

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, *REWARD* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA PT SIANTAR TOP TBK WONOKOYO PASURUAN)**



Oleh:

SALSABILAH IFA NURKHOLIS

NIM: 220501110125

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, *REWARD* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PT SIANTAR TOP TBK WONOKOYO PASURUAN)

Diusulkan Untuk Penelitian Skripsi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh:

SALSABILAH IFA NURKHOLIS

NIM: 220501110125

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Motivasi, Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di
Mediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh

Salsabilah Ifa nurkholis

NIM : 220501110125

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Desember 2025

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Motivasi, Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di
Mediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh

SALSABILAH IFA NURKHOLIS

NIM : 220501110125

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

2 Anggota Penguji

Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

3 Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salsabilah Ifa Nurkholis
NIM : 210501110125
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh Motivasi, *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT Siantar Top TBK Wonokoyo Pasuruan)

merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan duplikasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terdapat klaim dari pihak lain, maka hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing maupun pihak Fakultas Ekonomi, melainkan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 18 Desember 2025



Salsabilah Ifa Nurkholis

NIM: 210501110125

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan judul “Motivasi, *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Pasuruan)”.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah Islam sebagai pedoman hidup serta membimbing kita dari kegelapan menuju cahaya kebenaran.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terlaksana dengan baik tanpa dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Setiani, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc selaku pembimbing akademis yang telah berjasa membantu, mengarahkan, dan membimbing saya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
5. Ibu Dr.Setiani, M.M selaku dosen wali saya selama perkuliahan yang telah membimbing saya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman sepanjang masa perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya, Bapak Eko Nurkholis dan Ibu Nurcholifah. Kesayangan saya, permata hati saya, sumber

kebahagiaan hidup saya yang selalu memberikan dukungan luar biasa dalam menyelesaikan skripsi ini dan meraih gelar sarjana. Mereka senantiasa memberikan cinta, semangat, dukungan finansial serta doa yang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan tugas akhir ini dengan baik. Tidak lupa seluruh keluarga besar yang sudah mendukung dan mendoakan saya.

8. Sahabat terkasih saya selamanya, Wilda Salsabila, Titian Nada Sofiya Faradisa. Terima kasih sudah lahir dan menjadi salah satu alasan saya bisa sangat bahagia selama 3 tahun terakhir ini.
9. Sahabat terbaik saya, Haidar Naila Rufaida, Avrilia Nur Maulidiyah, Siti Miftahul Jannah yang menemani masa remaja saya dan memberikan saya semangat, dukungan serta kehangatan.
10. Sahabat tersayang saya, Bella, Wilma dan Ijaa dan ingke yang menjadi sumber energi saya ketika membutuhkan pelukan seorang sahabat.
11. Sahabat terlucu saya yang sudah menemani masa perkuliahan di Malang yakni Dinoy, Rebecca, Yuyouncu, Novita, Sevi, kholis dan sahabat Divisi Entrepreneur sehingga penulis tidak merasa kesepian dan tetap bahagia menjalani dunia perkuliahan.
12. Teman-teman KKN Sekar Aksara yang sudah memberi kenangan indah pada 2 bulan di akhir 2024 dan awal tahun 2025.
13. Teman-teman Manajemen angkatan 2022 yang memberikan bantuan dan informasi terkait perkuliahan. Semoga perjuangan dan kenangan kita menjadikan kita pribadi yang penuh tawa dan mencapai cita kita.
14. Semua yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.
15. Jennie Ruby Jane, kakak saya, sumber energi saya, sumber kebahagiaan saya, terimakasih sudah menjadi sumber inspirasi dalam hidup dan karir saya.

16. Terakhir, diri saya sendiri Salsabilah Ifa Nurkholis. Terima kasih kepada cebi yang sudah dengan luar biasa menyelesaikan apa yang sudah dimulai dengan segala usaha, tawa dan motivasi sehingga bisa sampai di penghujung dunia perkuliahan di kota yang diinginkan ini.

Dengan penuh rendah hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini belum mencapai tingkat kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis terbuka atas kritik dan saran yang membangun untuk meningkatkan kualitas penulisan ini. Penulis berharap agar karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Malang, 18 Desember 2025

Salsabilah Ifa Nurkholis

ABSTRAK

Nurkholis, S.I. 2025. SKRIPSI. “ Pengaruh Motivasi, *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Pasuruan)”.

Pembimbing: Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci: Motivasi, *Reward*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, PT Siantar Top Tbk Wonokoyo.

Industri makanan ringan di Indonesia terus mengalami pertumbuhan dan menjadi salah satu sektor dengan prospek cerah. Berdasarkan data Statista (2022), volume distribusi makanan ringan meningkat dari 766,4 juta kilogram pada 2014 menjadi 1.281 juta kilogram pada 2021, dan diproyeksikan mencapai 1.982 juta kilogram pada 2026. Pertumbuhan ini menunjukkan bahwa konsumsi makanan ringan telah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat, sehingga perusahaan perlu menjaga kualitas produksi dan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Pada PT Siantar Top Tbk Unit Wonokoyo, kinerja karyawan memegang peran penting dalam proses produksi dan pengemasan, yang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor internal seperti motivasi, *reward*, dan lingkungan kerja. Selain faktor-faktor tersebut, kepuasan kerja diduga berperan sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh motivasi, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Karyawan yang merasa termotivasi, dihargai, dan berada dalam lingkungan kerja yang nyaman cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak positif pada performa mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Siantar Top Tbk Unit Wonokoyo.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sebanyak 154 responden berpartisipasi dalam penelitian ini, dan analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak Smart-PLS 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, *Reward*, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan kerja yang kuat, pemberian penghargaan yang tepat, serta lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan performa karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi pada ketiga hubungan tersebut. Artinya, motivasi, *reward*, dan lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun juga berdampak lebih kuat ketika mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dalam diri karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga memiliki manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui penguatan motivasi, sistem *reward* yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

ABSTRACT

Nurkholis, S.I. 2025. THESIS. "Influence of Motivation, Rewards, and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction

(Study at PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Pasuruan)

Supervisor: Ikhsan Maksum, M.Sc

Keywords: Motivation, Rewards, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction, PT Siantar Top Tbk Wonokoyo.

The snack food industry in Indonesia continues to grow and is one of the sectors with bright prospects. According to Statista data (2022), the distribution volume of snacks increased from 766.4 million kilograms in 2014 to 1,281 million kilograms in 2021, and is projected to reach 1,982 million kilograms by 2026. This growth indicates that snack consumption has become part of people's lifestyles, necessitating companies to maintain production quality and improve employee performance effectiveness. At PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Unit, employee performance plays a crucial role in the production and packaging processes, which are influenced not only by technical skills but also by internal factors such as motivation, rewards, and the work environment. In addition to these factors, Job satisfaction is thought to act as a link that strengthens the influence of motivation, rewards, and the work environment on performance. Employees who feel motivated, appreciated, and in a comfortable work environment tend to have higher job satisfaction, which positively impacts their performance. Therefore, this study aims to analyze the influence of motivation, rewards, and the work environment on employee performance and examine the role of job satisfaction as a mediating variable at PT Siantar Top Tbk, Wonokoyo Unit.

This study used a quantitative method with data collection through a questionnaire. A total of 154 respondents participated, and data analysis was conducted using the Partial Least Squares (PLS) approach using Smart-PLS 4.0 software.

The results showed that motivation, rewards, and the work environment have a positive and significant effect on employee performance. This finding indicates that strong work motivation, appropriate rewards, and a comfortable work environment can improve employee performance. Furthermore, the results also show that job satisfaction acts as a mediating variable in all three relationships. This means that motivation, rewards, and the work environment not only have a direct influence on performance but also have a stronger impact when they foster high job satisfaction in employees. This research is expected to provide theoretical contributions to the development of human resource studies, particularly regarding the factors influencing employee performance through job satisfaction. Furthermore, the results will also have practical benefits for companies in formulating performance improvement strategies through strengthening motivation, implementing fair reward systems, and creating a conducive work environment.

خلاصة

خلاصة خلاصة تُرخوليس، س.إ.رسالة ماجستير ٢٠٢٥ .

تأثير الدافعية والمكافآت وبيئة العمل على أداء الموظفين بوساطة الرضا الوظيفي"

"(وحدة وونوكوبو – باسوروان PT Siantar Top Tbk دراسة في شركة)

المشرف: إحصان مكسوم، ماجستير علوم

PT Siantar Top الكلمات المفتاحية: الدافعية، المكافآت، بيئة العمل، أداء الموظفين، الرضا الوظيفي،

وحدة وونوكوبو Tbk.

يشهد قطاع صناعة الأغذية الخفيفة في إندونيسيا نمواً مستمراً، ويُعد من القطاعات ذات الآفاق الواعدة. ووفقاً لبيانات ، ارتفع حجم توزيع الوجبات الخفيفة من ٧٦٦,٤ مليون كيلوغرام في عام ٢٠١٤ إلى ١,٢٨١ مليون (٢٠٢٢) Statista ويشير هذا النمو إلى أن . كيلوغرام في عام ٢٠٢١، ومن المتوقع أن يصل إلى ١,٩٨٢ مليون كيلوغرام بحلول عام ٢٠٢٦ استهلاك الوجبات الخفيفة أصبح جزءاً من نمط حياة المجتمع، مما يتطلب من الشركات الحفاظ على جودة الإنتاج وتحسين فعالية أداء الموظفين.

وحدة وونوكوبو، يلعب أداء الموظفين دوراً مهماً في عمليتي الإنتاج والتعبئة، ولا PT Siantar Top Tbk في شركة يتأثر هذا الأداء بالمهارات الفنية فحسب، بل يتأثر أيضاً بعوامل داخلية مثل الدافعية والمكافآت وبيئة العمل. وإلى جانب هذه العوامل، يُعتقد أن الرضا الوظيفي يعمل كحلقة وصل تعزز تأثير الدافعية والمكافآت وبيئة العمل على الأداء. فالموظفون الذين يشعرون بالدافعية والتقدير ويعملون في بيئة مريحة يميلون إلى تحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم. لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الدافعية والمكافآت وبيئة العمل على أداء الموظفين، ودراسة دور الرضا وحدة وونوكوبو PT Siantar Top Tbk الوظيفي كمتغير وسيط في شركة.

استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي، حيث جُمعت البيانات من خلال استبيان. وبلغ عدد المشاركين ١٥٤ مستجيباً، وتم

٤,٠٠ SmartPLS عبر برنامج (PLS) تحليل البيانات باستخدام منهج المربعات الصغرى الجزئية

أظهرت النتائج أن الدافعية والمكافآت وبيئة العمل لها تأثير إيجابي ومعنوي على أداء الموظفين. كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يلعب دور المتغير الوسيط في العلاقات الثلاث جميعها. ومن المتوقع أن تسهم هذه الدراسة إسهاماً نظرياً في تطوير دراسات إدارة الموارد البشرية، إضافةً إلى تقديم فوائد عملية للشركات في صياغة استراتيجيات تحسين الأداء

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
خلاصة	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian terdahulu	12
2.2 Kajian Teori	18
2.2.1 Teori Dua Faktor Herzberg	18
2.2.2 Motivasi	20
2.2.3 Reward	23
2.2.4 Lingkungan kerja.....	27
2.2.5 Kepuasan Kerja	32
2.2.6 Kinerja Karyawan	34
2.2.7 Hubungan Antar Variabel.....	36
2.3 Hipotesis Penelitian	40
2.4 Model Hipotesis	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian	42
3.2 Lokasi Penelitian	42

3.3	Populasi dan Sampel	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel	43
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	44
3.5	Sumber Data dan Jenis Data	44
3.6	Teknik Pengumpulan Data	45
3.7	Definisi Operasional Variabel	45
3.7.1	Variabel Independen	45
3.7.2	Variabel Dependen	46
3.8	Skala Pengukuran	51
3.9	Analisis Data	52
3.9.1	Analisis Deskriptif	53
3.9.2	Pengolahan Data	53
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1	Hasil Penelitian	57
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	57
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian	61
4.1.3	Analisis Data	68
4.2	Pembahasan	79
4.2.1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	79
4.2.2	Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan	82
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	84
4.2.4	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	86
4.2.5	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja	88
4.2.6	Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja	90
4.2.7	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja	91
BAB V	PENUTUP	94
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran	96
DATAR PUSTAKA		98

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT. Siantar Top TBK Wonokoyo.....	7
Table 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	47
Table 3.2 Skala Likert	50
Tabel 3.3 Kategori Penilaian F-Square	53
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili	57
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Karyawan.....	58
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Motivasi (X1)	62
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Reward (X2).....	61
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	62
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	63
Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4. 11 Tabel Loading Factor	67
Tabel 4. 12 Nilai AVE	70
Tabel 4. 13 Nilai Discriminant Validity.....	71
Tabel 4. 14 Nilai Cronbach's Alpha & Composite Reliability	72
Tabel 4. 15 Nilai R-Square	73
Tabel 4. 16 Nilai F-Square	74
Tabel 4. 17 Nilai Path Coeffisient.....	75
Tabel 4. 18 Nilai Path Coeffisient.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik prediksi total volume distribusi makanan ringan di Indonesia 1	
Gambar 4. 1 Outer Model	66
Gambar 4. 2 Uji Outer Model	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	103
Lampiran 2 Jawaban Responden.....	107
Lampiran 3 Hasil Olah Data Smart PLS 4	126
Lampiran 4 Surat Bebas Plagiarisme	129
Lampiran 5 Jurnal Bimbingan.....	130
Lampiran 6 Biodata Peneliti.....	132

BAB 1

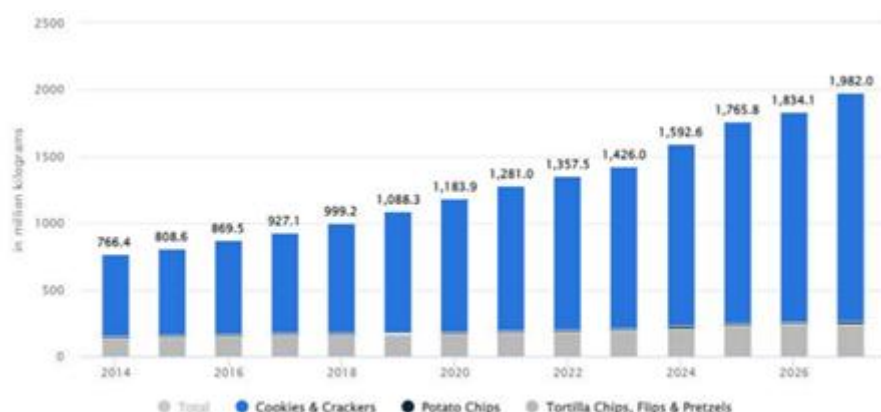
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri makanan ringan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang konsisten dari tahun ke tahun dan menjadi salah satu sektor dengan prospek cerah di bidang pangan. Sejak 2014, tren distribusi makanan ringan terus meningkat secara signifikan. Data dari Statista (2022) menunjukkan bahwa pada tahun 2014 volume distribusi makanan ringan masih berada di angka 766,4 juta kilogram, kemudian secara bertahap meningkat hingga mencapai 1.281 juta kilogram pada tahun 2021, atau tumbuh sekitar 8% dibandingkan 2020 yang sebesar 1.183,9 juta kilogram. Tren positif ini berlanjut pada 2022 dengan proyeksi volume mencapai 1.357,5 juta kilogram atau tumbuh sekitar 6% dari tahun sebelumnya.

