

PENGARUH *REWARD* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ASTON INN GIDEON BATAM

Abstract

Hadith Edda Saputra 1,
Departemen Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang
adithe23@gmail.com

Violintikha Harmawan, M.Pd 2,
Departemen Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang
violinharmawan@fpp.unp.ac.id

Nina Oktavia 3,
HR Manager
Aston Inn Gideon Batam

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Gideon Batam dipengaruhi oleh *reward* dan lingkungan kerja. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif-kausal. Penentuan sampel menggunakan teknik *total sampling* yang mencakup 45 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert, sedangkan proses pengolahan dan analisis data dilaksanakan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa "*reward* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,193, nilai t-statistik 1,329, dan tingkat signifikansi 0,191 ($> 0,05$). Sebaliknya, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,808, nilai t-statistik 3,231, dan tingkat signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,610. Hal ini bermakna bahwa variabel *reward* (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 61,0% terhadap variabel kinerja karyawan (Y)". Sementara itu, sisa varians sebesar 39,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan agar mempertimbangkan penambahan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kesejahteraan karyawan, kepemimpinan, maupun budaya organisasi. Guna memastikan hasil penelitian yang lebih beragam dan representatif, penelitian juga dapat difokuskan pada topik serta sektor bisnis lain serta melibatkan jumlah responden yang lebih banyak.

Kata Kunci: *Reward*, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sebagai bagian dari sektor pariwisata, bisnis perhotelan di Indonesia terus menunjukkan "pertumbuhan yang signifikan. Hal ini tercermin dari peningkatan jumlah wisatawan, baik domestik maupun mancanegara. Seiring dengan perkembangan tersebut, kebutuhan akan sumber daya manusia yang terampil serta manajemen organisasi yang efisien telah menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan juga diartikan sebagai Pencapaian hasil kerja atau kinerja terkait dengan tujuan yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing" (Khaeruman et al., 2021).

Hotel Aston Inn Gideon Batam, dibawah naungan Archipelago Internasional merupakan hotel bintang 3 yang berada di daerah Penuin Centre, Kota Batam, Hotel Aston Inn Gideon Batam dipilih sebagai lokasi pelaksanaan penelitian. Berdasarkan data *Human Resource* dijabarkan jumlah staf pada hotel Aston Inn Gideon Batam sebagai berikut:

No	Departemen	Jumlah
1	Human Resource	1
2	Finance	5
3	A&G	6

4	Engineering	4
5	Food and Beverage Service	4
6	Food and Beverage Product	7
7	Front Office	9
8	Sales & Marketing	6
9	Housekeeping	3
Total		45

Gambar 1 Jumlah Staf Hotel Aston Inn Gideon Batam

Sumber: HRD Aston Inn Gideon Batam 2025

Dalam proses penelitian, ditemukan beberapa permasalahan yang menjadi dugaan sementara penelitian. Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti kualitas kerja yang ditandai dengan temuan masih terdapat karyawan yang belum secara penuh menerapkan SOP yang ada, selain itu berdasarkan pra-interview dan data yang diperoleh dari *Human Resources* Hotel Aston Inn Gideon Batam, ditemukan tingkat keterlambatan karyawan masih menunjukkan fluktuatif, permasalahan ini berhubungan dengan salah satu indikator kinerja yaitu Ketepatan waktu (*Timeliness*), merujuk pada data *Human Resources* pada periode Juli-Desember 2025, data menunjukkan adanya fluktuasi keterlambatan karyawan dengan peningkatan paling menonjol pada bulan September yaitu 5,75 menit namun terjadi penurunan pada bulan Oktober 0,05 menit sampai November 0,01 menit dan kembali mengalami peningkatan pada bulan Desember sebesar 1,42 menit, dalam hasil *interview* yang dilakukan ditemukan penyebab keterlambatan biasanya ditemukan pada sistem IMS Hotel yang disebabkan oleh kelalaian karyawan sendiri maupun kelalaian dari *Head of Departement*, seperti datang lebih dari jadwal yang telah ditetapkan, serta adanya perubahan jadwal mendadak dari *Head of Departement*. Sementara itu berkaitan dengan Efektivitas ditemukan bahwa masih adanya karyawan yang *stack* pada dirinya sendiri yang menyebabkan terganggunya efektivitas kerja.

