

Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Permai Singaraja

LUH YULI NURJIASIH¹; KETUT SUDARNAYA²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln.Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, BaliTelp.(0362) 22950
E-mail : yulinurjiasih@gmail.com

Submit : 2022-08-02

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

Abstract: This study intends to raise a discussion related to the role of work motivation in mediating the effect of rewards and work environment on employee performance at PT. Beautiful Permai Singaraja. The location of this research was carried out on Jalan Surapati Singaraja, Buleleng Regency, Bali. The population in this study were 67 people. The sample used in this study is a census sample where all members of the population are all sampled. The data measurement tool uses Partial Least Square (PLS) with smart-PLS software. The results showed that there were 7 relationships that examined the effect of reward on employee performance of 0.728 and the t-statistic value of 11,079, the effect of the work environment on employee performance of 0.560 and the t-statistic value of 3.696, the effect of reward on work motivation of 0.026 and the t-value statistics of 4.468, the influence of the environment on work motivation of 0.882 and the t-statistic value of 27,318, the effect of work motivation on employee performance of 0.501 and the t-statistic value of 3.150, work motivation mediating rewards on employee performance of 0.013 and the t-statistic value of 3.449, work motivation mediating work environment on employee performance is 0.441 and the t-statistic value is 3.231.

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

Perkembangan ekonomi global yang sangat cepat mengharuskan seluruh elemen dalam perusahaan berubah menyesuaikan apabila tetap ingin bertahan. Salah satu elemen paling penting di dalam sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi pemimpin dalam persaingan. Kualitas SDM di dalam perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan yang mana disesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini. Dengan begitu para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki attitude yang baik guna dapat membantu perusahaan di dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks dalam era globalisasi ini. Hal tersebut akan mempengaruhi perusahaan-perusahaan berkembang sangat cepat.

Tiap perusahaan berusaha bertahan dan bersaing dengan menonjolkan keunggulan dan keunikan masing – masing serta harus menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Tiap industri juga dituntut untuk bisa mengetahui apa saja kebutuhan dan keinginan dari karyawan serta mampu membuat strategi yang handal agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dan loyalitasnya terhadap perusahaan.

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Rayandi, 2012). Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas (Ahmed dan Uddin, 2012). Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau

karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sekian banyak industri Air Minum Dalam Kemasan yang ada di Indonesia, salah satunya adalah Aqua yang memiliki jaringan hampir di beberapa negara di ASEAN. Aqua pertama kali didirikan di Indonesia pada tahun 1973. Tirta Utomo mendirikan Aqua dalam naungan PT Golden Mississippi sebagai pelopor perusahaan Air Minum Dalam Kemasan pertama di Indonesia. Pabrik pertama didirikan di Pondok Ungu, Bekasi. Pabrik yang memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Bali berdiri pada tahun 1987 dengan nama PT. Tirta Investama Bali terletak di Jalan Raya Mambal, Kecamatan Abianemal, Kabupaten Badung. Peningkatan konsumsi masyarakat akan air mineral sangat pesat sehingga produk Aqua disalurkan melalui banyak distributor, salah satu distributor Aqua yang ada di kota Singaraja adalah PT. Indah Permai Singaraja yang terletak di Jalan Surapati. Berdasarkan data pencapaian volume penjualan yang diperoleh dari PT. INDAH PERMAI SINGARAJA pada tahun 2017 sampai 2021 data volume penjualan merupakan salah satu indikator kuantitas dan kualitas yang dapat dilihat bahwa dari data yang diperoleh dari perusahaan pada tahun 2017 sampai tahun 2021 terjadi fluktuasi penjualan. Pada tahun 2017 merupakan penjualan tertinggi yaitu sebesar 32602405 liter. Akan tetapi pada tahun berikutnya terjadi penurunan yang cukup ekstrim yaitu pada tahun 2018 sebesar 25.583.228 liter. Tahun 2021 merupakan tahun dimana penjualan sangat kecil yaitu sebesar 23.333.706 liter. Data 5 tahun terakhir juga menunjukkan bahwa terdapat periode yaitu tahun 2019, 2020 dan 2021 yang tidak memenuhi target dan jika dilihat dari segi realisasi tentunya terus mengalami penurunan. Dapat dikatakan bahwa hal tersebut wajib menjadi perhatian serius oleh perusahaan karena mengingat perkembangan perusahaan PT. Indah Permai Singaraja ditentukan oleh volume penjualan.

