X1), *Lingkungan Kerja* (X2), dan *Kepuasan Kerja* (Y) disimpulkan bahwasanya hasil uji reliabilitas variabel tersebut "Reliabel".

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki fungsi guna mengenali variabel tidak terikat dan terikat yang menghasilkan normal atau tidak.

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,50146672
Most Extreme Differences	Absolute		,056
	Positive		,049
	Negative		-,056
Test Statistic			,056
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,608
		99% Confidence Interval Lower Bound	,595
		Upper Bound	,621

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil olah SPSS Versi 27, 2025

Tabel 4 diketahui nilai *Kolmogorov Smirnov Asymp* 0,200 > 0,05. Kesimpulannya nilai sig. lebih besar sehingga menghasilkan “Normal dan Layak” untuk dilakukan pengujian statistik.

Uji Multikolinieritas

Tabel hasil uji multikolinieritas:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,071	2,123		5,215	<,001		
	reward kerja (X1)	,307	,055	,528	5,605	<,001	,563	1,777
	lingkungan kerja (X2)	,163	,062	,249	2,639	,010	,563	1,777

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS Versi 27, 2025

Tabel 5 mendapatkan nilai *tolerance* 0,563 > 0,10 dan nilai VIF 1,777 < 10,00 yang memenuhi syarat, disimpulkan hasil kedua variabel tersebut menghasilkan nilai yang sama. Artinya kedua variabel “Tidak Terjadi Multikolinieritas”.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Spearman's Rho* dikorelasikan untuk menguji variabel independen dan residual. Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila hasil signifikansi > 0,05, sebaliknya apabila heteroskedastisitas terjadi maka hasil signifikansi < 0,05.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Metode *Spearman's Rho*

Correlations					
			reward kerja (X1)	lingkungan kerja (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	reward kerja (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,532**	-,040
		Sig. (2-tailed)	.	<,001	,693
		N	100	100	100
	lingkungan kerja (X2)	Correlation Coefficient	,532**	1,000	,023
		Sig. (2-tailed)	<,001	.	,819
		N	100	100	100
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,040	,023	1,000
		Sig. (2-tailed)	,693	,819	.
		N	100	100	100

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

Sumber: Hasil olah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 6 heteroskedastisitas menggunakan *spearman's rho* memperoleh nilai sig. (2-tailed) 0,693 > 0,05 variabel *reward* kerja dan 0,819 > 0,05 variabel lingkungan kerja. Dapat disimpulkan kedua variabel tersebut "Tidak Terdapat Gejala Heteroskedastisitas".

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut tabel hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11,071	2,123		5,215
	reward kerja (X1)	,307	,055	,528	5,605
	lingkungan kerja (X2)	,163	,062	,249	2,639

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS Versi 27, 2025

Tabel 7 pada penelitian tersebut memperoleh persamaan $Y = 11,071 + 0,307X_1 + 0,163X_2$.

1. Nilai koefisien kepuasan kerja (Y) senilai 11,701 pada saat *reward* kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sama dengan nol (0).
2. Nilai koefisien *reward* kerja (X1) senilai 0,307 berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Asumsi lingkungan kerja (X2) tidak berubah jika *reward* kerja naik sebesar 1.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) senilai 0,163 berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Dengan asumsi *reward* kerja (X1) tidak berubah jika lingkungan kerja naik sebesar 1.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian uji determinasi menggunakan aplikasi software SPSS versi 27 pada penelitian ini:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,515	,505	2,527

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (X2), reward kerja (X1)

b. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 8 diperoleh 0,515 yang berarti 51,1%. Artinya nilai sebesar 48,9% dijelaskan di luar variabel yang diteliti.

Uji t (Parsial)

Pengujian uji t (parsial) menggunakan aplikasi software SPSS versi 27 pada penelitian ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,071	2,123		5,215	<,001
	reward kerja (X1)	,307	,055	,528	5,605	<,001
	lingkungan kerja (X2)	,163	,062	,249	2,639	,010

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS Versi 27, 2025

Pengujian Hipotesis 1

Pada tabel 13 uji hipotesis *Reward Kerja* (X1) nilai sig. $0,00 < 0,05$ dengan $t_{hitung} 5,605 > 1,985$. Demikian bahwa *reward* kerja membawa dampak signifikan dan parsial terhadap kepuasan kerja. Artinya, "Hipotesis 1 Diterima".