Peningkatan ini tidak hanya berhenti dalam jangka pendek, melainkan diprediksi akan terus berlanjut di tahun-tahun berikutnya. Pada 2026, total volume distribusi makanan ringan di Indonesia diproyeksikan mencapai 1.982 juta kilogram. Fakta tersebut mengindikasikan bahwa konsumsi makanan ringan bukan hanya sekadar kebutuhan tambahan, melainkan sudah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan data yang dikutip dari www.statista.com

Gambar 1. 1 Grafik prediksi total volume distribusi makanan ringan di Indonesia



Sumber: www.statista.com

Pertumbuhan ini berdampak pada semakin banyaknya perusahaan yang bergerak di sektor makanan dan minuman ringan untuk memperluas pasar mereka. Di Indonesia, banyak perusahaan tumbuh dan berkembang pesat terutama perusahaan pabrikasi produksi masal di bidang pangan dan produk-produk makanan serta minuman ringan. Perusahaan makanan ringan mampu berkembang dan menyesuaikan dengan dinamika pasar nasional maupun internasional karena selalu melakukan inovasi dan upaya-upaya kreatif terhadap produk-produk yang dihasilkannya. Salah satu contoh perusahaan tersebut adalah PT Siantar Top Tbk, yang merupakan salah satu produsen makanan ringan terkemuka di Indonesia. (Ningrum et al., 2021)

Pada wilayah Pasuruan Jawa Timur, PT Siantar Top Tbk mendirikan pabrik di wilayah pedesaan tepatnya di desa Wonokoyo Wetan, Kec. Beji, Kab. Pasuruan, Jawa Timur. Dalam operasinya mereka berfokus pada *stockies* gudang yaitu mulai dari proses produksi sampai pengemasan yang dikirimkan ke pabrik utama mereka yaitu pada PT Siantar Top Tbk Waru Sidoarjo. Sebagai *stockies*, tentunya PT Siantar Top Tbk Wonokoyo memerlukan banyak karyawan untuk memenuhi besarnya permintaan kantor pusat. Jumlah karyawan yang dibutuhkan sangat banyak dan tentunya harus memenuhi syarat ketentuan yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat serta permintaan yang tinggi, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Kasmawati (2017) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan standar dan kriteria pekerjaan. Perusahaan dengan modal besar dan teknologi canggih tidak dapat bertahan tanpa didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja optimal. Di era globalisasi dan transformasi digital saat ini, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang mendesak karena berhubungan langsung dengan produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan perusahaan.

Pada PT Siantar Top Tbk Wonokoyo, karyawan diharuskan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan terampil dan cekatan. Luas

bangunan yang besar dan tertutup, menyebabkan banyak karyawan mengeluhkan hawa panas yang membuat mereka merasa kurang nyaman dalam bekerja. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi pesanan kantor pusat dan mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan memperhatikan faktor-faktor seperti motivasi kerja serta pemberian penghargaan atau *reward* kepada karyawan serta lingkungan kerja. (Akbar, 2023)

Menurut Bindeeba et al., (2024) Untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik, perusahaan perlu menumbuhkan motivasi dalam diri karyawannya. Menurut Nyinyimbe dalam Kumari et al., (2021) motivasi merupakan alat yang ideal untuk mencapai kinerja unggul karyawan di tempat kerja yang mengarah pada efektivitas organisasi. Dalam PT Siantar Top Tbk, karyawan bekerja secara maksimal dengan jam kerja yang cukup lama sekitar 12 jam perhari, dengan shif pagi dan malam sesuai dengan jadwal dari pabrik, dengan jam kerja selama itu tidak dapat dihindari adanya pekerjaan yang mereka lakukan kurang optimal.

Motivasi yang tinggi dapat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, mempertahankan performa kerja, mendorong perbaikan kinerja, serta menumbuhkan semangat dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, tingkat motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Hafidz & Khoiriyah, 2023)

Motivasi dapat mengambil beberapa bentuk, termasuk menawarkan penghasilan yang sesuai, asuransi kesehatan, tunjangan, dan kondisi kerja yang menyenangkan, promosi peluang pengembangan untuk personel yang hebat dan penghargaan atas kinerja yang patut dicontoh. (Torik & Novitasari, 2024). Berbagai bentuk motivasi tersebut pada dasarnya merupakan upaya untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Regina et al., (2025) Dalam menerapkan strategi motivasi, perusahaan harus mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan harapan di antara karyawan. Karaferis et al., (2022) menyebutkan setiap individu

memiliki dorongan dan preferensi yang unik, pendekatan motivasi yang digunakan sebaiknya disesuaikan dengan karakteristik masing-masing karyawan yang tetap sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara berkala meninjau dan mengevaluasi efektivitas strategi motivasi yang telah diterapkan, guna memastikan bahwa upaya tersebut benar-benar mampu meningkatkan semangat kerja karyawan serta mendukung pencapaian kinerja perusahaan.

Pada PT Siantar Top, kepala produksi memiliki peran penting dalam menumbuhkan dan mengelola motivasi kerja karyawan di lini produksi. Motivasi yang diberikan oleh kepala produksi bukan hanya sebatas instruksi kerja, tetapi juga mencakup kemampuan menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan dorongan moral, serta memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan dalam proses produksi. Kepala produksi yang mampu memberikan motivasi dengan baik akan membuat karyawan bekerja lebih antusias, merasa memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja, serta terdorong untuk mencapai target produksi secara optimal.

Dalam penelitian Suparman et al., (2023), Ariandi et al., (2023) dan Pauji et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi mampu membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Tetapi, penelitian dari Tanjung et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dari pemberian motivasi, penting bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya untuk memberikan *reward* sebagai bentuk penghargaan dan kompensasi bagi karyawan yang mengerjakan tugasnya dengan sangat baik. (Widodo & Yandi, 2022). *Reward* merupakan suatu bentuk ganjaran, hadiah, penghargaan, ataupun imbalan yang diberikan perusahaan. Dalam manajemen, *reward* menjadi salah satu alat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Selain berfungsi sebagai pendorong motivasi, *reward* juga bertujuan memperbaiki serta meningkatkan prestasi kerja yang telah dicapai. (Gunawan et al., 2023)

pemberian *reward* berperan penting dalam membantu organisasi menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal serta mendorong motivasi untuk meraih hasil yang lebih baik lagi.

Reward juga merupakan strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar lebih optimal serta tugas yang diberikan dapat diselesaikan lebih cepat dan tujuan yang diinginkan dapat dicapai secara efektif. Penerapan sistem *reward* karyawan PT Siantar Top telah diatur secara jelas melalui ketentuan kehadiran karyawan. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada tanggal 28 september 2025 diketahui bahwa pemberian premi/bonus diberikan apabila seorang karyawan masuk penuh selama satu minggu kerja, yaitu dari hari senin hingga sabtu tanpa izin maupun ketidak hadiran, maka karyawan tersebut akan memperoleh premi kehadiran sebesar Rp115.000 per minggu. Bentuk *reward* ini ini tidak hanya dimaksudkan sebagai bentuk apresiasi atas kedisiplinan, tetapi juga sebagai strategi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja, menekan tingkat absensi, serta mendorong karyawan mencapai kinerja yang lebih optimal.

Ansory & Indarasari dalam Darmawati et al., (2024) menyatakan dengan pemberian *reward*, karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mubarak dan Adriel (2022) dan Rismawati et al., (2022) yang menyatakan pemberian *reward* mampu menumbuhkan motivasi dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian dari Adityarini (2022) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dari pemberian motivasi dan *reward* yang baik, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang lainnya, yaitu lingkungan kerja. Nitisemito (2010) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga mendorong karyawan bekerja lebih produktif.

Menurut Ghozali dalam Ningrum et al., (2021) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi atau keadaan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh kepada karyawan secara tidak langsung maupun secara langsung sehingga membuat kinerja karyawan menjadi baik atau buruk. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman, meminimalisir gangguan, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi, menimbulkan stres, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, menciptakan kondisi kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penting dalam upaya perusahaan meningkatkan kepuasan maupun kinerja. (Raziq & Maulabakhsh, 2015)

Menurut Wahjono dalam Ningrum et al., (2021) terdapat 2 jenis dan macam lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi sekitar tempat kerja yang berwujud nyata seperti: peralatan, meja, kursi, lantai, maupun tembok. Selain itu, ada pula faktor tidak langsung seperti: kebisingan, getaran mesin, sirkulasi udara, polusi, dan pencahayaan, sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup aspek yang berhubungan dengan kondisi sosial maupun psikologis di tempat kerja, seperti hubungan antar karyawan, pola komunikasi, dukungan dari pimpinan, kerja sama tim serta iklim organisasi yang tercipta. (Sedarmayanti, 2017)

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada tanggal 28 september 2025, diketahui bahwa PT Siantar Top Tbk Wonokoyo memiliki kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik. Hal ini dibuktikan dengan hubungan antar rekan kerja yang terjalin dengan baik serta adanya kerja sama tim dalam mencapai target produksi harian. Selain itu, koordinasi antar departemen juga berjalan cukup efektif yang mendukung kelancaran proses produksi. Namun, pada periode produksi dengan volume tinggi, diperlukan intensitas komunikasi yang lebih baik antara karyawan dan atasan agar setiap arahan dapat dipahami secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dua arah yang terbuka menjadi faktor penting dalam menjaga keharmonisan kerja dan mendukung terciptanya suasana kerja yang

produktif di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Dalam pelaksanaan aktivitas produksi, setiap bagian di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo memiliki kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda. Perbedaan ini terutama terlihat dari aspek jam kerja, suhu ruangan, serta keadaan fisik tempat kerja yang secara langsung dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan produksi pada tanggal 28 september 2025, diperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja yang ada. Untuk memperjelas hal tersebut, berikut disajikan Tabel 1.2 mengenai permasalahan lingkungan kerja di beberapa bagian perusahaan.

Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT. Siantar Top TBK Wonokoyo

Bagian	Jam Kerja	Suhu/Ruang	Kondisi Utama
Pengolahan	07.00 – 19.00 (siang) / 19.00 – 07.00 (malam)	Panas, pengap	Banyak mesin produksi berjalan, ruangan terasa sangat panas karena proses pengolahan produk.
Packing	07.00 – 19.00 (siang) / 19.00 – 07.00 (malam)	Dingin (ber-AC)	Suhu dingin seperti ruangan ber-AC, lebih nyaman dibanding bagian pengolahan.
Ringpack	07.00 – 19.00 (siang) / 19.00 – 07.00 (malam)	Normal–Agak Panas	Ruang penyimpanan hasil packing, tidak sepanas pengolahan, tersedia kipas angin.
Gudang (Finish Good)	07.00 – 19.00 (siang) / 19.00 – 07.00 (malam)	Panas	Ruang penyimpanan barang jadi, panas tapi lebih rendah dibanding ruang pengolahan.

Sumber: diolah peneliti 2025

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa terdapat perbedaan kondisi lingkungan kerja antar bagian. Bagian pengolahan cenderung lebih panas dan pengap dibandingkan dengan bagian packing yang lebih nyaman karena memiliki ruangan dengan *air conditioner*/(AC). Hal ini dapat menjadikan

lingkungan kerja menjadi kurang kondusif dan dapat menjadi faktor penghambat produktivitas karyawan, sehingga perusahaan perlu melakukan upaya perbaikan agar kinerja karyawan tetap optimal.

Hal ini dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian dari Salsabila & Sucipto (2024) dan Pulungan & Musri (2025). Namun ada penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya yaitu penelitian Warongan et al., (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini berperan sebagai mediasi antara pengaruh motivasi, *reward* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Arisanti et al., (2022), Haning et al., (2024), Ma'ruf & Rahmah (2025) dan Nugroho & Laksmiwati (2024) Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, motivasi, *reward*, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan oleh penelitian Larasati & suhermin (2021). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting sebagai perantara dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja sangat relevan dijadikan sebagai variabel mediasi yang strategis, karena mampu menjelaskan bagaimana motivasi, *reward*, dan lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Kumari et al., (2021) hanya meneliti pengaruh motivasi dan *reward* yang dimediasi oleh kepuasan kerja tanpa menambahkan faktor pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menambahkan faktor lingkungan kerja yang dapat menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini sangat penting karena hasilnya berpotensi memberikan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang memengaruhi

kinerja karyawan, khususnya di sektor manufaktur seperti PT Siantar Top Tbk Wonokoyo. Fokus utama penelitian ini adalah pada pengaruh motivasi kerja, pemberian *reward*, dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam menghadapi tuntutan produksi yang tinggi, perusahaan dituntut untuk menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut menjadi krusial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta strategi motivasi dan *reward* yang tepat sasaran. Dengan demikian, perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh dan berkontribusi pada pencapaian target organisasi.

Dari latar belakang diatas yang telah diuraikan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja. (Studi pada PT Siantar Top TBK Wonokoyo)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo?
5. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo.
2. Untuk menguji dan menganalisis *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo.
3. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo.
4. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo.
5. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara *reward* terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini disusun untuk memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur dan kajian ilmiah yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, *reward*, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di industri makanan ringan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel-variabel serupa dalam konteks organisasi atau sektor industri yang berbeda.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen PT Siantar Top Tbk Wonokoyo dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan. Rekomendasi yang diberikan dapat membantu perusahaan dalam merancang program motivasi, sistem pemberian *reward*, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih

mendukung guna meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Landasan dari penelitian ini adalah sejumlah investigasi sebelumnya yang menawarkan validasi dan bukti. Peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan judul atau variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

Table 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pt Bekaert Indonesia Karawang (D.R. Suparman, D. Jajang, S.H.G. Wahyudin, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: Motivasi (x) • Variabel Terikat: Kinerja karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: Analisis Deskriptif & Analisis Verifikatif • Objek: PT. Bekaert Indonesia Karawang • Teknik Pengambilan Sampel: <i>Convenience Sampling</i> 	Penelitian ini menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> a) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Pacificengineering (Rona Tanjung, Hutri Agus Romi, Faqar Firmansyah, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi (x) - Komunikasi (x) - Komitmen Organisasi (x) • Variabel Terikat: Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: <ul style="list-style-type: none"> - Uji Asumsi Klasik - Regresi Linear Berganda - Uji Hipotesis Dengan alat <i>IBM SPSS 26</i> • Objek: PT. Dharma Pacificengineering • Teknik Pengambilan Sampel: 	Penelitian ini menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> a) Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Komitmen organisasi Tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
			sampling jenuh	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Examining the Role of Motivation and <i>Reward</i> in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence (Kalpina Kumari, Salima Barkat Ali, Noor un Nisa Khan & Jawad Abbas, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> - Motivation (x) - <i>Reward</i> (x) - Job Satisfaction (z) • Variabel Terikat: <i>Job Performance</i> (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) dengan alat <i>SPSS v.23</i> dan <i>Amos v.23</i> • Objek: Karyawan di perusahaan manufaktur dan jasa (termasuk karyawan manajerial dan non-manajerial). • Teknik Pengambilan Sampel: <i>Non Probability convenience sampling</i> 	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. b) <i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. c) <i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. d) Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	Pengaruh <i>Reward</i> & punishment terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk (Gudang WET Medan). (Khairil Mubarak, Adriel, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Reward</i> (x) - Punishment (x) • Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif Deskriptif • Teknik Analisis Data: Regresi Linear Berganda dengan alat <i>SmartPLS Ver4</i> • Objek: PT. Fastfood Indonesia Tbk (Gudang Wet Medan.) • Teknik Pengambilan Sampel: <i>Sampling jenuh</i> 	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. b) Punishment berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. <p>Pada <i>Reward</i> dan Punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				karyawan.
5.	Pengaruh <i>Reward</i> dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Carla Adityarini, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Reward</i> (x) - Punishment (x) • Variabel Terikat: Kinerja karyawan (y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: Regresi Linear Berganda <i>SPSS 23</i> • Objek: Alfamart di Jakarta Timur • Teknik Pengambilan Sampel: <i>Incidental Sampling</i> 	Penelitian ini menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> <i>Reward</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Reward</i> dan Punishment secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Arnita Br Pulungan, M. Ali Musri, Nirwana Br Bangun, 2025)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja (x) - Disiplin kerja (z) • Variabel Terikat: Kinerja karyawan (y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: Analisis regresi sederhana atau berganda dengan alat <i>SPSS</i> • Objek: Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan • Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive sampling</i> 	Penelitian ini menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <p>Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.</p>
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. (Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, Genita Lumintang, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja (x) - Stres kerja (x) • Variabel Terikat: Kinerja karyawan (y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: Regresi Linier Berganda (<i>Multi Regression Test</i>) 	Penelitian ini menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
			dengan alat <i>SPSS 28</i> • Objek: PT JORDAN BAKERY TOMOHO N • Teknik Pengambilan Sampel: <i>purposive random sampling</i>	b) variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. c) variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Kediri (Petty Arisanti, Rini Ratna Nafita Sari, Diyah Ayu Candra, (2022))	• Variabel Bebas: Motivasi (x) • Variabel Terikat: Kepuasan Kerja (y)	• Deskriptif Kuantitatif • Teknik Analisis Data: <ul style="list-style-type: none"> - Uji Validitas dan Reliabilitas - Analisis Regresi Linear - Sederhana Koefisien Determinasi (R^2) - Uji-t (Parsial) <i>SPSS 21</i> • Objek: PT. Charoen Pokphand Kediri • Teknik Pengambilan Sampel: <i>Simple random sampling</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9.	Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pltd Cogindo Tenau	• Variabel Bebas: <i>Reward</i> (x)	• Kuantitatif • Teknik Analisis	Penelitian ini menunjukkan bahwa: <i>Reward</i>