Setelah dilakukan observasi mendalam ternyata ada beberapa masalah terkait kinerja

karyawan PT. Indah Permai Singaraja yaitu mengenai tingkat kerapian pekerjaan yang kurang rapi saat bekerja, kurangnya ketetapan waktu dalam bekerja. Kurangnya kualitas dan kuantitas sehingga karyawan bekerja tidak memenuhi target serta kurangnya pengetahuan kerja sehingga karyawan tidak mampu bekerja dengan baik. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan, baik yang bersifat fisik/material ataupun non - fisik/non - material (Hadari Nawawi, 2005). Kinerja karyawan adalah suatu bentuk pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kinerja karyawan di dalam perusahaan menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya.

Disamping masalah tersebut karyawan pada perusahaan merasa kurangnya *reward* yang diterima oleh karyawan yang mengakibatkan penurunan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja. Beberapa studi empiris mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang layak dalam wujud moneter (*monetary rewards*), seperti insentif tahunan (*annual incentives*), dan dalam wujud non moneter (*psychological rewards*) seperti promosi jabatan, pemberian otonomi dan tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Scott, Anthony dan Govindarajan serta Merchant dalam Lako, 2004). Adanya kesalahpahaman antara karyawan dan manajemen yang disebabkan karena kurangnya *reward* dalam meningkatkan kesejahteraan sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan.

Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara pemberian *reward* yang sesuai Alasan orang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak hanya berupa upah atau gaji pokok, akan tetapi juga imbalan yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Perusahaan selaku induk kerja disamping harus memperhatikan *reward* kepada karyawan juga harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modernkarangan Badri (2006: 207), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2006: 207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memepengaruhi tujuan organisasi. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan Ningrum et al., (2014). Namun penelitian yang dilakukan Hanafi & Yohana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan terciptanya *reward* dan lingkungan kerja yang baik tentunya karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai sebuah dukungan yang didapatkan seorang karyawan dari pimpinan mereka (dari atasan kepada bawahannya) yang nantinya hal ini bisa menjadi pemicu semangat masing-masing karyawan karena merasa dihargai dan diperhatikan sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan dan bahkan membangun keinginan masing-masing karyawan untuk terus bekerja dengan giat dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Gitosudarmo (2015: 109) mengakatan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi adalah dengan memperhatikan *reward* dan lingkungan kerja. *Reward* yang diberikan oleh seorang pimpinan atas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan tentunya akan menjadi motivasi sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Studi yang menghubungkan variabel *reward*, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan namun belum banyak diterapkan pada industri Air Minum Dalam Kemasan. Karena itu, penelitian ini membahas keempat variabel tersebut pada Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan menyasar karyawan dari Aqua khususnya PT. Indah Permai

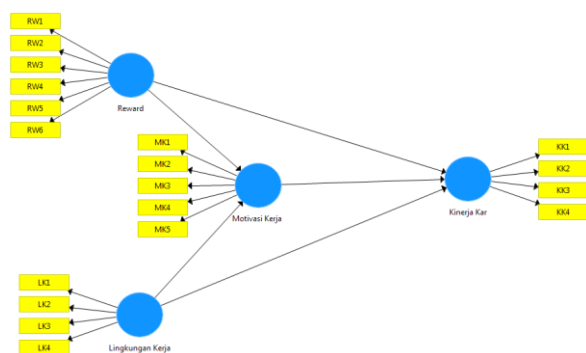
Singaraja sebagai salah satu distributor Aqua yang merupakan *market leader* industri Air Minum Dalam Kemasan khususnya di Kota Singaraja. Dengan adanya masalah di atas, maka dirasa perlu untuk adanya sebuah penelitian yang dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Indah Permai yang beralamat di jalan Surapati, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Kota Singaraja. Populasi DAN Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Indah Permai Singaraja sebanyak 67 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling/SEM) berbasis variance atau Component based SEM, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS) Visual version 2.0.