Reward merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Reward* merupakan “cara bagi perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya seberapa besar perusahaan menghargai upaya yang telah mereka lakukan. *Reward* adalah bentuk pengakuan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok atas perilaku yang sangat baik, pencapaian atau keunggulan, kontribusi, ataupun penyelesaian tugas secara efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya” (Sari & Subandrio, 2022). Berdasarkan hasil *interview* dan data *Human Resource* ditemukan bahwa *reward* yang ada di Hotel Aston Inn Gideon Batam masih belum optimal dibandingkan dengan hotel lain yang memiliki karakteristik yang sama dengan Hotel Aston Inn Gideon Batam, hal ini tercermin dari kategori *reward* yang diberikan serta penghargaan yang akan diberikan. Sementara itu Lingkungan kerja yang didefinisikan sebagai segala sesuatu di sekeliling karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka merupakan salah satu elemen lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Himma, 2020) Lingkungan kerja diartikan sebagai Segala sesuatu yang melingkupi karyawan saat mereka bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung, bersifat fisik maupun non-fisik, serta memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dan pekerjaan mereka disebut sebagai lingkungan kerja.. Ada dua aspek dalam lingkungan kerja itu sendiri: aspek non-fisik (hubungan antarindividu, iklim kerja, kesejahteraan karyawan, dll.) dan aspek fisik (warna ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata letak, dll.) (Nurjasih & Sudarnaya, 2023). Penelitian ini akan berfokus pada lingkungan kerja nonfisik, yaitu aspek lingkungan kerja yang berkaitan dengan interaksi sosial serta suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan. Fokus tersebut dipilih agar hubungan sebab-akibat antarvariabel dapat dipahami dan dianalisis secara lebih jelas. Berdasarkan hasil pra-interview ditemukan permasalahan seperti miskomunikasi antar departement, namun dalam menyikapi hal ini Hotel akan melakukan Operasional meeting guna menanganinya komplek tamu dan mengurangi miskomunikasi antar departemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif-kausal dan. Metode ini dipilih untuk menjelaskan “hubungan sebab-akibat antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Gideon Batam dan dua variabel bebas, yakni *Reward* lingkungan kerja, berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya. penelitian dilaksanakan pada bulan April- selesai 2026. Sebanyak 45 orang staf Hotel Aston Inn Gideon Batam menjadi populasi dalam penelitian ini, karena populasi relative sedikit penelitian menggunakan Teknik pengambilan sample melalui *Total sampling*, sehingga dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sample, dan jumlah responden yang dianalisis adalah 45 karyawan”.

Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan *reward* (X1) dan lingkungan kerja (X2) merupakan variabel bebas. *Reward* diukur berdasarkan 5 indikator, Gaji, Insentif, Pujian, Cuti dan Tunjangan (Priyono dan Marnis, 2014). Sementara itu Lingkungan Kerja Non-fisik diukur berdasarkan 3 indikator, Hubungan yang harmonis antar pegawai, Hubungan antara atasan dan bawahan dan Kerja sama antar karyawan (Ernawati et al., 2026). Serta kinerja karyawan diukur menggunakan 6 indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2016;260), seperti “6 indikator, Kualitas kerja (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*), Ketepatan waktu (*Timeliness*), Efektivitas (*Effectiveness*), Kemandirian (*Independence*), Sikap Kerja (Work Commitment/Attitude) (Robbins (2016;260)). Penelitian ini menggunakan data primer maupun sekunder. Kuesioner dengan skala Likert lima poin digunakan untuk mengumpulkan data primer dari seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari departemen Human Resource hotel, BPS (Badan Pusat Statistik), serta berbagai publikasi mengenai reward, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22.00”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang dikumpulkan dari Hotel Aston Inn Gideon Batam, yang diperoleh melalui 27 pernyataan yang diberikan kepada 45 responden, disajikan dan dibahas pada bagian ini. Perangkat lunak SPSS versi 22 akan digunakan untuk mengolah data tersebut.