No	Judul Penelitian, Nama dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	(Ronald haning, niputu nursiani, debryana, tarsisius, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Terikat: Kepuasan kerja karyawan (y) 	Data: <ul style="list-style-type: none"> - Analisis Deskriptif - Regresi Linear Sederhana dengan alat SPSS <ul style="list-style-type: none"> • Objek: PLTD COGINDO TENAU • Teknik Pengambilan Sampel: <i>Sampling</i> Jenuh 	berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
10.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Carsurin Laboratorium & Marine Di Tanah Grogot (Amar Ma'ruf, Dian Dwi Nur Rahmah, 2025)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: Lingkungan kerja (x) • Variabel Terikat: Kepuasan kerja karyawan (y) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Teknik Analisis Data: Regresi linier sederhana dengan alat SPSS 26 • Objek: PT Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot • Teknik Pengambilan Sampel: <i>Total Sampling</i> 	Penelitian ini menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber data: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil telaah terhadap sejumlah penelitian terdahulu yang relevan, dapat ditemukan beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Secara umum, persamaannya terletak pada penggunaan variabel utama yaitu motivasi, *reward*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi, sistem *reward* yang adil, dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Suparman et al., (2023); Pulungan & Musri, (2025); Mubarak & Adriel, (2022). Selain itu, variabel kepuasan kerja juga terbukti berperan penting sebagai faktor yang memediasi hubungan antara ketiga variabel

tersebut dengan kinerja karyawan yaitu pada penelitian dari Kumari et al., (2022); Haning et al., (2024); Ma'ruf & Rahmah, (2025).

Adapun perbedaannya, penelitian ini memiliki cakupan yang lebih luas dengan menambahkan lingkungan kerja sebagai faktor tambahan yang diintegrasikan bersama motivasi dan *reward* dalam model penelitian yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sebagian penelitian terdahulu hanya menyoroti hubungan dua variabel, seperti motivasi terhadap kinerja atau *reward* terhadap kepuasan kerja, Selain itu, penelitian ini juga memiliki kajian keislaman (Islamic perspective) yang menjadi pembeda dibanding penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti berupaya meninjau konsep motivasi, *reward*, dan lingkungan kerja tidak hanya dari teori manajemen modern, tetapi juga dari perspektif ajaran Islam. Penelitian ini dilakukan pada PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Pasuruan, yaitu unit produksi yang beroperasi di tingkat daerah, sehingga memberikan konteks empiris yang berbeda dibanding penelitian terdahulu yang umumnya berfokus pada perusahaan pusat atau sektor jasa.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Teori Kebutuhan Maslow

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Salah satu teori yang menjelaskan tentang motivasi kerja adalah Teori Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki kebutuhan, di mana kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. (Hasibuan, 2017). Hierarki kebutuhan tersebut terdiri dari lima tingkatan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan dasar manusia yang meliputi kebutuhan makan, minum, istirahat, dan kebutuhan biologis lainnya. Dalam konteks kerja, kebutuhan fisiologis dapat berupa gaji atau upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
2. Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan dari ancaman fisik maupun psikologis. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan ini berkaitan dengan jaminan keselamatan kerja, kepastian status pekerjaan, serta kondisi kerja yang aman.
3. Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dan menjalin hubungan dengan orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan sosial tercermin melalui hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun dengan atasan.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihargai, diakui, dan diberikan apresiasi atas hasil kerja yang dicapai. Penghargaan dapat berupa pujian, promosi jabatan, maupun pemberian insentif.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan tertinggi, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Dalam dunia kerja, aktualisasi diri dapat diwujudkan melalui kesempatan pengembangan karier, pelatihan, dan tantangan pekerjaan yang memungkinkan karyawan menunjukkan kemampuan terbaiknya.

Berdasarkan teori kebutuhan Maslow tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh terpenuhinya berbagai kebutuhan, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri, yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua *Faktor* (*Two Factor Theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Frederick Herzberg (1959). Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Menurut Herzberg, motivator meliputi pencapaian (achievement), pengakuan (recognition), tanggung jawab (responsibility), dan perkembangan (advancement), sedangkan faktor hygiene meliputi kondisi kerja, gaji, hubungan antar pribadi, serta kebijakan perusahaan.

Menurut Luthans, (2011), faktor motivator adalah aspek yang mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan, sedangkan faktor hygiene lebih bersifat pencegahan ketidakpuasan. Artinya, meskipun faktor hygiene tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja, ketiadaannya dapat menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge, (2017) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan kerja merupakan aspek penting untuk menjaga stabilitas motivasi dan kinerja.

Dalam konteks penelitian ini, motivasi dan *reward* dikategorikan sebagai faktor motivator yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja masuk dalam faktor hygiene yang berfungsi menjaga kenyamanan dan mencegah ketidakpuasan. Jika faktor motivator dan hygiene terpenuhi secara seimbang, maka akan tercipta

kepuasan kerja yang tinggi. Pada akhirnya, kepuasan kerja inilah yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Pasuruan.

2.2.3 Motivasi

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut McClelland dalam Humala Lubis et al., (2020) seseorang yang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada motivasi, situasi, dan kesempatan yang ada. Menurut Hasibuan (2018) motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong, mengarahkan, dan memperkuat perilaku seseorang sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan tekun dan penuh semangat, guna mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbins dan Judge (2017) motivasi adalah mendorong, menginspirasi karyawan dari aktivitas kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang bersumber dari dalam diri maupun dari luar diri individu yang memengaruhi pemanfaatan energi potensial seseorang dalam bekerja. Motivasi berperan dalam mengarahkan, mendorong, dan memperkuat perilaku kerja sehingga individu terdorong untuk bekerja dengan tekun dan penuh semangat guna mencapai tujuan organisasi serta menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi kerja dalam Andreas (2022) adalah salah satu aspek yang bisa mengoptimalkan kinerja. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang memotivasi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dan melaksanakan tugasnya. Pemberian motivasi yang baik, mampu membuat karyawan menjadi bersemangat dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Motivasi yang berasal dari dorongan diri manusia sendiri dapat timbul dalam diri karyawan untuk mendapatkan pengakuan atas pekerjaannya dan menjadikan keinginan untuk bersaing dan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi daripada sebelumnya. Hal ini selaras dengan

teori dari David Mcceland dalam Mangkunegara (2017) yang menyebutkan bahwa manusia memiliki 3 kebutuhan dasar yaitu: Kebutuhan berafiliasi, Kebutuhan akan kekuasaan, Kebutuhan berprestasi.

Untuk itu perusahaan harus mampu menimbulkan semangat dan mendorong motivasi dalam diri karyawan untuk tetap ada dan berkembang. Karena hal ini bukan hanya menguntungkan karyawan itu sendiri, tetapi juga menguntungkan perusahaan agar karyawan tetap semangat dan maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.3.2 Indikator motivasi

Indikator motivasi adalah ukuran atau tanda-tanda yang menunjukkan tingkat dorongan dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan. Dalam konteks organisasi atau dunia kerja, indikator motivasi menurut Hasibuan (2021) ada 4 indikator motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan fisik: Individu memerlukan dorongan dari dalam diri (motivasi internal) untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Salah satu bentuk kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisik, yang mencakup pemenuhan kebutuhan dasar melalui pemberian gaji yang layak, bonus atau upah lembur, serta berbagai tunjangan seperti uang makan dan biaya transportasi.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: Dalam konteks ini, organisasi perlu memastikan tersedianya fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat diwujudkan melalui penyediaan jaminan keselamatan kerja, program dana pensiun, serta perlengkapan kerja yang mendukung keamanan dan keselamatan selama bekerja.
- c. Kebutuhan sosial: Kebutuhan ini timbul ketika individu mulai berinteraksi dengan orang lain. Pemenuhan kebutuhan sosial dapat tercermin melalui keinginan untuk menjalin hubungan pertemanan, diterima sebagai bagian dari suatu kelompok, serta membangun hubungan interpersonal yang saling menghargai dan penuh kasih.
- d. Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya:

Kebutuhan ini berkaitan dengan pengakuan dari lingkungan kerja terhadap prestasi yang telah dicapai oleh individu. Bentuk pemenuhannya dapat terlihat melalui keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan dan penghormatan dari atasan atas hasil kerja yang diraih. Pengakuan tersebut berperan penting dalam mendorong semangat serta memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

2.2.3.3 Bentuk-bentuk Motivasi (intrinsik dan ekstrinsik)

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang membuat orang berpartisipasi berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi intrinsik adalah minat, sikap positif dan kebutuhan. (Siagian & Sondang, 2004). Menurut Nawawi dalam Putra dan Frianto (2013) Motivasi intrinsik merupakan dorongan kerja yang muncul dari dalam individu itu sendiri, yang didasari oleh kesadaran akan arti, manfaat, atau nilai dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, motivasi ini berasal dari pengalaman positif yang dirasakan selama bekerja, baik karena pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan pribadi, memberikan kepuasan, membantu mencapai tujuan tertentu, ataupun menimbulkan harapan positif untuk masa depan. Sebagai contoh, seorang pekerja yang menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam tugasnya karena merasa pekerjaan tersebut memberinya ruang untuk mengaktualisasikan potensi dan jati dirinya secara penuh.

Sedangkan, motivasi ekstrinsik merupakan dorongan kerja yang berasal dari luar diri seseorang, seperti lingkungan kerja atau kebijakan organisasi. Bentuk motivasi ini dapat berupa pemberian gaji, insentif, promosi jabatan, pujian, dan bentuk penghargaan lainnya yang diberikan oleh pihak luar. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2018)

2.2.3.4 Motivasi dalam Perpektif Islam

Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. (Afzalur

Rahman, 1995). Dalam agama islam kita diajarkan tentang semangat dan kerja keras dalam bekerja, selain itu islam juga menerangkan tentang mencari nafkah atau bekerja dengan cara yang halal.

Hal ini sesuai dengan Q.S At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Dalam Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini mengandung perintah kepada hamba-hamba Allah untuk beramal saleh dengan sungguh-sungguh, karena setiap perbuatan akan diperhatikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan kaum mukminin. Ayat ini juga menegaskan bahwa semua amal akan dipertanggung jawabkan di hadapan Allah pada hari kiamat. Ibnu Katsir menjelaskan bahwa perintah "Bekerjalah kamu" menunjukkan adanya dorongan untuk berusaha secara nyata, bukan hanya sekadar ucapan atau niat. Selain itu, Allah memberikan peringatan bahwa semua amal akan ditampilkan dan dibalas sesuai dengan perbuatan masing-masing.

2.2.4 Reward

2.2.4.1 Pengertian *Reward*

Menurut Fahmi (2016) *Reward* adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi kerjanya, baik berupa materi maupun non-materi. Dalam Apriyanti et al., (2020) *Reward* atau penghargaan merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas dedikasi, usaha, dan kontribusi yang telah diberikan. Sedangkan, menurut Suryadilaga et al., (2016) *Reward* adalah salah satu cara perusahaan untuk memberdayakan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan dan imbalan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang

memberikan dedikasi lebih dari yang diharapkan.

2.2.4.2 Perbedaan *Reward* Intrinsik Ekstrinsik

Nnaji-Ihedinmah et al., (2015) membagi dua kategori imbalan yaitu Intrinsik dan ekstrinsik. *Reward* intrinsik adalah penghargaan yang berasal dari dalam diri seseorang yang berasal dari perasaan kepuasan, bangga, atau kegembiraan yang dihasilkan dari pekerjaan dan pencapaian yang telah mereka lakukan. sedangkan, *reward* ekstrinsik adalah imbalan atau penghargaan yang berasal dari luar individu dan biasanya bersifat materi atau nyata seperti: karyawan menerima hadiah ini sebagai motivasi dari pihak lain yaitu perusahaan atau atasan mereka.

Perusahaan dapat menyesuaikan pemberian *reward* dengan kondisi internal yang ada didalam perusahaanya. Seperti kemampuan finansial, budaya organisasi, jenis pekerjaan, serta karakteristik karyawan. Tujuannya adalah agar sistem *reward* efektif dan berkelanjutan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. (Wahdiniawati et al., 2024)

2.2.4.3 Indikator *Reward*

Mahmudi (2013) mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari *reward* yaitu:

a. Gaji dan Bonus.

Gaji merupakan salah satu komponen *reward* yang memiliki peran penting bagi karyawan. Komponen ini mencakup gaji pokok serta kompensasi keuangan tambahan seperti bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Pemberian *reward* atas kinerja yang tinggi dapat diwujudkan melalui kenaikan gaji, pemberian bonus, maupun pemberian saham kepada karyawan.

b. Kesejahteraan.

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program untuk kesejahteraan karyawan yang ditawarkan perusahaan sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja, misalnya:

- a) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan *structural*, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.

- b) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, dan sopir pribadi.
 - c) Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.
- c. Pengembangan Karier.

Pengembangan karier merupakan salah satu bentuk prospek peningkatan kinerja di masa mendatang. Program ini penting diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja memuaskan agar nilai dan kontribusinya semakin meningkat, sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih optimal ke depannya. Melalui pengembangan karier, karyawan berprestasi memperoleh kesempatan untuk belajar serta meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya. Pemberian *reward* dalam bentuk pengembangan karier dapat diwujudkan melalui berbagai program yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a) Penugasan untuk studi lanjut
 - b) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
 - c) Penugasan untuk magang atau studi banding
 - d) Penghargaan psikologis dan sosial
- Penghargaan Psikologis dan Sosial. Menurut Mahsun (2006) yaitu:

1. Penghargaan psikologis

Penghargaan ini berkaitan dengan perasaan dihargai, kepuasan diri, serta rasa bangga atas pencapaian tujuan yang telah diraih. Penghargaan psikis merupakan bentuk penghargaan intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, seperti pujian dan ucapan selamat yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka. Penghargaan tersebut mampu menumbuhkan rasa puas dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Penghargaan sosial

Penghargaan sosial merupakan bentuk apresiasi yang bersumber dari pujian dan pengakuan yang diberikan oleh

individu lain, baik yang berada di dalam maupun di luar organisasi. Penghargaan ini termasuk ke dalam faktor ekstrinsik karena diperoleh dari lingkungan sekitar. Bentuk penghargaan sosial dapat berupa pemberian uang, piagam, atau bentuk penghargaan lain yang menunjukkan pengakuan atas kontribusi karyawan.