HASIL

Dari hasil kuesioner yang telah disebar sebanyak 67 orang, semua kuesioner kembali, Dan selanjutnya untuk teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM yang berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah penelitian (Ghozali, 2009). Sebelum menuju tahap-tahap dari metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS), selanjutnya akan dijelaskan model struktural dalam penelitian ini :



Gambar 1. Model Struktural

Keterangan :

- RW : Reward
- LK : Lingkungan Kerja
- MK : Motivasi Kerja
- KK : Kinerja Karyawan

Gambar 1 menunjukkan bahwa konstruk Reward (RW) diukur dengan enam indikator yaitu : RW1, RW2, RW3, RW4, RW5, RW6. Lingkungan Kerja (LK) diukur dengan empat indikator yaitu : LK1, LK2, LK3, LK4, Selanjutnya ada Motivasi Kerja (MK) diukur dengan lima indikator yaitu : MK1, MK2, MK3, MK4, MK5 selanjutnya Kinerja karyawan (KK) diukur dengan empat indikator yaitu : KK1, KK2, KK3, KK4. Arah panah antar indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif yang relative sesuai untuk mengukur persepsi. Hubungan yang akan diteliti dilambangkan dengan anak panah antar konstruk.

Menilai Outer Model

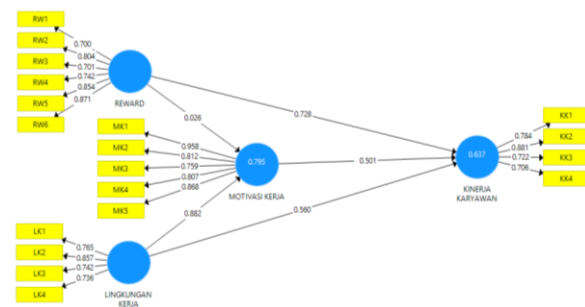
Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai Outer Model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Uji Reability*. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *Item Score/Component Score* yang diestimasi dengan software PLS.

a) Convergent Validity

1. Loading Factor

Menurut Ghozali (2018), ukuran reflektif dinyatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur, namun untuk penelitian tahap awal ini, dari pengembangan skala pengukuran nilai loading dari 0,5 sampai dengan 0,60 dianggap cukup bagus. Dalam penelitian ini, hasil *Output SmartPLS* dari *Loading Factor* adalah menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari semua indikator telah mendapatkan atau menghasilkan nilai *loading* yang telah memenuhi syarat yaitu lebih besar 0,70. Dalam penelitian

ini nilai paling kecil terdapat pada indikator MO3 yaitu sebesar 0,700. Jadi reflektif dinyatakan tinggi karena berkolerasi di atas $> 0,70$. Nilai loading factor dari semua indikator rata-rata berkolerasi di atas $> 0,70$, jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa indikator yang bernilai di atas 0,70 dinyatakan valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Gambar *loading factor* dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2 . Nilai Loading Factor

Average Variance Extraced (AVE).

Untuk memperkuat pernyataan valid dari konstruk, peneliti juga menggunakan metode *Average Variance Extraced* (AVE). Konstruk yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus diatas $>0,50$. Hasil pengujian AVE adalah menunjukkan nilai AVE pada keseluruhan variabel pada tabel diatas $>0,50$ yang menyatakan bahwa nilai konstruk semua variabel sudah memenuhi syarat atau dapat dikatakan valid.

Validitas Discriminant

1. Cross Loading

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading* faktor jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik

Akar AVE Average Variance Extraced

Untuk memperkuat pernyataan valid dari konstruk, peneliti juga menggunakan metode *Akar Average Variance Extraced* (AVE). Konstruk yang baik dipersyaratkan nilai Akar AVE $>$ korelasi antar konstruk laten. Hasil pengujian Akar AVE adalah menunjukkan nilai AVE pada keseluruhan variabel pada tabel diatas $>$ korelasi antar konstruk laten. yang menyatakan bahwa nilai konstruk semua variabel sudah memenuhi syarat atau dapat dikatakan valid.