ANALISIS DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan hasil pengumpulan data, karakteristik responden menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1. menunjukkan ciri-ciri responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Wanita	22	48,9%
Pria	23	51,1%

Sumber: olah data pribadi (2026)

Berdasarkan statistik di atas, terdapat 23 responden laki-laki dengan persentase (51,1%) dan 22 responden perempuan dengan persentase (48,9%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengumpulan data, karakteristik responden menurut usia adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Menunjukkan Ciri-ciri responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
17 - 30 Tahun	34	75,56%
31 - 40 Tahun	11	24,44%
< 40 Tahun	0	0%

Sumber: olah data pribadi (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diamati bahwa “terdapat 34 responden berusia 17–30 tahun (75,56%) dan 11 responden berusia 31–40 tahun (24,44%), sedangkan tidak ada responden yang berusia di atas 40 tahun; dengan demikian, sebagian besar karyawan berusia 17–30 tahun”.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil pengumpulan data, karakteristik responden terkait lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Menunjukkan Ciri-ciri responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1-2 tahun	20	44,4%
2-3 tahun	5	11,11%
>3 tahun	7	15,56%
< 1 tahun	13	28,89%

Sumber: Olah data pribadi (2026)

Sebanyak 20 responden (44,4%) memiliki pengalaman kerja satu hingga dua tahun, 5 responden (11,1%) memiliki pengalaman dua hingga tiga tahun, 7 responden (15,56%) memiliki pengalaman lebih dari tiga tahun, dan 13 responden (28,89%) memiliki pengalaman kurang dari satu tahun.

DESKRIPTIF DATA VARIABEL

Variabel *Reward* (X1)

Reward dalam penelitian ini terdiri dari 10 pernyataan yang diberikan kepada 45 responden. Berikut adalah hasil temuannya:

Tabel 4 Menunjukkan Data Statistik untuk Variabel *Reward* (X1)

		<i>Reward</i>
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		40,6889
Median		40,0000
Mode		40,00
Std. Deviation		3,11756

Variance	9,719
Range	15,00
Minimum	33,00
Maximum	48,00
Sum	1831,00

Sumber: Olahan data SPSS 22 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, untuk “ukuran sampel (n) sebanyak 45 responden, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 40,68, median 40,0, mode 40,00, simpangan baku 3,11756, varians 9,719, range 15,00, nilai minimum 33,00, nilai maksimum 48,00, serta jumlah total 1831,00”.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari 5 pernyataan yang diberikan kepada 45 responden. Berikut adalah hasil temuannya:

Tabel 5 Menunjukkan Data Statistik Variabel Lingkungan Kerja (X2)

	Lingkungan Kerja
N Valid	45
Missing	0
Mean	21,0444
Median	21,0000
Mode	20,00
Std. Deviation	1,80851
Variance	3,271
Range	9,00
Minimum	16,00
Maximum	25,00
Sum	947,00

Sumber: Olahan data SPSS 22 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai-nilai berikut untuk ukuran sampel (n) sebanyak 45 responden: range sebesar 9,00, nilai minimum 16,00, nilai maksimum 25,00, rata-rata 21,04, median 21,0, mode 20,00, standar deviasi 1,808, varians 3,271, dan jumlah total 947,00.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 12 pernyataan yang diberikan kepada 45 responden. Berikut adalah hasil temuannya:

Tabel 6 Menunjukkan Data Statistik Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Kinerja Karyawan
N Valid	45
Missing	0
Mean	50,9556
Median	51,0000
Mode	48.00 ^a
Std. Deviation	3,28879
Variance	10,816
Range	16,00
Minimum	44,00
Maximum	60,00
Sum	2293,00

Sumber: Olahan data SPSS 22 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, untuk “ukuran sampel (n) sebanyak 45 responden, diperoleh nilai rata-rata (mean) 50,95, median 51,0, mode 48,00, simpangan baku 3,288, varians 10,816, range 16,00, nilai minimum 44,00, nilai maksimum 60,00, dan jumlah total 2293,00”.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test digunakan untuk “uji normalitas terhadap variabel *reward*, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan di Hotel Aston Inn Gideon Batam dalam penelitian ini, yang dilakukan menggunakan SPSS versi 22”. Tabel berikut menampilkan hasil uji normalitas tersebut:

Tabel 7 Menunjukkan hasil dari pemeriksaan normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1	X2	Y
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,6889	21,0444	50,9556
	Std. Deviation	3,11756	1,80851	3,28879
Most Extreme Differences	Absolute	,121	,171	,131
	Positive	,121	,132	,131
	Negative	-,101	-,171	-,096
Test Statistic		,121	,171	,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c	.002 ^c	.051 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,490	,129	,389
Point Probability		0,000	0,000	0,000