2.2.4.4 *Reward* Dalam Perspektif Islam

Dalam islam dianjurkan oleh Rasulullah untuk saling memberi hadiah antar sesama muslim. Hal ini sesuai dengan sabda beliau dalam sebuah hadits yang berbunyi, "Salinglah memberi hadiah, maka kalian akan saling mencintai." (HR. Bukhari). Dalam hadits tersebut dapat diartikan sebagai ajakan untuk menjalin hubungan yang harmonis di tempat kerja melalui pemberian apresiasi atau penghargaan antar individu, baik antara pimpinan dan karyawan maupun antar rekan kerja. Bentuk pemberian ini tidak selalu berupa materi, melainkan bisa berupa ungkapan terima kasih, pujian, kesempatan untuk berkembang, atau pengakuan atas prestasi. Tindakan semacam ini mampu menumbuhkan sikap saling menghormati, memperkuat sinergi dalam tim, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dilandasi kepercayaan. Dalam dunia kerja, pendekatan ini berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, kesetiaan terhadap organisasi, dan produktivitas karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh ayat Al Qur'an surat An-Naml ayat 35 yang berbunyi:

وَإِنِّي مُرْسِلَةٌ إِلَيْهِمْ بِهَدِيَّةٍ فَنْظُرْهُ بِمَ يَرْجِعُ الْمُرْسَلُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: Dan sungguh, aku akan mengirim utusan kepada mereka dengan (membawa) hadiah, dan (aku) akan menunggu apa yang akan dibawa kembali oleh para utusan itu."

Dalam tafsir Ibnu Katsir (2008) dijelaskan bahwa tafsir dari ayat tersebut adalah Qatadah mengatakan bahwa alangkah cerdasnya Ratu Balqis di masa ia telah masuk Islam dan juga sewaktu masih musyriknya. Ia mengetahui bahwa hadiah itu dapat melunakkan hati orang. Ibnu Abbas mengatakan, demikian pula yang lainnya yang bukan hanya seorang, bahwa Balqis mengatakan kepada kaumnya, "Jika Sulaiman mau menerima hadiah

kita, berarti dia adalah seorang raja, kalian boleh memerangnya. Dan jika dia menolaknya, berarti dia seorang nabi, maka ikutlah dia oleh kalian."

Kisah tersebut menggambarkan bahwa pemberian hadiah atau *reward* memiliki kekuatan psikologis dan sosial yang besar dalam membangun hubungan yang harmonis, menumbuhkan rasa hormat, serta menciptakan suasana yang saling menghargai. Dalam konteks manajemen, prinsip ini sejalan dengan tujuan pemberian *reward* di lingkungan kerja, yaitu untuk memotivasi individu, memperkuat loyalitas, dan meningkatkan semangat berprestasi.

2.2.5 Lingkungan kerja

2.2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja terdiri dari berbagai kelompok dan fasilitas yang mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dalam Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk apa yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka. Contoh dari lingkungan kerja yaitu pendingin udara, pencahayaan yang baik, dan lain sebagainya. Menurut Lewa dan Subono (2015) lingkungan kerja harus dirancang sehingga terbentuk hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan mereka. Sebuah lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawannya dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara terbaik, aman, sehat, dan nyaman.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang baik dari segi fisik ataupun nonfisik dapat membuat karyawan nyaman saat bekerja serta mengurangi konflik yang membuat kinerja karyawan efektif dan tidak tertanggu. Karena jika lingkungan kerja buruk, maka akan memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efisien.

2.2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non

fisik. Kategori pertama mencakup situasi fisik di lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Sementara kategori kedua mencakup situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

a. Lingkungan kerja fisik

Afandi (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang ada pada lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, tempratur, kelembapan, pentilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja.

b. Lingkungan kerja nonfisik

Menurut Suwardi & Daryanto (2018) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Faktor Fakor Lingkungan Kerja

Menurut Wulan dan Lucky (2011) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu, faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

a) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

b) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

c) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja dalam Sedarmayanti (2011) dijelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari berbagai aspek fisik maupun nonfisik yang secara langsung memengaruhi kenyamanan, kesehatan, serta kinerja karyawan. Beberapa indikator penting lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan

Penerangan mengacu pada tingkat cahaya yang masuk dan tersedia di lingkungan kerja. Pencahayaan yang optimal memudahkan karyawan dalam melihat objek kerja dengan jelas, sehingga aktivitas dapat dilakukan dengan lebih cermat dan efisien. Sebaliknya, pencahayaan yang kurang dapat menyebabkan kelelahan mata, sakit kepala, hingga meningkatkan risiko kesalahan kerja. Sementara itu, intensitas cahaya yang berlebihan dapat menimbulkan silau dan mengganggu konsentrasi. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan pencahayaan yang seimbang, baik yang bersumber dari cahaya alami maupun buatan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

2. Suhu Udara

Suhu udara menjadi salah satu indikator penting dalam menciptakan kenyamanan termal di lingkungan kerja. Temperatur yang terlalu panas dapat menyebabkan pekerja cepat lelah, banyak berkeringat, serta mengalami penurunan konsentrasi. Sebaliknya, suhu yang terlalu dingin dapat mengurangi daya tahan tubuh dan menimbulkan ketidaknyamanan. Oleh karena itu, sistem pengaturan suhu dan ventilasi yang baik sangat diperlukan untuk menjaga kenyamanan

serta kesehatan karyawan, sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal.

3. Suara Bising

Suara bising merupakan gangguan yang berasal dari mesin, kendaraan, percakapan, atau aktivitas lain yang dapat menghambat konsentrasi karyawan. Tingkat kebisingan yang tinggi tidak hanya mengganggu fokus kerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan stres, hambatan komunikasi, serta penurunan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengendalian terhadap sumber kebisingan, misalnya dengan memasang peredam suara, mengatur tata letak ruangan secara tepat, atau menyediakan alat pelindung diri, sehingga lingkungan kerja tetap nyaman dan kondusif.

4. Ruang Gerak

Ruang gerak berhubungan dengan tersedianya area dan jarak yang cukup bagi karyawan untuk melakukan aktivitas serta berinteraksi dengan leluasa. Ruang kerja yang terlalu sempit dapat menimbulkan rasa terbatas, menghambat koordinasi antarpegawai, serta meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Sebaliknya, penataan ruang yang baik serta dilengkapi dengan fasilitas pendukung seperti meja, kursi ergonomis, dan lemari penyimpanan yang memadai akan memperlancar aktivitas kerja sehari-hari dan meningkatkan efektivitas kerja.

5. Hubungan Antar pegawai

Hubungan kerja yang harmonis antarpegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kerja sama yang solid, komunikasi yang efektif, dan sikap saling menghargai akan membentuk suasana kerja yang positif dan menyenangkan. Interaksi yang baik antarpegawai juga dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, meningkatkan semangat kerja tim, serta mempercepat pencapaian tujuan bersama.

2.2.5.3 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, lingkungan kerja tidak hanya dinilai dari aspek kenyamanan fisik semata, tetapi juga mencakup unsur spiritual, moral, dan etika. Islam mengajarkan pentingnya menciptakan suasana kerja yang adil, aman, sehat, serta penuh keharmonisan, agar setiap individu dapat bekerja dengan tenang tanpa mengalami ketidakadilan atau perlakuan yang merugikan.

Menurut ajaran Islam, tempat kerja yang ideal adalah lingkungan yang memungkinkan seseorang menjalankan tugasnya dengan niat ibadah, menjalankan tanggung jawab secara profesional, dan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja. Nilai ini sejalan dengan konsep keadilan (al-'adl) dan kebaikan (ihsan) yang menjadi dasar dalam interaksi sosial dan pekerjaan. Nabi Muhammad SAW pernah bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang ketika bekerja, ia melakukannya dengan sebaik-baiknya" (HR. Al-Baihaqi). Hadis ini menunjukkan bahwa Islam sangat menekankan pentingnya etos kerja dan profesionalisme dalam kehidupan kerja sehari-hari. Ayat Al Qur'an yang berhubungan tentang lingkungan kerja adalah Q.s An-Nahl ayat 90 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.

Dengan demikian, Islam menempatkan lingkungan kerja bukan hanya sebagai ruang aktivitas fisik, tetapi juga sebagai sarana untuk merealisasikan nilai-nilai keadilan, kebaikan, dan profesionalisme. Penerapan prinsip-prinsip tersebut akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, adil, dan produktif, serta memberikan ganjaran baik di dunia maupun di akhirat bagi setiap individu yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

2.2.6 Kepuasan Kerja

2.2.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Vroom dalam Dahrani dan sohiron (2024) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai orientasi afektif (perasaan) seseorang terhadap peran kerjanya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut Robbins and Judge (2013). Sedangkan menurut Wasposito dan Minadaniati (2013) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari karyawan yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian karyawan dalam pekerjaannya. Kunci kesuksesan dalam suatu organisasi bisnis adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, hal ini adalah dasar bagi suatu organisasi untuk mengetahui keinginan dari karyawannya. (Rizwan, 2014). Dengan mengetahui keinginan dari karyawan tersebut maka akan mampu meningkatkan pengabdian dari karyawan.

Dari berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang muncul dari diri karyawan berdasarkan hasil evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan dan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam pengabdian diri kepada perusahaan.

2.2.6.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2017) adalah:

a) Pekerjaan yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

b) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli terhadap lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas dengan baik.

c) Gaji atau upah yang pantas

Karyawan mengharapkan sistem gaji dan kebijakan promosi

yang dianggap adil dan sesuai dengan harapan mereka. Tingkat gaji dinilai wajar jika mencerminkan tuntutan pekerjaan, kemampuan individu, dan standar upah di masyarakat. Ketika hal ini terpenuhi, kepuasan kerja cenderung tercapai. Sementara itu, promosi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, mengambil tanggung jawab lebih besar, dan memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

d) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Menurut teori *person job fit* yang dikemukakan Holland, ketika kepribadian seorang karyawan selaras dengan jenis pekerjaannya, individu tersebut cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi. Orang yang kepribadiannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan berpeluang lebih besar untuk berhasil, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka juga meningkat..

e) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga merupakan bentuk kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

2.2.6.3 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari aspek materi seperti gaji atau fasilitas, melainkan juga mencakup nilai-nilai spiritual, etika, dan tanggung jawab sosial. Seorang Muslim bekerja tidak sekadar untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan menjalankan amanah dari Allah SWT. Oleh sebab itu, kepuasan kerja dalam Islam sangat terkait dengan niat yang tulus, rasa syukur, serta kesadaran akan kewajiban moral dalam menjalankan pekerjaan.

Islam mendorong umatnya untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional, jujur, dan adil, sebagaimana ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad SAW: "Sesungguhnya Allah mencintai orang yang apabila bekerja, menyempurnakannya" (HR. Al-Baihaqi). Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh perlakuan yang adil, kesesuaian antara tugas

dan kemampuan, lingkungan kerja yang sehat dan beretika, serta hubungan kerja yang penuh saling menghormati. Ayat Al Qur'an yang menjelaskan tentang kepuasan kerja adalah Al Qur'an surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۚ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا
رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا
فَاَنْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir."

Dengan demikian, kepuasan kerja dalam perspektif Islam bukan sekadar soal materi, tetapi juga tercapai melalui niat yang ikhlas, kesadaran moral, keadilan, profesionalisme, dan pengakuan terhadap batas kemampuan diri. Seorang pekerja yang memahami hal ini akan merasakan kedamaian batin dan keberkahan dalam setiap aktivitas kerjanya, karena pekerjaan yang dilakukan menjadi sarana ibadah sekaligus kontribusi positif bagi masyarakat.

2.2.7 Kinerja Karyawan

2.2.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Robbins (2006) mendeskripsikan kinerja sebagai pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya.

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, serta mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu mencapai pencapaian optimal sesuai dengan potensi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.7.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins, & Judge (2021) yaitu (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan waktu (4) Efektivitas (5) Kemandirian.

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.7.3 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, kinerja karyawan bukan hanya dilihat dari hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai keikhlasan, amanah, dan niat yang benar dalam menjalankan tugas. Islam mengajarkan bahwa bekerja adalah bentuk ibadah apabila dilakukan dengan niat yang tulus untuk mencari ridha Allah dan memberikan manfaat bagi orang lain. Ayat Al Qur'an yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah al-quran surat An-Nisa ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Ayat ini menegaskan bahwa menunaikan tanggung jawab dan menjaga kepercayaan dalam bekerja adalah bagian penting dari menjalankan pekerjaan secara benar. Dengan demikian, seorang karyawan yang bekerja dengan amanah, jujur, dan penuh keikhlasan tidak hanya meningkatkan kualitas kinerjanya secara profesional, tetapi juga mendapatkan keberkahan dan pahala dari Allah SWT.

2.2.8 Hubungan Antar Variabel

2.2.8.1 Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi harus sesuai dengan kondisi internal yang ada di perusahaan karena motivasi yang baik akan meningkatkan semangat kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan. hal ini sesuai dengan penelitian oleh Suparman et al., (2023), Ariandi et al., (2023) dan Pauji et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian dari Tanjung et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan temuan tersebut peneliti ingin melakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh langsung antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT Siantar Top Tbk.

H1: Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.2.8.2 Hubungan Antara *reward* Dengan Kinerja Karyawan

Reward atau penghargaan adalah bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atas penyelesaian pekerjaannya. Pemberian *reward* yang dirancang dengan baik akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Namun, pemberian *reward* harus diberikan secara adil dan transparan agar tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan atau kecemburuan. Sistem *reward* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Rismawati et al., (2022) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mubarak & Adrial (2022) pada PT. Fastfood Indonesia Tbk (Gudang Wet Medan) yang menyatakan pengaruh positif antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *reward* yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Namun berbeda dengan penelitian Adityarini (2022) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Berdasarkan temuan tersebut peneliti ingin melakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh langsung antara *reward* dan kinerja karyawan pada PT Siantar Top Tbk.

H2: *Reward* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.2.8.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah aspek penting dalam yang harus diperhatikan dalam perusahaan. lingkungan kerja yang baik dalam hal fisik maupun non fisik sangat berpengaruh pada kenyamanan dan keamanan karyawan, Dimana hal ini berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Salsabila & Sucipto, (2024) dan Pulungan & Musri (2025) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya Warongan et al., (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja

tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti ingin membuktikan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siantar Top Tbk wonokoyo.

H3: Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.2.8.4 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja, kepuasan karyawan menjadi faktor yang membuat karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, loyal, memiliki semangat kerja tinggi, serta lebih produktif dengan tingkat absensi dan turnover yang rendah. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat berpengaruh terhadap motivasi intrinsik yang secara tidak langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Demikian kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian oleh Nugroho & Laksmiwati (2024), Larasati & suhermin (2021). Namun penelitian dari Nastiti (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan peneltian terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siantar Top Tbk wonokoyo.

H4: Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.2.8.5 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, menunjukkan loyalitas, serta berupaya mencapai target yang ditetapkan. (Robbins & Judge, 2017) Namun, pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak selalu bersifat mutlak karena dapat dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah kepuasan kerja. Dalam hal ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong timbulnya kepuasan kerja, dan melalui kepuasan kerja tersebut, kinerja karyawan dapat meningkat secara lebih optimal.