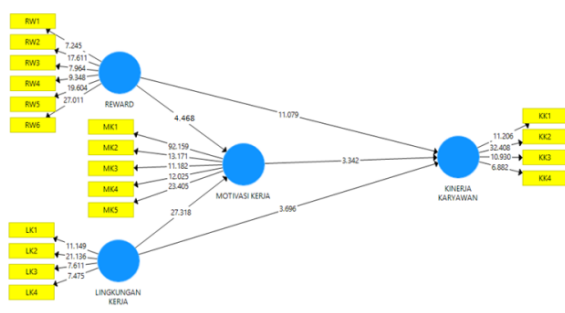
Uji Reability

Kriteria reliabilitas dapat juga dilihat dari nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari masing-masing konstruk. *Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari masing-masing konstruk. Konstruk bisa dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas $>0,70$ dan nilai *cronbach's Alpha* $>0,60$. Dari Tabel 5.2 menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menghasilkan nilai *composite reliability* diatas $>0,70$ dan nilai *cronbach's alpha* diatas $>0,60$. Jadi bisa disimpulkan bahwa semua konstruk penelitian ini adalah reliabel.

Pengujian Model Structural atau Inner Model

Pengujian model structural atau *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian, model structural dievaluasi menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Untuk menilai model dengan PLS dimulai dari melihat *R-square*

untuk setiap variabel laten endogen. Tabel 5.5 merupakan hasil nilai *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS 3.0*. Menunjukkan bahwa nilai dari *R-square* untuk variabel mediasi *motivasi kerja (MK)* yaitu 0,795 dan nilai *R-squareAdjusted* yaitu 0,788. Sedangkan nilai dari *R-square* untuk variabel *Kinerja Karyawan (KK)* yaitu 0,637 dan nilai *R-squareAdjusted* yaitu 0,620. Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa nilai *R-Squares* $\geq 0,75$ mencerminkan model kuat, $\geq 0,50-0,75$ berarti model moderat, dan $\geq 0,25-0,50$ mengindikasikan model lemah. Hasil ini menunjukkan bahwa 64,4% yang berarti variabel *Kinerja Karyawan* dapat dipengaruhi oleh variabel *Reward* dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa nilai *R-square* menunjukkan model moderat, sedangkan 35,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicantumkan



dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian, dasar yang digunakan untuk menguji hubungan adalah nilai yang terdapat pada output *result inner weight*. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan dilakukan dengan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berikut merupakan model *Bootstrapping* pada penelitian ini :

Gambar 3 Outer Model

Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan *SmartPLS* adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis1 (*Reward* berpengaruh terhadap *Kinerja karyawan*)

Berdasarkan hasil output, nilai original sample adalah sebesar 0.728 dengan signifikansi ($<0,05$), dan nilai T statistik untuk *Reward (RW)* terhadap *Kinerja Karyawan (KK)* sebesar 11.079 $>$ T tabel (1,960). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya T-Statistic $>$ T – Tabel dan faktor P-Values $<0,05$. Nilai original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa *Reward (RW)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan (KK)*

Pengujian Hipotesis2 (*Lingkungan kerja* berpengaruh terhadap *Kinerja karyawan*)

Berdasarkan hasil output Tabel 5.6, nilai original sample adalah sebesar 0.560 dengan signifikansi ($>0,05$), dan nilai T statistik untuk *Lingkungan kerja (LK)* terhadap *Kinerja karyawan (KK)* sebesar 3.696 $>$ T tabel (1,960). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya T - Statistic $>$ T – Tabel dan faktor P - Values $<$ 0,05. Nilai original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa *Lingkungan kerja (LK)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan (KK)*

Pengujian Hipotesis 3 (*Reward* berpengaruh terhadap *motivasi Kerja*)