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 22 (2026)

Dalam Melakukan Uji Normalitas Peneliti menggunakan Exact P Values, pemilihan ini dikarenakan Exact P Values lebih akurat untuk kisaran data yang kecil dan ini sesuai dengan data penelitian. Nilai Exact Sig. (2-tailed) adalah 0,490 untuk variabel X1 dan 0,129 untuk variabel X2. Karena semua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, dapat dikatakan bahwa variabel X1, X2, dan Y memiliki data yang terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tujuan penelitian ini adalah untuk memastikan apakah variabel-variabel independen memiliki hubungan atau korelasi yang kuat, analisis multikolinieritas dijelaskan di bawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

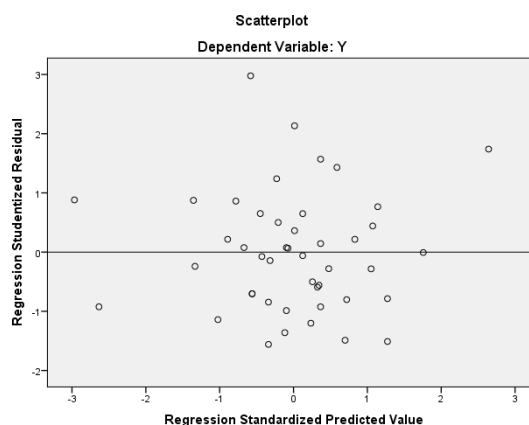
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,905	1,105
	X2	,905	1,105

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 22 (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, “variabel X1 dan X2 masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,905 dan nilai VIF sebesar 1,105. Kedua variabel tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi tersebut”.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui “apakah varians residual dalam model regresi tidak seragam di seluruh observasi. Dalam penelitian ini, pendekatan scatterplot digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dengan membandingkan pola sebaran titik-titik residual terhadap nilai prediksi terstandarisasi”.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastitas
Sumber: Hasil olah data SPSS 22 (2026)

Hasil scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat “pola yang jelas dan titik-titik data tersebar secara acak di atas serta di bawah garis nol. Hal ini mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi karena varians residual bersifat konstan (homogen)”.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu “*Reward* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Aston Inn Gideon Batam, penelitian ini melakukan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji-t)”.

Tabel 9 Hasil uji parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.102	6.600		.000
	Reward	.193	.145	.183	.191
	Lingkungan Kerja	.808	.250	.444	.002

Sumber: Hasil olah data SPSS 22 (2026)

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel *Coefficients*, variabel *Reward* memiliki koefisien regresi sebesar 0,193, nilai t-hitung sebesar 1,329, dan nilai signifikansi sebesar 0,191. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,191 > 0,05$) tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *reward*. Pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik meskipun koefisien regresinya bernilai positif, yang mengindikasikan adanya hubungan searah antara *reward* dan kinerja karyawan. Dengan demikian, H1 ditolak, yang berarti kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Gideon Batam tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *reward*.

Berdasarkan “hasil uji-t pada tabel *Coefficients*, variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,808, nilai t-hitung sebesar 3,231, dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Selain itu, koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan persepsi positif karyawan terhadap tempat kerja mereka. Dengan demikian, H2 diterima, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Hotel Aston Inn Gideon Batam memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Uji Regresi Linear Berganda (Uji F)

Guna mengetahui apakah faktor *reward* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Aston Inn Gideon Batam, digunakan uji simultan (uji F).

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	133,788	2	66,894	.001 ^b

Residual	342,123	42	8,146		
Total	475,911	44			

Sumber: Hasil olah data SPSS 22 (2026)

Berdasarkan “hasil pengujian yang disajikan dalam tabel ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 8,212 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil daripada tingkat signifikansi penelitian sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *reward* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama. Akibatnya, hipotesis (H3), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Gideon Batam dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan *reward*, diterima”.