Hal ini diperjelas dengan penelitian Lilo & Ardiansari, (2025)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi yang kuat dalam menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 62,8% terhadap variasi kinerja karyawan. Untuk itu, peneliti ingin melakukan penelitian apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siantar Top Tbk Wonokoyo

H5: Kepuasan Kerja (Z) memediasi pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.2.8.6 Hubungan Antara *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Pemberian *reward* atau penghargaan adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* dibagi menjadi 2 yaitu ekstristik dan intristik. *Reward* ekstristik seperti bonus dan insentif, maupun *reward* intristik seperti pengakuan, promosi, atau pujian. Semakin adil dan tepat *reward* yang diberikan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. (Rajesh et al, 2024)

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Fatma et al., (2023) Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara *reward* dan kinerja karyawan. Untuk itu, peneliti ingin melakukan penelitian apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Siantar Top Tbk Wonokoyo.

H6: Kepuasan Kerja (Z) memediasi pengaruh *Reward* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.2.8.7 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik seperti kenyamanan ruang kerja maupun dari segi non-fisik seperti hubungan antar pegawai dan dukungan atasan, dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. (Sedarmayanti, 2017) Namun, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak sepenuhnya terjadi secara langsung, melainkan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja yang tinggi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, loyal, dan berkomitmen, sehingga kinerja yang dihasilkan meningkat. Dengan demikian, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian Apriyanti et al., (2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo.

H7: Kepuasan Kerja (Z) memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.3 Hipotesis Penelitian

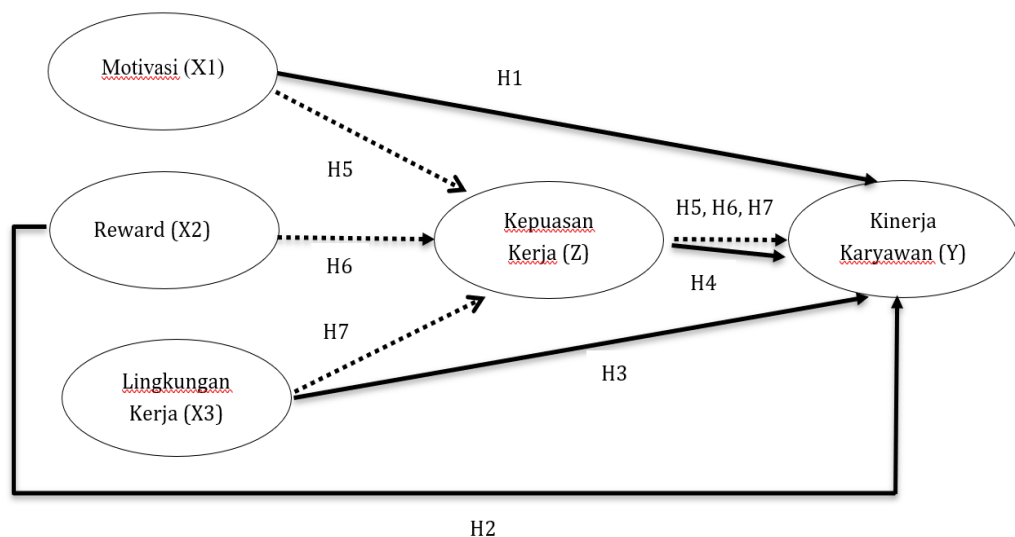
Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang akan diuji keabsahannya sebagai berikut:

H1: Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- H2:** *Reward* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3:** Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4:** Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H5:** Kepuasan Kerja (Z) memediasi pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H6:** Kepuasan Kerja (Z) memediasi pengaruh *Reward* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H7:** Kepuasan Kerja (Z) memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

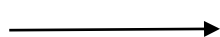
2.4 Model Hipotesis

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Keterangan:



Hubungan Langsung



Hubungan Tidak Langsung

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menurut. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Secara lebih spesifik penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa survei.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Pasuruan. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini dikarenakan oleh beberapa faktor yaitu: PT Siantar Top Tbk Wonokoyo merupakan objek yang peneliti pilih, penelitian yang dilakukan mengkaji masalah-masalah yang ada pada PT Siantar Top Tbk Wonokoyo yang sesuai dengan variabel yang akan peneliti kaji. Oleh karena itu, peneliti memilih Lokasi ini karena fenomena yang ada di lokasi tersebut sesuai dengan variabel yang dilakukan peneliti sehingga dapat memberikan hasil yang sangat valid terhadap penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulan Sugiyono (2019). Menurut Populasi dalam penelitian ini termasuk kedalam populasi terbatas, Populasi adalah objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya oleh peneliti. Menurut Hendryadi et al., (2019) Terdapat dua jenis Populasi yaitu Populasi Terbatas dan Populasi Tak Terbatas.

- a. Populasi Terbatas (*Finite Population*) adalah populasi yang dapat dihitung jumlahnya. Namun, terkadang populasi terbatas sangat besar, sehingga dapat diperlakukan sebagai populasi tak terbatas untuk kesimpulan statistik (generalisasi).
- b. Populasi Tak Terbatas adalah populasi yang tidak memungkinkan peneliti menghitung jumlah populasi secara keseluruhan. Populasi seperti ini disebut tak terbatas atau tak terhingga.

Populasi dalam penelitian ini menggunakan populasi terbatas dengan menggunakan seluruh karyawan produksi PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Pasuruan yang berjumlah 250 orang sebagai populasi yang akan diteliti yang kemudian akan dipersempit lewat pengambilan sampel oleh peneliti.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2019). Sampel digunakan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data dari populasi yang akan diselidiki, dikarenakan sampel merupakan bagian dari populasi tersebut maka peneliti menggunakannya untuk mewakili keseluruhan populasi.

Dalam penelitian ini, jumlah populasinya adalah seluruh karyawan produksi PT Siantar Top Tbk wonokoyo yang berjumlah 250 karyawan. Untuk itu penulis mempersempit populasi yaitu jumlah dari seluruh karyawan sebanyak 250 karyawan, dengan menghitung ukuran sampel menggunakan teknik slovin karena jumlah sampel dan populasinya sudah diketahui (Sugiyono, 2019). Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n= Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e2= Tingkat kesalahan sampel (sampling error), 5% (0,05)

Populasi yang teridentifikasi pada penelitian ini adalah jumlah

karyawan PT Siantar Top yang sudah bekerja selama 1 tahun dengan jumlah 250 karyawan dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5% (0,05) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 90%, sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + 250(0,05)^2}$$
$$n = 154 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 154 responden dari karyawan PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Pasuruan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Dalam Sugiyono (2019) *probability sampling* adalah penentuan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur(anggota). Dalam penelitian ini peneliti memiliki kriteria khusus yang ditentukan oleh peneliti yaitu:

1. Karyawan tetap/kontrak PT Siantar Top Wonokoyo Pasuruan
2. Bekerja selama satu tahun di PT Siantar Top Wonokoyo Pasuruan

3.5 Sumber Data dan Jenis Data

Menurut Husein Umar (2013) jenis data dibagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh observasi yang dilakukan oleh peneliti, hasil wawancara dengan karyawan serta melalui pemberian kuisisioner kepada karyawan PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Pasuruan.
- b. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut data disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Husein Umar, 2013). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari buku, artikel, jurnal dan website dari berbagai sumber.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan) interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang mengajukan pertanyaan kepada karyawan PT Siantar Top Wonokoyo Pasuruan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independen

Variabel Independen atau sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sugiyono (2019). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, *Reward* dan lingkungan kerja

3.7.1.1 Motivasi (X1)

Motivasi dalam penelitian ini diartikan sebagai faktor yang mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Dengan pemberian motivasi yang baik, kinerja karyawan akan meningkat. Pada PT Siantar Top Tbk, pemberian motivasi dari atasan ke bawah membuat karyawan PT Siantar Top memiliki semangat kerja yang optimal. Motivasi diukur dengan beberapa indikator yaitu: Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya. (Hasibuan, 2021)

3.7.1.2 *Reward* (X2)

Reward dalam penelitian ini diartikan sebagai pemberian penghargaan bagi karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan sangat baik atau melebihi target. Pemberian *reward* yang tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian *reward* yang adil dan merata karyawan akan merasa dihargai dan menambah motivasi kerja pada kerja karyawan pada PT Siantar Top Tbk Wonokoyo. *Reward* diukur dengan beberapa indikator yaitu: Gaji, Bonus, Kesejahteraan,

Pengembangan Karier. (Mahmudi, 2013)

3.7.1.3 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai kondisi dan fasilitas yang mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk apa yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka seperti: Pendingin udara, pencahayaan yang baik, dan lainnya. Lingkungan kerja di PT Siantar Top masih mendapatkan beberapa keluhan dari karyawannya seperti: sirkulasi udara yang kurang, pendingin udara yang kurang berfungsi. Untuk itu dengan memperhatikan serta memperbaiki lingkungan kerja, maka dapat membuat karyawan semakin nyaman dalam bekerja. Hal inilah yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Lingkungan kerja diukur dengan indikator lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. (Sedarmayanti, 2011)

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen juga sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (sugiyono, 2019). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.7.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, *Reward* dan lingkungan kerja. PT Siantar Top sebagai perusahaan yang besar tentunya sangat mementingkan hasil dari kinerja karyawannya. Untuk itu indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian. (Robbins, 2017)

3.7.2.2 Variabel Mediasi (Z)

Variabel Mediasi (mediating variable) adalah variabel yang berperan sebagai perantara dalam hubungan antara variabel independen

dan variabel dependen. Artinya, variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui variabel mediasi, sehingga hubungan yang terjadi tidak secara langsung tetapi melalui jalur perantara. Variabel ini berfungsi menjelaskan bagaimana atau mengapa suatu variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. (Sugiyono, 2019)

Variabel mediasi pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara variabel bebas, seperti motivasi, *reward*, dan lingkungan kerja, dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Artinya, pengaruh motivasi, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dipengaruhi melalui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator seperti: Pekerjaan yang secara mental menantang, pengawas, rekan kerja yang mendukung, promosi. (Robbins, 2021)

Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
1	Motivasi (X1)	motivasi kerja merupakan suatu permasalahan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk melakukan mewujudkan tujuan visi dan misi perusahaan	Kebutuhan fisik (Kebutuhan dasar fisik seperti makan, minum, dan istirahat)	1. Saya termotivasi untuk merasa lebih bekerja dengan baik ketika kebutuhan fisik saya, seperti gaji yang memadai dan fasilitas yang mendukung, terpenuhi. 2. Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya dan nyaman memberikan dukungan untuk bekerja dengan produktif (suhu, pencahayaan dan kebersihan).	Hasibuan (2021)
			Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang mencakup	1. Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik karena lingkungan kerja yang aman dan terjamin	

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
			tunjangan kesehatan dan kebugaran di hari tua)	keselamatannya. 2. Keamanan dan keselamatan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya merasa lebih nyaman dan fokus dalam menjalankan pekerjaan.	
			Kebutuhan sosial (Kebutuhan akan interaksi sosial dan rasa memiliki)	1. Saya merasa diterima dengan baik oleh rekan kerja saya di lingkungan kerja. 2. Hubungan yang baik dengan rekan kerja meningkatkan semangat saya untuk bekerja lebih baik.	
			Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya (Kebutuhan akan pengakuan dan status)	1. Saya merasa termotivasi ketika hasil kerja saya diakui dan dihargai sesuai dengan kemampuan yang telah saya tunjukkan. 2. Saya termotivasi merasa ketika penghargaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.	
2	<i>Reward (X2)</i>	<i>Reward</i> adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang mampu bekerja melampaui standar yang telah ditentukan	Gaji (Imbalan finansial berupa gaji pokok)	1. Gaji yang dibayar sesuai dengan kebutuhan karyawan 2. Gaji karyawan sesuai dengan tingkat prestasi kerja karyawan	Mahmudi (2013)
			Bonus (imbalan yang diberikan berbeda dengan gaji	1. Bonus kepada karyawan jika mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan	

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
			pokok)	2. Karyawan merasa puas dan senang dengan bonus yang diterima.	
			Kesejahteraan (Fasilitas penunjang kesejahteraan karyawan)	1. Fasilitas liburan bagi setiap karyawan yang berprestasi. 2. Mengikutsertakan setiap karyawan dalam asuransi kesehatan.	
			Pengembangan Karier (Kesempatan pengembangan diri dan promosi)	1. Promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. 2. Memberi kesempatan yang sama bagi karyawan yang berprestasi	
3	Lingkungan Kerja (X3)	lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada di lingkungan kerja serta secara langsung memengaruhi karyawan	Lingkungan Kerja Fisik	1. Tingkat kebersihan yang memadai 2. Kondisi fasilitas dan sarana kerja yang baik 3. Pengaturan pencahayaan yang optimal di ruang kerja 4. Kondisi ventilasi yang memadai	Sedarmayanti (2011)
			Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan 2. Membangun hubungan social yang baik antar rekan kerja	
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mencerminkan sejauh mana individu mencapai tujuan kerja mereka dengan menggunakan sumber daya yang tersedia	Kualitas (Mencakup hasil pekerjaan yang memenuhi standar)	1. Melaksanakan tugas saya secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan. 2. Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan prosedur operasional	Robbins & Judge (2017)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
		secara efektif dan efisien.		(SOP) yang telah ditetapkan	
			Kuantitas (Meliputi Jumlah pekerjaan yang diselesaikan)	1. Saya mengetahui cara untuk mencapai target kerja yang diharapkan oleh organisasi. 2. Saya memiliki potensi dan keterampilan yang memungkinkan saya untuk terus meningkatkan performa kerja.	
			Ketepatan waktu (Merupakan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan)	1. Saya senantiasa menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. 2. Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan dan ditetapkan.	
			Efektivitas (Merupakan Penggunaan sumber daya untuk hasil optimal)	1. Saya berupaya untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 2. Hasil dari pekerjaan. saya berdampak positif dan turut mendukung kemajuan organisasi.	
			Kemandirian (Merupakan kemampuan bekerja tanpa pengawasan langsung)	1. Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa perlu pengawasan yang intensif. 2. Saya dapat mengambil keputusan secara mandiri untuk menyelesaikan pekerjaan saya	

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
5	Kepuasan Kerja (Z)	Perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang berdasarkan evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya	Pekerjaan yang secara mental menantang (Merupakan pekerjaan yang merangsang pemikiran karyawan)	1. Pekerjaan yang dilakukan menarik 2. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keahlian	Robbins & Judge (2021)
			Pengawas	1. Atasan memberikan dukungan dan arahan dalam bekerja 2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai	
			Rekan kerja yang mendukung (Hubungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan)	1. Rekan kerja dapat diajak bekerja sama dengan baik 2. Antar rekan kerja dapat berkomunikasi dengan baik	
			Promosi (Kesesuaian karakter individu karyawan dengan tugas yang diberikan)	1. Perusahaan memberikan peluang promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi 2. Perusahaan memberikan imbalan bagi karyawan yang berperilaku baik	
			Gaji atau upah (Merupakan imbalan sesuai kontribusi karyawan terhadap perusahaan)	1. Pembayaran gaji dilakukan tepat waktu 2. Jumlah gaji yang dibayarkan sesuai dengan kontrak 3. Jumlah gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	

Sumber data: Data diolah peneliti 2025

3.8 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono, (2019) skala pengukuran adalah suatu bentuk kesepakatan yang dijadikan pedoman dalam menentukan rentang interval

pada alat ukur, sehingga ketika digunakan dapat menghasilkan data yang bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini, jenis skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert berfungsi untuk mengukur pandangan, perasaan, serta kesan individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Melalui skala ini, setiap variabel diturunkan menjadi beberapa indikator, yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam merancang butir-butir instrumen, baik dalam bentuk pernyataan maupun pertanyaan. Setiap respons terhadap item instrumen tersebut disusun dalam bentuk pilihan yang mencerminkan tingkat penilaian dari sangat positif hingga sangat negatif. Dengan menggunakan pengukuran skala likert maka peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai jawaban yang diberikan oleh responden untuk menarik kesimpulan.