Berdasarkan hasil output, nilai original sample adalah sebesar 0.026 dengan signifikansi ($>0,05$), dan nilai T statistik untuk *Reward (RW)* terhadap *Kinerja Karyawan (KK)* sebesar 4.468 $>$ T tabel (1,960). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya T - Statistic $>$ T – Tabel

dan faktor P - Values $< 0,05$. Nilai original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa Reward (RW) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) Dengan demikian H_3 pada penelitian di terima

Pengujian Hipotesis 4 (*Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja*)

Berdasarkan hasil output Tabel 5.6, nilai original sample adalah sebesar 0.882 dengan signifikansi ($>0,05$), dan nilai T statistik untuk Lingkungan Kerja (LK) terhadap Motivasi kerja (MK) sebesar 27.318 $> T$ tabel (1,960). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya T - Statistic $> T -$ Tabel dan faktor P - Values $< 0,05$. Nilai original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (MK) Dengan demikian H_4 pada penelitian di terima

Pengujian Hipotesis 5 (*Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan*)

Berdasarkan hasil output Tabel 5.6, nilai original sample adalah sebesar 0.501 dengan signifikansi ($<0,05$), dan nilai T statistik untuk Motivasi kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar 3.150 $> T$ tabel (1,960). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya T - Statistic $> T -$ Tabel dan faktor P - Values $< 0,05$. Nilai original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja (MK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) Dengan demikian H_5 pada penelitian di terima

Pengujian Hipotesis 6 (*Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi kerja*)

Berdasarkan hasil output Tabel 5.6, nilai original sample adalah sebesar 0.013 dengan signifikansi ($>0,05$), dan nilai T statistik untuk Reward (RW) terhadap

Kinerja Karyawan (KK) melalui Motivasi Kerja (MK) sebesar 3.449 $> T$ tabel (1,960). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya T - Statistic $> T -$ Tabel dan faktor P - Values $< 0,05$. Nilai original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa Reward (RW) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Motivasi Kerja (MK) Dengan demikian H_6 pada penelitian di terima.

Pengujian Hipotesis 7 (*lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja*)

Berdasarkan hasil output Tabel 5.6, nilai original sample adalah sebesar 0.441 dengan signifikansi ($>0,05$), dan nilai T statistik untuk Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Motivasi Kerja (MK) sebesar 3.231 $> T$ tabel (1,960). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya T - Statistic $> T -$ Tabel dan faktor P - Values $< 0,05$. Nilai original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Motivasi Kerja (MK)

EMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dipaparkan, berikut adalah telaah dari masing - masing variable terkait dengan konstruk yang diteliti serta dampaknya. Berikut merupakan hasil pembahasan dari penelitian ini :

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value 0,000 ($<0,05$) dan t hitung sebesar

11.079 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Berbicara masalah *reward*, tentu saja erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik jika mendapatkan *reward* yang sesuai dengan kinerjanya yang artinya bahwa besarnya *reward* yang diberikan kepada karyawan PT. Indah Permai tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oemar (2007) bahwa *reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan. Maksudnya adalah *reward* diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi atau kinerja yang telah diberikan. Dengan demikian semakin besar *reward* yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p -value 0,000 ($<0,05$) dan t hitung sebesar 3.696 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat dipaparkan lingkungan kerja merupakan suatu kenyamanan dalam melakukan pekerjaan yang kondusif. Oleh karena itu lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting dalam kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif maka kinerja karyawan akan terjalin dengan baik dan meningkat.

Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Leblebici (2014) menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai p -value 0,000 ($<0,05$) dan t hitung sebesar 4.468 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan dari hasil uji tersebut, dapat dipaparkan bahwa *reward* yang didapatkan oleh karyawan mencapai dan melebihi target dalam bekerja. Sehingga dengan adanya tercapainya *reward* tersebut karyawan sudah merasakan gairah dan semangat dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang baik dalam bekerja, sehingga semakin karyawan mampu mencapai target maka akan sangat baik dampaknya bagi karyawan perusahaan PT. Indah Permai Singaraja tersebut. Hal ini didukung oleh pendapat Maria (2010) yang mengatakan bahwa sasaran utama pemberian *reward* adalah menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi, mempertahankan karyawan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai p -value 0,000 ($<0,05$) dan t hitung sebesar 27.318 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat dipaparkan bahwa lingkungan kerja tetap menjadi hal yang utama dalam bekerja dalam perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan baik dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang artinya semakin nyaman dan baik lingkungan kerja yang didapat maka

karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moulana (2017) yang membuktikan lingkungan kerja yang aman, akan menciptakan karyawan terus termotivasi dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value 0,000 ($<0,05$) dan t hitung sebesar 3.150 besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima. Berbicara masalah motivasi kerja tentu saja kaitannya dengan kinerja karyawan, motivasi muncul karena adanya dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan yang artinya dengan adanya motivasi yang terdorong dalam diri dengan baik dan besar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farid (2016) yang membuktikan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi yang kerja yang besar cenderung mempunyai kemauan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna menggapai tujuan dengan optimal.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) menyatakan bahwa semakin besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut terus menjadi besar kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value 0,000 ($<0,05$) dan t hitung sebesar 3.449 besar dari t tabel. Maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat dipaparkan yang berarti semakin tinggi reward yang diberikan oleh perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan lebih bertanggung jawab, melakukan pekerjaan sebaik-baiknya, mendapatkan upah yang sesuai dan mendapatkan apresiasi ketika bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Winarni dan Utomo (2013) membuktikan bahwa, gaji berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value 0,000 ($<0,05$) dan t hitung sebesar 3.231 besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima. Berdasarkan hasil uji yang dipaparkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dengan dimediasi motivasi kerja. Dalam kinerja karyawan supaya seseorang lebih bersemangat, perlu adanya motivasi dalam bekerja. Dengan terdapatnya motivasi, maka keinginan karyawan untuk bekerja lebih giat semakin meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi F. Y. (2016) yang membuktikan bahwa motivasi memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila lingkungan kerja baik dan karyawan merasa lebih termotivasi maka akan berdampak peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa terhadap data dan hasil pengolahan data yang dilakukan, dihasilkan beberapa kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian, diantaranya:

1. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai ordinal sampel sebesar **0.728** dan nilai statistik $t < t_{tabel}$ (**11.079 > 1,96**) dan tingkat signifikansi $p\text{-value} > 0,05$ (**0,00 < 0,05**). Maka hipotesis 1 (H_1) **diterima** yang menyatakan bahwa “besarnya reward yang didapat akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indah Permai tersebut”
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar **0.560** dengan nilai $t\text{-statistik} > t_{tabel}$ (**3.696 > 1,96**) dan tingkat signifikansi $p\text{-value} < 0,05$ (**0,000 < 0,05**). Maka hipotesis 2 (H_2) **diterima** yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indah Permai”
3. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja sebesar **0.026** dengan nilai $t\text{-statistik} > t_{tabel}$ (**4.468 > 1,96**) dan tingkat signifikansi $p\text{-value} < 0,05$ (**0,000 < 0,05**). Maka hipotesis 3 (H_3) **diterima** yang menyatakan bahwa “dengan adanya reward yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan di PT. Indah Permai Singaraja.”
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sebesar **0.882** dengan nilai $t\text{-statistik} > t_{tabel}$ (**27.318 > 1,96**) dan tingkat signifikansi $p\text{-value} < 0,05$ (**0,00 < 0,05**). Maka hipotesis 4 (H_4) **diterima** yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sehingga dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan tempat bekerja di PT. Indah Permai Singaraja.”
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja karyawan* sebesar **0.501** dengan nilai $t\text{-statistik} > t_{tabel}$