Uji Koefisien Determinasi Uji (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana model menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen; hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Menunjukkan hasil dari uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.591	1.42704

Sumber: Hasil olah data SPSS 22 (2026)

Tabel koefisien determinasi (*R-Square*) menunjukkan “nilai sebesar 0,610. Variabel *Reward* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 61,0% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sebaliknya, sebesar 39,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti”.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X1) berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 4,12, ini diartikan *Reward* yang diberikan Hotel kepada staff tergolong baik. Seluruh indikator penyusunannya yaitu Gaji, Insentif, Pujian, Cuti, dan Tunjangan juga di nilai baik serta sangat baik oleh responden, dengan rata-rata 4,26, indikator "Gaji" mencatatkan skor tertinggi dan masuk dalam kategori "sangat baik". Hal ini menunjukkan bahwa gaji karyawan sepadan dengan tanggung jawab mereka dan perusahaan membayarkan gaji tepat waktu, yang mencerminkan dedikasi perusahaan dalam memberikan *reward* kepada karyawan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Sari & Subandrio, 2022) berpendapat bahwa "*Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.". Dalam penelitian lainnya berkaitan dengan *reward* juga disimpulkan bahwa "*Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya bahwa semakin baik bentuk *Reward* atau Penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan, maka hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya" (Lestari et al., 2025), sementara itu menurut (Rohmah et al., 2025) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh *reward*,

Merujuk pada hasil analisis deskriptif pada “variabel lingkungan kerja (X2) diketahui variabel Lingkungan Kerja (X2) berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 4,2, ini diartikan Lingkungan kerja yang berjalan pada Hotel Aston Inn Gideon Batam dikategorikan baik. Seluruh indikator penyusunannya yaitu Hubungan yang harmonis antar pegawai, Hubungan antara atasan dan bawahan, dan Kerja sama antar karyawan juga di nilai baik serta sangat baik oleh responden. Skor tertinggi diperoleh pada metrik kerja sama antar karyawan dengan rata-rata 4,31 yang menempatkannya dalam kategori sangat baik hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Hotel Aston Inn Gideon Batam berjalan secara efisien dan optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja (X2) (Sari & Subandrio, 2022). Temuan serupa juga diperoleh dalam penelitian lain yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa aspek fisik maupun non-fisik dari lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Tarminah & Apriani, 2024), serta dalam penelitian yang dilakukan (Tarigan et al., 2025) disimpulkan Kinerja karyawan terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja; lingkungan yang mendukung baik secara fisik maupun non-fisik sangatlah penting untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan”.

Sementara itu Kinerja Karyawan dalam hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) berada dalam kategori Sangat baik dengan nilai rata-rata 4,24, ini diartikan Kinerja Karyawan pada Hotel Aston Inn Gideon Batam berjalan dengan optimal dan dikategorikan sangat baik. Seluruh indikator penyusunannya yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Sikap kerja, juga di nilai baik serta sangat baik oleh responden. Nilai tertinggi terdapat pada indikator Sikap Kerja dengan nilai rata-rata 4,41 dengan kategori sangat baik, hal ini mengidentifikasi bahwa Kinerja karyawan yang ada di Hotel Aston Inn Gideon Batam berjalan dengan baik dan Optimal. Kinerja karyawan pada dasarnya didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, berdasarkan tugas dan kontribusi karyawan terhadap organisasi (Khaeruman et al., 2021), Di sisi lain, “kinerja adalah capaian seseorang

yang dihasilkan melalui pemanfaatan kemampuan secara maksimal untuk memperoleh hasil ideal dengan mempertimbangkan baik kuantitas maupun kualitas sehingga menjamin efektivitas dan efisiensi dalam segala aktivitas serta mendorong kemajuan dan pengembangan bisnis (Anjasmara et al., 2025), sejalan dengan itu Robbins (2016;260) mengemukakan bahwa Faktor atau indikator kinerja karyawan sendiri terdiri dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan sikap kerja. Berdasarkan teori yang diterapkan dan temuan analisis, peningkatan dalam kuantitas, kualitas, dan efektivitas pelaksanaan kerja beserta faktor-faktor pendukung lainnya berujung pada peningkatan kinerja karyawan, yang secara optimal mendukung pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan “analisis regresi parsial (uji-t), variabel *Reward* (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Gideon Batam, hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,193, nilai t-hitung sebesar 1,329, dan nilai signifikansi sebesar 0,191. *Reward* memiliki nilai positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Aston Inn Gideon Batam, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang melebihi 0,05 ($0,191 > 0,05$); dengan demikian, H1 ditolak. sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *reward*, meskipun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan” (Gunawan et al., 2023), (Jamiat & Supiyadi, 2025), dan (Hede et al., 2026).