Tabel 3.2 Skala Likert

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Disusun oleh peneliti

3.9 Analisis Data

Setelah menyebar kuesioner maka proses selanjutnya adalah pengolahan atau analisis data. Metode analisis data menurut Hendryadi et al., (2019) merupakan suatu proses dalam mengumpulkan, mengelompokkan, menganalisis, menyajikan, dan juga menarik kesimpulan dari data-data yang ada, yang nantinya akan diubah menjadi sebuah informasi yang bermanfaat untuk orang-orang dalam melakukan proses pengambilan keputusan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*, yang merupakan salah satu model *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis komponen atau varian. PLS digunakan sebagai model kausalitas untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel, termasuk pengaruh antar variabel terhadap konstruk yang diteliti. Andreas (2019). Proses analisis PLS-SEM dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS 4.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan peneliti dalam analisis data dengan tujuan agar dapat menyajikan data dengan cara yang lebih terstruktur dan informatif sehingga dapat membantu pembaca untuk memahami hasil penelitian dengan baik.

3.9.2 Pengolahan Data

Menurut Hair et al., (2022) analisis dalam PLS-SEM terdiri atas dua komponen utama, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Model pengukuran (*outer model*) berfungsi untuk menguji hubungan antara indikator dengan konstruk laten yang diukur. Model struktural (*inner model*) digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural menilai kausalitas, yaitu menguji hipotesis dengan model prediksi. Dengan demikian, kedua komponen ini saling melengkapi dalam memastikan bahwa model PLS-SEM tidak hanya akurat secara pengukuran, tetapi juga relevan secara teoritis dan prediktif.

3.9.2.1 Measurement Model (Outer Model)

Menurut (Ghozali & Latan (2015) model pengukuran bertujuan untuk menjelaskan cara variabel-variabel teramati (*observed variables*) merepresentasikan konstruk laten yang hendak diukur. *Outer model* sebagai model pengukuran, bertujuan untuk menilai reliabilitas dan validitas suatu model. Menurut Hair, et al., (2022), *outer model* merupakan bagian dari model pengukuran dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang digunakan untuk mengetahui seberapa efektif indikator-indikator merepresentasikan variabel terkait.

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan relevan, sehingga kesimpulan yang ditarik berdasarkan

data tersebut dapat dipercaya. Proses uji validitas meliputi convergent validity, yang bertujuan mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk saling berkorelasi. Jika Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,5, hal ini menandakan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator, sehingga dianggap valid. Selain itu, loading factor juga diperiksa untuk melihat seberapa besar kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk; indikator dengan *loading factor* di atas 0,7 dianggap relevan dan signifikan terhadap konstruknya.

Selain convergent validity, terdapat juga *discriminant validity*, yang digunakan untuk menilai perbedaan antar konstruk dalam model. Suatu indikator dianggap valid jika memiliki nilai cross loading lebih dari 0,7 atau jika loading indikator pada konstruknya lebih tinggi dibandingkan dengan loading pada konstruk lainnya.

b) Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan tetap menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur berupa kuesioner yang menjadi indikator variabel konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap item yang diajukan menunjukkan konsistensi atau kestabilan dalam kurun waktu tertentu. Kuesioner ini akan diuji dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha. Menurut Hair, et al., (2022) menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dapat diterima lebih jika $> 0,7$.

3.9.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural, yang juga dikenal sebagai inner model, berfungsi untuk menggambarkan hubungan antar konstruk atau variabel laten dalam suatu kerangka penelitian (Ghozali, I. (2021). Menurut Hair, et al., (2022), evaluasi model struktural dalam PLS-SEM bertujuan untuk menilai kekuatan hubungan antar konstruk dan kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel dependen. Tiga kriteria utama yang digunakan dalam evaluasi ini adalah R-Square, F-Square, dan Uji-T.

a) R-Square (Koefisien Determinasi)

R-Square yang juga dikenal sebagai koefisien determinasi, merupakan indikator utama dalam menilai kekuatan model struktural. Nilai ini menggambarkan sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam suatu model. Nilai R-Square yang umum digunakan sebagai acuan adalah:

0,75: Kekuatan model kuat

0,50: Kekuatan model sedang

0,25: Kekuatan model lemah

Semakin tinggi nilai R-Square, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel dependen.

b) F-Square

Nilai F-Square digunakan sebagai ukuran tambahan untuk menilai tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F-Square diperoleh melalui pengujian menggunakan PLS-Algorithm, dan pengaruhnya dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori berdasarkan besaran nilai yang dihasilkan.

Tabel 3.3. Kategori Penilaian F-Square

Besaran Nilai F-Square	Keterangan
< 0,02	Tidak ada pengaruh
0,02 - < 0,15	Pengaruh kecil
0,15 - < 0,35	Pengaruh sedang
> 0,35	Pengaruh kuat

Sumber: Hair, et al., 2022

c) Uji-T

Uji T dilakukan untuk menilai apakah hubungan antar variabel dalam model bersifat signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan metode bootstrapping pada PLS-SEM. Nilai T-hitung kemudian dibandingkan dengan T-tabel, dan hubungan antar variabel dianggap signifikan jika T-hitung lebih besar daripada T-tabel, atau jika P-value < 0,05.

3.9.2.3 Uji Mediasi

Menurut Hair, et al., (2022) mediasi merupakan proses di mana variabel mediasi menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui peran variabel mediasi. Salah satu aspek penting dalam mediasi adalah analisis efek tidak langsung (*indirect effect*), yang mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dialirkan melalui variabel mediasi. Efek tidak langsung dianggap signifikan jika nilai *P Value* $< 0,05$, sedangkan jika *P Value* $> 0,05$, efek tersebut belum dapat dianggap signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profile PT

PT Siantar Top Tbk merupakan perusahaan manufaktur makanan ringan yang berdiri pada tahun 1972 dan berkembang menjadi salah satu produsen snack terbesar di Indonesia. Salah satu fasilitas operasionalnya adalah cabang Wonokoyo yang berlokasi di Waru, Sidoarjo, Jawa Timur. Unit ini berfungsi sebagai pusat produksi, pengemasan, dan penyimpanan produk sebelum didistribusikan ke berbagai wilayah. Kegiatan operasionalnya meliputi pengolahan bahan baku, proses produksi menggunakan mesin industri berkapasitas besar, pengemasan primer dan sekunder, pengecekan kualitas (QC), serta pengelolaan gudang (warehouse). Struktur kerja di unit ini terdiri dari kepala produksi, supervisor, quality control, operator produksi, operator packing, dan petugas gudang yang saling berkoordinasi untuk mencapai target produksi harian. Lingkungan kerja di Unit Wonokoyo bersifat cepat dan berbasis target. Sebagai bagian strategis dari perusahaan, Unit Wonokoyo berperan penting dalam menjaga kontinuitas suplai produk dan memastikan kualitas produksi PT Siantar Top Tbk tetap konsisten.

4.1.1.2 Visi & Misi Perusahaan

Visi:

“Menjadi perusahaan makanan ringan terkemuka yang inovatif, berkualitas, dan mampu memenuhi kebutuhan konsumen di pasar nasional maupun internasional.”

Misi:

1. Menghasilkan produk makanan ringan yang berkualitas tinggi melalui proses produksi yang higienis, aman, dan mengikuti standar mutu industri.
2. Mengembangkan inovasi produk secara berkelanjutan untuk memenuhi selera konsumen yang terus berubah.

3. Meningkatkan kepuasan pelanggan melalui pelayanan yang baik, pemerataan distribusi, dan jaminan kualitas produk.
4. Membangun hubungan kerja yang profesional dengan karyawan, distributor, dan mitra bisnis berdasarkan kepercayaan serta integritas.
5. Mengoptimalkan sumber daya perusahaan untuk mencapai pertumbuhan usaha yang stabil dan berkelanjutan.
6. Berperan aktif dalam memberikan kontribusi positif bagi masyarakat melalui kegiatan sosial dan tanggung jawab perusahaan (CSR).

4.1.1.3 Deskripsi Umum Responden

Dalam penelitian ini, jumlah responden yang dianalisis sebanyak 154 orang. Penyajian data identitas responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik diri responden yang terlibat dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan meminta responden untuk mengisinya sesuai kondisi masing-masing. Adapun profil responden yang menjadi sampel diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, domisili, lama bekerja, serta jenis pekerjaan. Pada bagian berikut akan dijelaskan kondisi setiap kategori demografis responden tersebut secara lebih rinci.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	50	32,5%
2	Perempuan	104	67,5%
	TOTAL	154	100%

Sumber data: Diolah peneliti 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa penelitian ini melibatkan 154 responden yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dari jumlah tersebut, 50 orang atau 32,5% merupakan responden laki-laki, sedangkan 104 orang atau 67,5% merupakan responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa perempuan mendominasi komposisi sampel penelitian, sehingga sebagian besar temuan lebih merefleksikan perspektif responden perempuan.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	20 – 22 tahun	22	14,2%
2	23 – 25 tahun	73	47,4%
3	26 – 29 tahun	45	29,2%
4	30 – 31 tahun	3	1,9%
	TOTAL	154	100%

Sumber data: Diolah peneliti 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.2 yang menyajikan klasifikasi usia responden, penelitian ini melibatkan 154 partisipan yang dikelompokkan ke dalam empat rentang usia. Rentang usia 23–25 tahun menjadi kelompok dengan jumlah responden terbanyak, yakni 73 orang atau 47,4% dari total sampel. Kemudian, kelompok usia 26–29 tahun menyusul dengan 45 responden atau 29,2%. Sementara itu, kelompok usia 20–22 tahun tercatat sebanyak 22 responden atau 14,2%, dan rentang usia 30–31 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu hanya 3 responden atau 1,9%. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian didominasi oleh individu berusia awal hingga pertengahan 20-an, sehingga kelompok usia produktif muda menjadi representasi utama dalam sampel penelitian.

4.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

No	Domisili	Jumlah Responden	Presentase
1	Pasuruan	53	34,4%
2	Beji	43	27,9%
3	Gunungsari	30	19,5%
4	Wonokoyo	19	12,3%
5	Gunung Gangsir	8	5,2 %
6	Dusun Banyulegi	1	0,6%
	TOTAL	154	100%

Sumber data: Diolah peneliti 2025

Mengacu pada Tabel 4.3 mengenai persebaran domisili responden, penelitian ini melibatkan 154 responden dari berbagai wilayah. Domisili

dengan jumlah responden paling banyak adalah Pasuruan, yang mencapai 48 orang atau 31,2% dari keseluruhan sampel. Posisi berikutnya ditempati oleh wilayah Beji dengan 41 responden atau 26,6%, serta Gunungsari yang berjumlah 29 responden atau 18,8%. Kemudian, Wonokoyo menyumbang 18 responden atau 11,7%, disusul oleh Gunung Gangsir dengan 7 responden atau 4,5%. Sementara itu, beberapa wilayah lain seperti Dusun Banyulegi, Gunung Gangsir (kategori kecil), Gunungsari (kategori kecil), Pasuruan (kategori kecil), dan Wonokoyo (kategori kecil) hanya diwakili oleh 1 hingga 5 responden, atau berada pada kisaran 0,6% hingga 3,2%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdomisili di wilayah Pasuruan, Beji, dan Gunungsari.

4.1.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1	1 tahun	21	13,6%
2	2 tahun	87	56,5%
3	> 2 tahun	46	29,9%
	TOTAL	154	100%

Sumber data: Diolah peneliti 2025

Mengacu pada Tabel 4.4 distribusi masa kerja responden menunjukkan bahwa kelompok terbesar adalah mereka yang telah bekerja selama 2 tahun, yaitu sebanyak 87 responden atau 56,5% dari keseluruhan sampel. Selain itu, terdapat 46 responden atau 29,9% yang memiliki pengalaman kerja lebih dari dua tahun. Adapun responden yang baru bekerja selama satu tahun berjumlah 21 orang atau 13,6%. Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja yang relatif cukup panjang, terutama pada kategori dua tahun dan lebih.

4.1.1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Karyawan

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Karyawan

No	Jenis Karyawan	Jumlah Responden	Presentase
1	Karyawan Tetap	41	26,6%
2	Karyawan Kontrak	113	73,4%
	TOTAL	154	100%

Sumber data: Diolah peneliti 2025

Mengacu pada Tabel 4.5 yang menyajikan data mengenai status kepegawaian responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar individu yang terlibat dalam penelitian ini merupakan karyawan berstatus kontrak. Jumlahnya mencapai 113 responden atau 73,4% dari total keseluruhan sampel. Proporsi yang besar ini menunjukkan bahwa pekerja kontrak memiliki keterlibatan yang lebih dominan dalam operasional perusahaan pada unit atau wilayah yang menjadi objek penelitian. Sementara itu, responden dengan status karyawan tetap berjumlah 41 orang atau 26,6%, yang berarti persentasenya jauh lebih kecil dibandingkan kelompok pekerja kontrak. Kondisi ini dapat menggambarkan bahwa struktur ketenagakerjaan di lokasi penelitian cenderung didominasi oleh pekerja kontrak, sehingga persepsi, pengalaman, serta evaluasi kerja dalam penelitian ini kemungkinan besar lebih banyak mencerminkan perspektif dari kelompok karyawan kontrak tersebut.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5. Pada skala tersebut, skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS), skor 2 berarti tidak setuju (TS), skor 3 mencerminkan posisi netral (N), skor 4 menunjukkan setuju (S), sedangkan skor 5 menggambarkan sangat setuju (SS). Pengukuran ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana responden memberikan persepsi atau penilaian mereka terhadap variabel yang diteliti.

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Deskripsi variabel motivasi dalam penelitian ini diperoleh dari 154 responden karyawan yang memberikan penilaian terhadap sejumlah pernyataan terkait faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Hasil distribusi jawaban responden pada variabel motivasi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Item	Skor yang diperoleh dari jawaban responden												Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	2	1,30	13	8,44	52	33,7	60	38,96	27	17,53	154	100	3,63
X1.2	1	0,65	11	7,14	47	30,52	67	43,51	28	18,18	154	100	3,71
X1.3	3	1,95	10	6,49	49	31,82	62	40,26	30	19,48	154	100	3,69
X1.4	2	1,30	12	7,79	45	29,22	69	44,81	26	16,88	154	100	3,68
X1.5	1	0,65	9	5,84	50	32,47	64	41,56	30	19,48	154	100	3,73
X1.6	2	1,30	14	9,09	42	27,27	69	44,81	27	17,53	154	100	3,68
X1.7	1	0,65	10	6,49	48	31,17	64	41,56	31	20,13	154	100	3,74
X1.8	2	1,30	13	8,44	44	28,57	64	41,56	31	20,13	154	100	3,69
Rata - rata													3,68

Sumber data: Diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai distribusi jawaban responden pada variabel Motivasi, dapat diketahui bahwa pada indikator kebutuhan fisiologis, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item X1.5, yaitu sebesar 3,73, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada item X1.1 dengan skor 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung lebih termotivasi ketika mereka merasa diterima dalam lingkungan kerja dibandingkan pemenuhan kebutuhan fisik seperti gaji atau fasilitas.

Pada indikator lingkungan kerja, nilai tertinggi dicapai oleh item X1.2 dengan rata-rata 3,71, sedangkan nilai rendah berada pada item X1.4 dengan rata-rata 3,68. Temuan ini mengindikasikan bahwa kenyamanan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang sedikit lebih besar terhadap motivasi dibandingkan rasa aman dan keselamatan kerja.

Untuk indikator hubungan sosial, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item X1.7, yaitu 3,74, yang menunjukkan bahwa pengakuan terhadap hasil kerja memberikan pengaruh yang paling kuat terhadap motivasi. Sementara itu, item X1.3 dan X1.8 memiliki nilai rata-rata sedikit lebih rendah, yakni 3,69, meskipun tetap berada dalam kategori setuju.