- $t\text{-tabel}$ (**3.150 > 1,96**) dan tingkat signifikansi $p\text{-value} < 0,05$ (**0,00 < 0,05**). Maka hipotesis 5 (H_5) **diterima** yang menyatakan bahwa “bahwa motivasi kerja yang besar akan mampu memberikan pengaruh yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan mampu bekerja lebih baik, dan mampu meningkatkan kinerja di PT. Indah Permai Singaraja”
6. Motivasi kerja mampu memediasi reward terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai ordinal sampel sebesar **0.013** dan nilai statistik $t > t_{tabel}$ (**3.449 > 1,96**) dan tingkat signifikansi $p\text{-value} > 0,05$ (**0,00 < 0,05**). Maka hipotesis 6 (H_6) **diterima** yang menyatakan bahwa “motivasi kerja dapat memediasi secara positif dan signifikan reward terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin besar reward yang didapat maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Singaraja
 7. Motivasi kerja mampu memediasi Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar **0.441** dengan nilai $t\text{-statistik} > t_{tabel}$ (**3.231 > 1,96**) dan tingkat signifikansi $p\text{-value} < 0,05$ (**0,000 < 0,05**). Maka hipotesis 7 (H_7) **diterima** yang menyatakan bahwa “motivasi kerja dapat memediasi secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Singaraja.”

DAFTAR RUJUKAN

- Bandiyono, a., hamzah, k. F., & hidaya, n. A. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan pegawai. *Jurnal ekonomi*, 26(1), 50-65.
- Dewi, a. D. (2019). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah pasar surya surabaya (doctoral dissertation, universitas muhammadiyah surabaya).
- Febriani, t., made, n., & indrawati, a. D. (2013). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja kerja karyawan hotel the niche bali (doctoral dissertation, udayana university).
- Genoveva, v. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana kabupaten mappi). *Jurnal ilmu hukum, humaniora dan politik*, 1(4), 396-410.
- Lawasi, e. S., & triatmanto, b. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama
- Leung, j., & lim, d. W. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement dengan perceived organizational support sebagai variabel intervening di restoran imperial chef galaxy mall surabaya. *Jurnal hospitality dan manajemen jasa*, 4(1), 422-439.
- Mufidah, n. M., & purnamasari, p. E. (2018). Pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan dengan pengungkapan corporate social responsibility dan good corporate governance sebagai variabel moderating. *El dinar: jurnal keuangan dan perbankan syariah*, 6(1), 64-82.
- Nugroho, s. A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota surabaya (doctoral dissertation, upn" veteran" jawa timur).
- Nur azizah, m. M. (2019). Analisis penempatan, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada pt. Angkasa pura ii (persero) bandara husein sastranegara bandung (doctoral dissertation, universitas komputer indonesia).
- Qoyyimah, m., abrianto, t. H., & chamidah, s. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt. Inka multi solusi madiun. *Asset: jurnal manajemen dan bisnis*, 2(1).
- Rahayu, a., & haryanto, s. (2017). Pengembangan instrumen pengukuran nilai kedisiplinan siswa. *Wiyata dharma: jurnal penelitian dan evaluasi pendidikan*, 5(2), 12-18.
- Saputra, d. A. (2021). Pengaruh reward terhadap kinerja agen pt. Prudential life assurance di pekanbaru (doctoral dissertation, universitas islam riau).
- Saputra, d., nurlina, n., & hasan, l. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Kereta api indonesia (persero) divisi regional ii sumatera barat. *Manajemen dan kewirausahaan*, 8(1), 53-66.
- Saputri, a. D., handayani, s., & dp, m. K. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pt putra karisma Palembang. *Jurnal nasional manajemen pemasaran & sdm*, 2(1), 25-42
- Suindrawan, a. A. N. G., wirateja, a. A. B., & sudarmawan, i. K. O. (2021). Loyalitas, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai penentu kinerja karyawan pada restoran

betari seafood kedonganan. *Journal of tourism and interdisciplinaty studies*, 1(2), 56-63.

- Tampubolon, b. D. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan sni 19-9001-2001. *Jurnal standardisasi*, 9(3), 106-115.
- Victorynie, i. (2016). Pengambilan keputusan kepala sekolah dengan memberikan penghargaan (reward). *Pedagogik (jurnal pendidikan sekolah dasar)*, 4(2), 22-31.
- Wasiman, w. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota batam. *Jurnal akrab juara*, 3(1), 19-30.