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan pada tabel 13 bahwa uji hipotesis *Lingkungan Kerja* (X2) nilai (sig. $0,01 < 0,05$) dengan ($t_{hitung} 2,639 > 1,985$). Kesimpulannya lingkungan kerja membawa dampak signifikan dan parsial pada kepuasan kerja. Artinya, "Hipotesis 2 Diterima".

Uji f (Simultan)

Pengujian uji f (simultan) menggunakan aplikasi software SPSS versi 27 pada penelitian ini:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657,564	2	328,782	51,482	<,001 ^b
	Residual	619,476	97	6,386		
	Total	1277,040	99			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (X2), reward kerja (X1)

Berdasarkan tabel 14 didapatkan nilai sig. $0,001 < 0,05$ f_{hitung} sebesar $51,482 > 3,090$. Artinya model tersebut dapat digunakan atau "Layak".

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif Variabel Reward Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi responden yang telah dilakukan memperoleh nilai sebesar 4.844 dengan nilai rata-rata 484,4 dengan rentang skala antara 420 – 500 menghasilkan kategori "Sangat Baik".

Pembahasan Deskriptif Variabel Reward Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi responden yang telah dilakukan memperoleh nilai sebesar 3.610 dengan nilai rata-rata 361 dengan rentang skala antara 340 - 420 menghasilkan kategori "Baik".

Pembahasan Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi responden yang telah dilakukan memperoleh nilai sebesar 2.440 dengan nilai rata-rata 244 dengan rentang skala antara 180 - 260 menghasilkan kategori “Tidak Puas”.

Pengaruh *Reward* Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis menghasilkan sig. 0,001 < 0,05 dengan t_{hitung} 5,605 > 1,985. Mampu berkesimpulan bahwasanya *reward* kerja berdampak “Signifikan dan Parsial” terhadap kepuasan kerja. Selaras dengan penelitian oleh Ephivania Eunike Foenay, Rolland E Fanggidae, dan Wehelmina Mariana Ndoen (Foenay, Fanggidae, and Ndoen 2020) terdapat dampak signifikan *reward* kerja pada kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan (sig. 0,010 < 0,05) dengan (t_{hitung} 2,639 > 1,985). Kesimpulannya lingkungan kerja berdampak “Signifikan dan Parsial” pada kepuasan kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Sri Endarti Halim (Halim 2023) berpengaruh signifikan lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

Pengaruh *Reward* Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis simultan, mendapat sig. 0,001 < 0,05) dan f_{hitung} 51,482 > 3,09. Artinya kedua variabel tidak terikat yaitu *reward* kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berdampak “Signifikan dan Simultan” pada variabel terikat atau kepuasan kerja (Y). Sejalan dengan penelitian oleh Tri Darmawati, Nurkardina Novalia, dan Riana Sari (Darmawati, Novalia, and Sari 2024) pengaruh signifikan secara simultan pada variabel *reward* kerja dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Temuan dari penelitian yang telah didapatkan, kesimpulannya dari penelitian ini, seperti berikut:

1. *Reward* kerja memperoleh nilai rata-rata 484,4. Angka tersebut berada di rentang skala 420-500 kategori “Sangat Baik”.
2. Lingkungan kerja menghasilkan nilai rata-rata 361, berada di rentang skala 340-420 dengan kategori “Baik”.
3. Kepuasan kerja memperoleh skor sebesar 2.440, dengan nilai rata-rata 244. Skor tersebut berada dalam rentang skala 180 – 260 diperoleh kategori “Tidak Puas”.
4. *Reward* kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dengan (sig. 0,001 < 0,05) dan (t_{hitung} 5,605 > 1,985).
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja memperoleh (sig. 0,010 < 0,05) dan (t_{hitung} 2,639 > 1,985).
6. *Reward* kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan pada kepuasan kerja diperoleh (sig. 0,001 < 0,05) dan (f_{hitung} 51, 428 > 3,90).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil yang telah dijalankan pada penelitian ini, berikut saran yang mampu diajukan:

1. Perusahaan lebih bisa memberikan apresiasi kepada pegawai yang mendapatkan penghargaan dalam mengikuti perlombaan di luar tempat kerja.
2. Perusahaan lebih bisa memperhatikan kembali pegawai yang mendapatkan penghargaan di luar perusahaan.