Secara keseluruhan, hasil ini memperlihatkan bahwa responden paling termotivasi ketika hasil kerja mereka diakui dan dihargai, sedangkan aspek pemenuhan kebutuhan fisik menjadi faktor yang paling rendah kontribusinya dibandingkan indikator motivasi lainnya.

4.1.2.2 Deskripsi Variabel *Reward* (X2)

Deskripsi variabel *reward* dalam penelitian ini diperoleh dari 154 responden karyawan yang memberikan penilaian terhadap serangkaian pernyataan terkait sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Variabel *reward* digunakan untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang mereka terima selama bekerja. Penilaian responden terhadap variabel ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Reward (X2)

Item	Skor yang diperoleh dari jawaban responden												
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	6	3,90	29	18,83	62	40,26	47	30,52	10	6,49	154	100	3,17
X2.2	9	5,84	48	31,17	73	47,40	22	14,29	2	1,30	154	100	2,74
X2.3	4	2,60	32	20,78	71	46,10	44	28,57	3	1,95	154	100	3,06
X2.4	1	0,65	13	8,44	61	39,61	66	42,86	13	8,44	154	100	3,31
X2.5	5	3,25	42	27,27	74	48,05	30	19,48	3	1,95	154	100	2,94
X2.6	8	5,19	39	25,32	59	38,31	37	24,03	11	7,14	154	100	3,03
X2.7	6	3,90	43	27,92	65	42,21	35	22,73	5	3,25	154	100	2,94
X2.8	1	0,65	27	17,53	70	45,45	50	32,47	6	3,90	154	100	3,21
Rata - rata													3,05

Sumber data: Diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel *reward* (X2), dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan memperoleh tanggapan dengan kecenderungan berada pada kategori setuju. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item X2.4, yaitu sebesar 3,31, yang berarti responden merasa cukup puas terhadap bonus atau penghargaan berupa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk penghargaan non-upah, seperti fasilitas atau kompensasi tambahan, menjadi aspek *reward* yang paling diapresiasi oleh karyawan.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada item X2.2, yaitu 2,74, yang menunjukkan bahwa sebagian responden menilai gaji yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan prestasi kerja mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa indikator terkait kecukupan gaji berdasarkan prestasi masih menjadi aspek yang paling lemah dalam pemberian *reward*.

Beberapa item lainnya seperti X2.1 (3,17), X2.3 (3,06), X2.5 (2,94),

X2.6 (3,03), dan X2.7 (2,94) berada pada kisaran nilai rata-rata yang relatif moderat. Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap beberapa bentuk *reward* lain seperti bonus, fasilitas, hingga kesempatan pengembangan, meskipun penghargaan dalam bentuk finansial secara langsung masih dianggap kurang optimal.

Secara keseluruhan, rata-rata variabel *reward* (X2) adalah 3,05, yang berarti bahwa responden cenderung memberikan penilaian cukup baik terhadap sistem *reward* yang diterapkan perusahaan. Namun demikian, hasil ini juga menunjukkan perlunya peningkatan terutama pada aspek penyesuaian gaji dengan prestasi kerja agar sistem penghargaan dapat dirasakan lebih adil dan memotivasi karyawan secara lebih optimal.

4.1.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Deskripsi variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diperoleh dari 154 responden yang memberikan penilaian terhadap sejumlah pernyataan mengenai kondisi kerja yang mereka alami. Variabel lingkungan kerja digunakan untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap suasana, hubungan sosial, serta kenyamanan yang mereka rasakan selama bekerja. Hasil penilaian responden terhadap variabel ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item	Skor yang diperoleh dari jawaban responden													Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	2	1,30	30	19,48	74	48,05	46	29,87	2	1,30	154	100	3,10	
X3.2	3	1,95	36	23,38	70	45,45	41	26,62	4	2,60	154	100	3,05	
X3.3	3	1,95	38	24,68	83	53,90	27	17,53	3	1,95	154	100	2,93	
X3.4	3	1,95	35	22,73	66	42,86	43	27,92	7	4,55	154	100	3,19	
X3.5	12	7,79	38	24,68	73	47,40	28	18,18	3	1,95	154	100	2,82	
X3.6	2	1,30	29	18,83	63	40,91	55	35,71	5	3,25	154	100	3,21	
Rata - rata													3,05	

Sumber data: Diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa penilaian responden cenderung berada pada kategori netral hingga setuju. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item X3.6 dengan skor 3,21, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa hubungan

sosial antar rekan kerja dan suasana kerja mendukung aktivitas mereka. Skor tertinggi ini mengindikasikan bahwa aspek hubungan kerja yang harmonis lebih dirasakan secara positif oleh karyawan.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada item X3.5 dengan skor 2,82. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua responden menilai aspek tertentu dari lingkungan kerja, terutama terkait komunikasi atau hubungan tertentu dengan atasan ataupun rekan kerja, berada dalam kondisi yang optimal. Dengan kata lain, aspek ini menjadi bagian yang paling membutuhkan perhatian lebih dari perusahaan.

Beberapa item lainnya seperti X3.1, X3.2, X3.3, dan X3.4 memiliki nilai rata-rata pada kisaran 2,93 hingga 3,19. Skor-skor tersebut menggambarkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara umum dinilai cukup baik, meskipun masih terdapat ruang perbaikan terutama pada aspek-aspek yang berkaitan dengan kenyamanan fisik dan keterhubungan antar individu dalam lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 3,05 menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup positif terhadap suasana dan kondisi di lingkungan kerja mereka. Namun demikian, terdapat beberapa indikator yang masih perlu ditingkatkan agar lingkungan kerja dapat memberikan dukungan yang lebih optimal bagi produktivitas dan kenyamanan karyawan.

4.1.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Deskripsi variabel kepuasan kerja diperoleh dari 154 responden yang memberikan penilaian terhadap sejumlah pernyataan terkait tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Variabel ini digunakan untuk melihat bagaimana persepsi karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, serta sistem penghargaan yang diberikan perusahaan. Hasil penilaian responden disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Skor yang diperoleh dari jawaban responden												Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	1	0,65	16	10,39	76	49,35	54	35,06	7	4,55	154	100	3,32
Z2	2	1,30	18	11,69	64	41,56	61	39,61	9	5,84	154	100	3,37
Z3	1	0,65	21	13,64	78	50,65	50	32,47	4	2,60	154	100	3,23
Z4	4	2,60	34	22,08	75	48,70	37	24,03	4	2,60	154	100	2,95
Z5	2	1,30	18	11,69	68	44,16	58	37,66	8	5,19	154	100	3,40
Z6	2	1,30	13	8,44	57	37,01	68	44,16	14	9,09	154	100	3,56
Z7	2	1,30	13	8,44	72	46,75	60	38,96	7	4,55	154	100	3,38
Z8	0	0	16	10,39	78	50,65	50	32,47	10	6,49	154	100	3,39
Z9	2	1,30	19	12,34	72	46,75	52	33,77	9	5,84	154	100	3,31
Z10	3	1,95	28	18,18	75	48,70	44	28,57	4	2,60	154	100	3,02
Z11	1	0,65	14	9,09	71	46,10	61	39,61	7	4,55	154	100	3,38
Rata - rata													3,29

Sumber data: Diolah peneliti 2025

Hasil analisis pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori netral hingga setuju. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Z6, yaitu sebesar 3,56. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan dan bimbingan dari atasan merupakan aspek yang paling dirasakan responden dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kata lain, peran atasan menjadi faktor yang cukup dominan dalam menciptakan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Sementara itu, item dengan nilai rata-rata terendah adalah Z4, yaitu sebesar 2,95. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan belum sepenuhnya memenuhi harapan responden. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa aspek kepemimpinan masih memerlukan peningkatan agar dapat memberikan pengaruh positif yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja.

Item-item lainnya seperti Z1, Z2, Z3, Z5, Z7, Z8, Z9, Z10, dan Z11 memiliki nilai rata-rata berada pada kisaran 3,02 hingga 3,40. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasa cukup puas terhadap beberapa aspek pekerjaan, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta pemberian imbalan sesuai beban kerja.

Secara keseluruhan, variabel kepuasan kerja (Z) memperoleh nilai

rata-rata 3,29 yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan responden berada pada kategori cukup baik. Meskipun demikian, beberapa aspek seperti pendekatan kepemimpinan masih perlu diperhatikan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat secara lebih merata.

4.1.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diperoleh dari 154 responden yang memberikan penilaian terhadap sejumlah pernyataan mengenai kemampuan, efektivitas, serta pencapaian kerja selama menjalankan tugas di perusahaan. Variabel ini digunakan untuk menggambarkan bagaimana karyawan menilai kinerjanya, baik dari segi penyelesaian tugas, kedisiplinan, inisiatif, maupun kontribusi terhadap tujuan organisasi. Data penilaian responden terhadap variabel ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Skor yang diperoleh dari jawaban responden												Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	1	0,65	15	9,74	76	49,35	58	37,66	4	2,60	154	100	3,32
Y2	1	0,65	8	5,19	70	45,45	61	39,61	14	9,09	154	100	3,51
Y3	1	0,65	12	7,79	84	54,55	54	35,06	3	1,95	154	100	3,30
Y4	1	0,65	20	12,99	80	51,95	48	31,17	5	3,25	154	100	3,16
Y5	0	0	17	11,04	91	59,09	41	26,62	5	3,25	154	100	3,18
Y6	1	0,65	17	11,04	77	50,00	55	35,71	4	2,60	154	100	3,26
Y7	2	1,30	16	10,39	68	44,16	62	40,26	6	3,90	154	100	3,36
Y8	1	0,65	22	14,29	78	50,65	47	30,52	6	3,90	154	100	3,21
Y9	1	0,65	23	14,94	79	51,30	46	29,87	5	3,25	154	100	3,20
Y10	2	1,30	24	15,58	90	58,44	36	23,38	2	1,30	154	100	3,08
Rata - rata													3,27

Sumber data: Diolah peneliti 2025

Hasil analisis pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada tingkat netral hingga setuju. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Y2, yaitu sebesar 3,51. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan merasa telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar operasional yang berlaku. Dengan demikian, kepatuhan terhadap SOP menjadi aspek kinerja yang paling kuat ditunjukkan oleh responden.

Nilai tinggi berikutnya terlihat pada item Y7 dengan skor 3,36, yang

mengindikasikan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, item Y1 dan Y3 yang masing-masing memperoleh nilai rata-rata 3,32 dan 3,30 turut menunjukkan bahwa karyawan menilai diri mereka cukup mampu dalam menyelesaikan tugas serta memahami target kerja yang harus dicapai.

Di sisi lain, nilai rata-rata terendah berada pada item Y10 dengan skor 3,08. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengambil keputusan secara mandiri masih belum sepenuhnya optimal bagi sebagian responden. Kondisi ini menandakan perlunya peningkatan dalam aspek inisiatif dan kemandirian kerja.

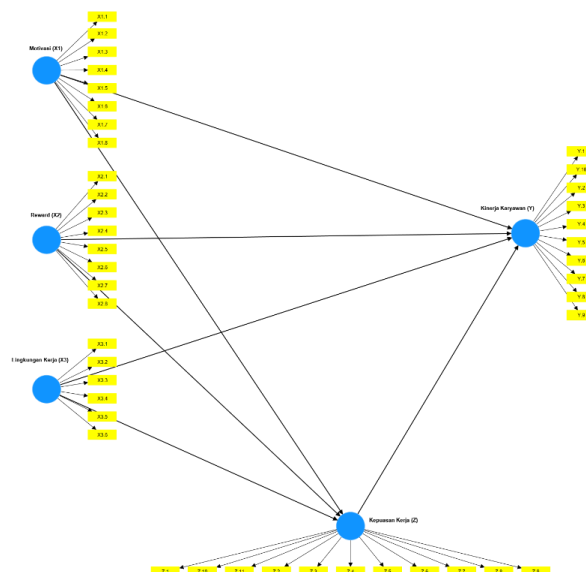
Secara keseluruhan, rata-rata variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,27 menggambarkan bahwa kinerja responden berada pada kategori cukup baik. Walaupun demikian, beberapa aspek seperti pengambilan keputusan mandiri dan ketepatan waktu masih memerlukan perhatian agar kinerja karyawan dapat berkembang secara lebih maksimal.

4.1.3 Analisis Data

4.1.3.1 Outer Model

Menurut Hair et al. (2022), outer model merupakan komponen dari model pengukuran dalam Structural Equation Modeling (SEM) yang digunakan untuk menilai reliabilitas serta validitas indikator dalam suatu penelitian.

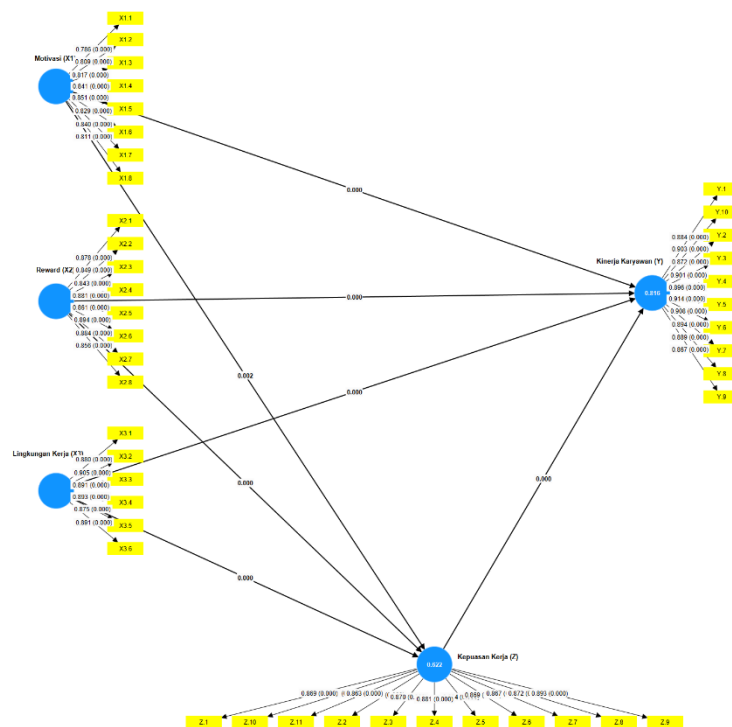
Gambar 4. 1 Outer Model



1) *Convergent Validity*

Menurut Hair et al. (2022), suatu indikator dikatakan memenuhi convergent validity apabila memiliki nilai loading factor di atas 0,7 atau nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,5. Ketentuan ini menunjukkan bahwa indikator tersebut benar-benar relevan dan memiliki keterkaitan yang kuat dengan konstruk yang diukurnya.

Gambar 4. 2 Uji Outer Model



Berdasarkan hasil pengujian outer model yang ditampilkan pada Gambar 4.2, diperoleh nilai loading factor yang kemudian dirangkum dalam Tabel 4.11.

Tabel 4. 11 Tabel Loading Factor

Item	Motivasi	Reward	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	KET
X1.1	0,786					Valid

Item	Motivasi	Reward	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	KET
X1.2	0,809					Valid
X1.3	0,817					Valid
X1.4	0,841					Valid
X1.5	0,851					Valid
X1.6	0,829					Valid
X1.7	0,840					Valid
X1.8	0,811					Valid
X2.1		0,878				Valid
X2.2		0,849				Valid
X2.3		0,843				Valid
X2.4		0,881				Valid
X2.5		0,861				Valid
X2.6		0,894				Valid
X2.7		0,884				Valid
X2.8		0,856				Valid
X3.1			0,880			Valid
X3.2			0,905			Valid
X3.3			0,891			Valid
X3.4			0,893			Valid
X3.5			0,875			Valid
X3.6			0,891			Valid
Y.1				0,884		Valid
Y.2				0,872		Valid
Y.3				0,901		Valid
Y.4				0,896		Valid
Y.5				0,914		Valid
Y.6				0,908		Valid
Y.7				0,894		Valid
Y.8				0,889		Valid
Y.9				0,867		Valid
Y.10				0,903		Valid
Z.1					0,869	Valid
Z.2					0,886	Valid
Z.3					0,870	Valid
Z.4					0,881	Valid
Z.5					0,884	Valid
Z.6					0,869	Valid
Z.7					0,867	Valid
Z.8					0,872	Valid
Z.9					0,893	Valid
Z.10					0,881	Valid
Z.11					0,863	Valid

Sumber diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11, besaran nilai loading factor pada setiap

indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7.