Koefisien regresi sebesar 0,808, nilai t-hitung sebesar 3,231, dan nilai signifikansi sebesar 0,002 menunjukkan bahwa “variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Gideon Batam. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), yang berarti karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika mereka menilai lingkungan kerja mereka lebih baik. Dengan demikian, H2 diterima, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja (Sari & Subandrio, 2022), (Ernawati et al., 2026) dan (Jamiat & Supiyadi, 2025), oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa satu-satunya faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Gideon Batam adalah variabel lingkungan kerja”.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 8,212 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$) dengan demikian, kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Gideon Batam dipengaruhi secara “signifikan oleh *reward* dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Oleh karena itu, H3 diterima, hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh *Reward* (X1) maupun Lingkungan Kerja (X2) (Sari & Subandrio, 2022). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,610, variabel Imbalan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 61,0% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini memengaruhi sisa 39,0% tersebut. Temuan studi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan menurut (Rafini & Rahmayanti, 2025) kesimpulannya, penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stres memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan (Putri & Nawatmi, 2024) menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sementara itu Pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan dampak yang sangat signifikan ($p < 0,01$) terhadap kinerja, yang sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya” (Parta et al., 2023). Evaluasi berkelanjutan diperlukan untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Gideon Batam, karena sejumlah penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian mengenai “Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aston Inn Gideon Batam,” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan skor rata-rata 4,12 *Reward* yang diberikan oleh Hotel Aston Inn Gideon Batam kepada karyawannya termasuk dalam kategori “baik”.
2. Lingkungan Kerja pada Hotel Aston Inn Gideon Batam berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 4,2, ini diartikan Lingkungan kerja yang berjalan pada Hotel Aston Inn Gideon Batam dikategorikan baik.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, “kinerja karyawan Hotel Aston Inn Gideon Batam termasuk dalam kategori Sangat Baik dengan skor rata-rata 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan hotel tersebut bekerja secara optimal.
4. H1 ditolak karena *reward* memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H2 diterima karena kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.
5. Kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Gideon Batam dipengaruhi secara bersama-sama (simultan) oleh lingkungan kerja dan *reward*. Dengan demikian, H3 diterima.
6. Uji koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai R-square sebesar 0,610, yang menunjukkan bahwa *Reward* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 61,0% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini”.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di Hotel Aston Inn Gideon Batam. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mengevaluasi sistem pemberian *reward* serta terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang telah berada pada kategori baik. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Anjasmara, I. K. A. S., Jata, I. W., Adyatma, P., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pale. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 4(08), 1218–1233.

<https://doi.org/10.58812/jmws.v4i08.2523>

- Ernawati, Isnaini, R. G., Ramadhany, Y., Ardiansyah, Kasun, B. L. R., & Sarman. (2026). *Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara*. 13(1), 131–141.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hede, D. N., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Salean, D. Y. (2026). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Ntt Kantor Pusat Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(3), 1189–1198. <https://doi.org/10.70581/glory.v7i3.26095>
- Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 14(2), 130. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v14i2.99>
- Jamiat, J., & Supiyadi, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja , Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Permata Cabang Astan Anyar Kota Bandung. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i6.5127>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Lestari, A., Hatta, M., & Sudirman. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Sto Kota Parepare. *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 104–116. <https://doi.org/10.31850/decision.v6i1.3546>
- Nurjasih, L. Y., & Sudarnaya, K. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Permai Singaraja. *Daya Saing*, 9, 343–354.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance. *PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)*, 8(8), 1751–1771.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1225–1236. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839>
- Rafini, E., & Rahmayanti, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Istiqro*, 11(1), 68–79. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v11i1.3050>
- Rohmah, I., Elmas, M. S. H., & Rahajeng, Y. (2025). Pengaruh Reward, Punishment Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKPSDM Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(4), 471–480. <https://doi.org/10.51747/jumad.v2i4.2035>
- Sari, I. L., & Subandrio, S. (2022). Pengaruh Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Putra Mas Rejang Lebong. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 192–199. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3177>
- Tarigan, K. A. B., Sembiring, R., & Winarto. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4. <https://doi.org/10.55098/tjbmr.v8i2.158>
- Tarminah, S., & Apriani, A. (2024). Model Kinerja Karyawan: Analisa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 166–185. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.284>