3. Perusahaan lebih bisa memberikan sarana transportasi angkutan di tempat kerja kepada pegawai.
4. Perusahaan dapat meningkatkan kembali fasilitas operasional yang ada di tempat kerja.
5. Perusahaan dapat lebih memperhatikan lagi terkait pemberian gaji yang dilakukan yang kemudian diberikan kepada pegawai sesuai dengan jabatannya.
6. Perusahaan dapat lebih memperhatikan kembali tugas yang diserahkan kepada pegawai dengan mempertimbangkan kesesuaian antara tanggung jawab yang diemban dan kompetensi serta keahlian yang dimilikinya.

Daftar Pustaka

- Aini, Hesti Nur. 2020. "Pengaruh Reward, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 9 (1): 1–20. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2734>.
- Alexandro Hutagalung, Bob. 2022. "Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3 (1): 201–10. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>.
- Astuti, Maidiana H, Adelia Pratiwi, and Defia Riski Anggarini. 2022. "Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung." *Jurnal TECHNOBIZ* 5 (1): 2655–3457.
- Ayunasrah, Tiswanti, Ratnawati, Rahma Diana, and Ansari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 4 (1): 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>.
- Balerina, Adelia, Bunga Indah Sartika Daulai, Nuradita Damayanti, Gokma Dody Parulian S, and Ikhah Malikah. 2023. "Analisis Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tirta Investama)." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari* 1 (2): 401–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v2i3.1125>.
- Darmawati, Tri, Nurkardina Novalia, and Riana Sari. 2024. "Pengaruh Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Opi Mall Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 21 (1): 104–16. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.12738>.
- Diskominfo. 2024. "Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Karawang Menegur Pedagang Kaki Lima (PKL)." Pemerintah Kabupaten Karawang. 2024. <https://karawangkab.go.id/berita/satuan-polisi-pamong-praja-satpol-pp-karawang-menegur-pedagang-kaki-lima-pkl>.
- Foenay, Ephivania Eunike, Rolland E Fanggidae, and Wehelmina Mariana Ndoen. 2020. "Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang." *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)* 11 (1): 83–97. <https://doi.org/10.35508/jom.v11i1.2320>.
- Halim, Sri Endarti. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran." *Nobel Management Review* 4 (2): 181–91. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4019>.
- Hartono, Sugih, and Rinintha Parameswari. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada SMA Negeri 3 Tangerang." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 1 (1): 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>.
- Irma Rismawati. 2018. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Yi Bandung (Survey Pada Karyawan PT. Yun Yi Bandung)." *Journal of Economic and Bussines* 53 (9): 1689–99.

- Pratama, Farid Wahyu, Ery Teguh Prasetyo, and Fahmi Sahlan. 2024. "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Di Bekasi Timur Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" 2 (3): 2200–2209.
- Purwanto, Sigit. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edited by Selvi Yona Sari, 1st ed. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=o4skEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=pengertian+manajemen+sumber+daya+manusia&ots=2JA55oaJP-&sig=L-Z97YuOkj1bTE1N91zYszPFN8U&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian manajemen sumber daya manusia&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=o4skEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=pengertian+manajemen+sumber+daya+manusia&ots=2JA55oaJP-&sig=L-Z97YuOkj1bTE1N91zYszPFN8U&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian%20manajemen%20sumber%20daya%20manusia&f=false).
- Raymond. 2023. "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia." In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edited by Selvi Kasman. Padang: CV. Gita Lentera. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=2gLVAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA8&dq=pengertian+manajemen&ots=R4HOoYipot&sig=ZECwmObHck6lY_7mG4s3iLBq4RQ&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian manajemen&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=2gLVAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA8&dq=pengertian+manajemen&ots=R4HOoYipot&sig=ZECwmObHck6lY_7mG4s3iLBq4RQ&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian%20manajemen&f=false).
- Rivaldo, Yandra, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan" 9 (3): 505–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>.
- Safrizal, Helmi Buyung Aulia. 2023. "Monograf Disiplin Kerja Reward Dan Kinerja Karyawan UMKM." In , edited by Bambang Setiyo Pambudi, 2023rd ed., 01:1–23. Jawa Tengah: Eureka Medika Aksara.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9 (2): 273–81. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Suryani and Restu Damayanti. 3rd ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suswardana, Endro Triwahjudi. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Total Reward Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Syntax Transformation* 3 (1): 1–5. <https://doi.org/10.46799/jurnalsyntaxtransformation.v3i1.487>.
- Syari, FM. 2022. "Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian*, 32–41. chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/http://repository.stei.ac.id/9092/4/BAB%203.pdf.
- Widiantoro, Roni, and Porman Lumban Gaol. 2024. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat." *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 6 (1): 63–85. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/757>.