Untuk variabel Motivasi (X1), nilai loading factor berkisar antara 0,786 hingga 0,851, dengan indikator X1.1 (0,786), X1.2 (0,809), X1.3 (0,817), X1.4 (0,841), X1.5 (0,851), X1.6 (0,829), X1.7 (0,840), dan X1.8 (0,811). Seluruh indikator tersebut memiliki nilai di atas 0,7 sehingga indikatornya dinyatakan valid.

Selanjutnya, pada variabel *reward* (X2), nilai loading factor berkisar antara 0,843 hingga 0,894. Indikator yang membentuk variabel ini terdiri dari X2.1 (0,878), X2.2 (0,849), X2.3 (0,843), X2.4 (0,881), X2.5 (0,861), X2.6 (0,894), X2.7 (0,884), dan X2.8 (0,856). Seluruh nilai loading factor tersebut berada di atas batas minimum, sehingga variabel *reward* memenuhi kriteria validitas konvergen.

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai loading factor berada pada rentang 0,875 hingga 0,905. Adapun indikatornya yaitu X3.1 (0,880), X3.2 (0,905), X3.3 (0,891), X3.4 (0,893), X3.5 (0,875), dan X3.6 (0,891). Nilai loading factor yang tinggi menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk Lingkungan Kerja dengan baik.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai loading factor berada pada rentang 0,867 hingga 0,914, yang terdiri dari Y1.1 (0,884), Y1.2 (0,872), Y1.3 (0,901), Y1.4 (0,896), Y1.5 (0,914), Y1.6 (0,908), Y1.7 (0,894), Y1.8 (0,889), dan Y1.9 (0,867). Keseluruhan indikator memiliki nilai strong loading sehingga variabel ini dinyatakan valid.

Terakhir, variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai loading factor antara 0,863 hingga 0,893 dengan indikator Z1.1 (0,869), Z1.2 (0,886), Z1.3 (0,870), Z1.4 (0,881), Z1.5 (0,884), Z1.6 (0,869), Z1.7 (0,867), Z1.8 (0,872), Z1.9 (0,893), Z1.10 (0,881), dan Z1.11 (0,863). Seluruh indikator menunjukkan nilai lebih dari 0,7 sehingga konstruk ini dinyatakan valid.

Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, karena nilai loading factor masing-masing indikator berada di atas 0,7.

Setelah Uji validitas konvergen dinyatakan valid, penulis melakukan pengujian nilai AVE pada setiap variable.

Tabel 4. 12 Nilai AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0,768	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,798	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,791	Valid
Motivasi (X1)	0,678	Valid
<i>Reward</i> (X2)	0,754	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.12 mengenai nilai Average Variance Extracted (AVE), seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai AVE sebesar 0,768, yang menunjukkan bahwa lebih dari 76% varian indikator mampu dijelaskan oleh konstruksinya. Hal ini menandakan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki kemampuan yang baik dalam merepresentasikan indikator-indikator pembentuknya.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) juga memiliki nilai AVE yang tinggi, yaitu 0,798, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk ini memiliki validitas konvergen yang sangat baik karena sebagian besar varian indikator berhasil dijelaskan oleh konstruksi teoretis variabel tersebut.

Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja (X3) memperoleh nilai AVE sebesar 0,791, yang berarti indikator-indikator pada variabel ini telah mampu menjelaskan lebih dari 79% varian yang terjadi. Nilai ini mengindikasikan validitas konstruk yang kuat.

Untuk variabel Motivasi (X1), nilai AVE tercatat sebesar 0,678, yang meskipun lebih rendah dibandingkan variabel lainnya, tetap berada di atas batas minimum 0,5. Dengan demikian, variabel Motivasi dinyatakan memenuhi syarat validitas konvergen.

Terakhir, variabel *reward* (X2) menunjukkan nilai AVE sebesar 0,754, menandakan bahwa indikator pembentuk variabel ini mampu

menjelaskan lebih dari 75% varian konstruk sehingga variabel *reward* dinyatakan valid secara konvergen. Secara keseluruhan, seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen karena nilai AVE masing-masing variabel berada di atas 0,5. Dengan demikian, model pengukuran pada penelitian ini dapat dikatakan valid.

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki perbedaan yang jelas satu sama lain. Suatu konstruk dinyatakan valid apabila nilai cross loading indikatornya melebihi 0,7 atau ketika nilai loading indikator terhadap konstruk asal lebih tinggi dibandingkan loading terhadap konstruk lainnya. Untuk itu peneliti melampirkan hasil pengujian pada tabel berikut

Tabel 4. 13 Nilai Discriminant Validity

Item	Motivasi (X1)	Reward (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
(X1)	0,823				
(X2)	0,415	0,869			
(X3)	0,473	0,535	0,889		
(Y)	0,607	0,702	0,766	0,893	
(Z)	0,536	0,634	0,709	0,840	0,876

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13 nilai discriminant validity yang diuji menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai akar AVE (nilai diagonal) yang lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya. Nilai diagonal tersebut, yaitu motivasi (0,823), *reward* (0,869), lingkungan kerja (0,889), kinerja karyawan (0,893), dan kepuasan kerja (0,876), seluruhnya lebih besar dari 0,7, sehingga memenuhi batas minimum validitas diskriminan.

Selain itu, nilai tersebut juga lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lain yang berada pada baris dan kolom yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan variabelnya sendiri dengan lebih baik dibandingkan konstruk lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item

pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi validitas diskriminan, karena nilai cross loading konstruk terhadap dirinya sendiri lebih dari 0,7 dan lebih tinggi dibanding nilai korelasinya dengan variabel lain.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Hair et al. (2022), pengujian reliabilitas diperlukan untuk memastikan bahwa suatu instrumen memiliki konsistensi internal dan tingkat kestabilan yang baik. Reliabilitas dapat dilihat melalui dua ukuran utama, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut berada di atas 0,7. Pengujian reliabilitas ini berfungsi untuk menilai apakah indikator yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten dan tidak berubah-ubah. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4. 14 Nilai Cronbach's Alpha & Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0,970	0,970	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,972	0,972	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,947	0,948	Reliabel
Motivasi (X1)	0,932	0,936	Reliabel
<i>Reward</i> (X2)	0,953	0,954	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14, seluruh nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada setiap variabel tercatat lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dinyatakan konsisten serta layak digunakan sebagai alat ukur.

4.1.3.2 Inner Model

Menurut Hair et al. (2022), inner model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten dalam model struktural. Evaluasi ini bertujuan untuk melihat seberapa kuat variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Beberapa indikator utama yang digunakan dalam penilaian inner model meliputi R-Square, F-Square dan

Path Coefficient.

1) R-Square

R-Square merupakan indikator utama dalam evaluasi inner model yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R^2 menggambarkan tingkat kekuatan penjelasan (*explanatory power*) dari model struktural. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. (Hair et al., 2022) Hasil pengujian R-Square dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15 Nilai R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0,622	Hubungan Moderat
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	Hubungan Moderat

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 diperoleh nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,622 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,816. Hal ini menunjukkan bahwa menurut Abdillah & Jogiyanto (2015), nilai R-Square digunakan untuk menghitung tingkat varians perubahan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen.

Kekuatan model dapat dilihat dari nilai R-Square, di mana nilai 0,75 menunjukkan model kuat, nilai 0,50 dianggap moderat, dan nilai 0,25 menunjukkan model yang lemah. Secara bersama-sama, variabel independen dalam penelitian ini dapat diartikan memiliki pengaruh sebesar 62,2% terhadap Kepuasan Kerja dan sebesar 81,6% terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori hubungan moderat dan kuat, sehingga model penelitian dinilai cukup mampu menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

2) F-Square

Menurut Hair et al. (2022), f-square (f^2) atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi atau pengaruh sebuah variabel independen terhadap variabel dependen dalam

model struktural. Nilai f-square menggambarkan seberapa besar perubahan pada R-Square sebuah variabel dependen ketika suatu variabel independen dimasukkan atau dihilangkan dari model. Hasil Pengujian F-Square dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 16 Nilai F-Square

Item	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Motivasi (X1)	0,098	0,073
Reward (X2)	0,158	0,176
Lingkungan Kerja (X3)	0,195	0,342
Kepuasan Kerja (Z)	0,357	

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai f-square sebesar 0,098, yang dikategorikan sebagai pengaruh kecil karena berada pada rentang $0,02 - < 0,15$ (Hair et al., 2022). Selanjutnya, pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) juga menunjukkan nilai sebesar 0,073, yang termasuk kategori pengaruh kecil.

Pada variabel *reward* (X2), nilai f-square untuk pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,158, sehingga dapat dikategorikan sebagai pengaruh sedang karena berada dalam rentang $0,15 - < 0,35$. Adapun pengaruh *reward* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,176, yang juga termasuk dalam kategori pengaruh sedang.

Variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan nilai f-square sebesar 0,195 terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang dikategorikan sebagai pengaruh sedang. Sedangkan pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,342, yang berada mendekati batas atas kategori sedang ($0,15 - < 0,35$), sehingga tetap dikategorikan sebagai pengaruh sedang meskipun hampir masuk kategori kuat.

Terakhir, variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai f-square sebesar 0,357 terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang dikategorikan sebagai pengaruh besar karena nilainya lebih dari 0,35. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan kontribusi yang paling besar dalam menjelaskan perubahan pada Kinerja Karyawan dibandingkan variabel lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Motivasi (X1) menunjukkan kontribusi yang paling kecil dalam model penelitian ini.

3) Path Coefficient

Menurut Hair et al. (2022), path coefficient digunakan untuk melihat arah dan kekuatan pengaruh antar konstruk dalam inner model. Nilai koefisien jalur menunjukkan apakah hubungan antar variabel bersifat positif atau negatif serta seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Signifikansi pengaruh tersebut diuji melalui prosedur bootstrapping dengan kriteria t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05. Semakin besar nilai koefisien jalur, semakin kuat pengaruh yang diberikan variabel independen dalam model penelitian. Hasil Pengujian F-Square dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 17 Nilai Path Coefficient

Item	T-Statistic	P Values	Keterangan
Motivasi -> Kinerja Karyawan	3.642	0.000	Signifikan
Motivasi -> Kepuasan Kerja	3.116	0.002	Signifikan
<i>Reward</i> -> Kinerja Karyawan	4.883	0.000	Signifikan
<i>Reward</i> -> Kepuasan Kerja	4.817	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	5.995	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	7.893	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	8.233	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat diketahui bahwa Motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai P-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena memiliki nilai P-value sebesar 0,002. Variabel *reward* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai P-value 0,000, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai P-value 0,000. Berikutnya, Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan melalui nilai P-value sebesar 0,000. Variabel ini juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai P-value 0,000. Selain itu, Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai P-value 0,000.

Dengan demikian, seluruh hubungan variabel yang diuji dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dapat diterima.

4.1.3.3 Uji Mediasi

Menurut Hair et al. (2022), mediasi terjadi ketika variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui suatu variabel perantara (mediator). Dengan kata lain, efek total dari variabel eksogen terbagi menjadi efek langsung (*direct effect*) dan efek tidak langsung (*indirect effect*) yang melalui mediator.

Tabel 4.18 Nilai Path Coefficient

Item	T-Statistic	P Values	Keterangan
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	2,722	0,007	Signifikan
<i>Reward</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	4,173	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	6,480	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, seluruh variabel independen terbukti memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja

karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value pada ketiga jalur mediasi yang lebih kecil dari 0,05.

Pertama, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dengan nilai T-Statistic sebesar 2,722 dan p-value 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediator dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Kedua, *reward* juga memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dengan nilai T-Statistic 4,173 dan p-value 0,000. Artinya, semakin baik *reward* yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Ketiga, lingkungan kerja memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh T-Statistic sebesar 6,480 dan p-value 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam ketiga hubungan tersebut, sehingga variabel motivasi, *reward*, dan lingkungan kerja terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang telah diolah sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Suparman et al. (2023) Dalam penelitian tersebut, objek penelitian adalah karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang dengan fokus pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa dorongan motivasi yang diberikan perusahaan, baik melalui motivasi intrinsik maupun ekstrinsik,

mampu meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, serta semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, bekerja lebih produktif, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. Temuan ini memperkuat bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dalam dunia kerja.

Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ariandi et al. (2023). Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Studi mereka menemukan bahwa ketika karyawan memiliki dorongan kerja yang kuat baik berupa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik maka tingkat produktivitas dan tanggung jawab karyawan akan meningkat.

Penelitian Ariandi et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan, seperti pengakuan, arahan yang jelas dari pimpinan, serta kesempatan untuk berkembang, mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini membuat karyawan lebih fokus, lebih disiplin, dan lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, di mana motivasi terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, motivasi diukur dengan beberapa indikator yaitu: Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan hasil analisis outer loading, indikator dengan nilai tertinggi pada variabel lingkungan kerja adalah X1.2, yaitu pernyataan “Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya nyaman dan memberikan dukungan untuk bekerja dengan produktif (suhu, pencahayaan dan kebersihan).” Nilai outer loading yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa aspek kenyamanan lingkungan fisik meliputi suhu ruangan, kualitas pencahayaan, serta kebersihan area kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja di PT Siantar Top Tbk Wonokoyo.

Temuan ini menjelaskan bahwa kenyamanan lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan dirasakan karyawan dibandingkan indikator lain. Lingkungan kerja yang bersih, memiliki sirkulasi udara baik, serta pencahayaan yang memadai mampu menciptakan suasana yang mendukung fokus dan produktivitas kerja. Ketika kondisi fisik tempat kerja berada dalam keadaan optimal, karyawan merasa lebih betah, lebih tenang, dan dapat bekerja tanpa gangguan, sehingga akhirnya berdampak pada peningkatan performa mereka.

Penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek fisik lingkungan kerja, karena indikator tersebut terbukti menjadi pendorong terbesar dalam membentuk persepsi positif terhadap lingkungan kerja. Kenyamanan yang dirasakan karyawan tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, indikator X1.2 merupakan representasi kuat yang menggambarkan bagaimana kondisi fisik lingkungan kerja dapat memengaruhi efektivitas dan kesejahteraan karyawan.

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja tidak hanya dipahami sebagai dorongan psikologis atau kebutuhan manusia secara duniawi, tetapi juga sebagai komitmen spiritual yang lahir dari hubungan seorang hamba dengan Tuhannya. Menurut Afzalur Rahman (1995), motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Allah, sehingga setiap aktivitas kerja dipandang sebagai bagian dari ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang halal.

Ajaran Islam menekankan pentingnya semangat, kerja keras, dan kesungguhan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini

kamu kerjakan."

Ayat ini menegaskan bahwa dalam bekerja, setiap individu dituntut untuk menunjukkan kesungguhan, tanggung jawab, dan etos kerja yang baik karena setiap amal akan dilihat dan dipertanggung jawabkan di hadapan Allah. Hal tersebut menjadi dorongan spiritual bagi karyawan untuk bekerja dengan motivasi tinggi, menjaga profesionalitas, serta memberikan hasil kerja terbaik. Dengan demikian, motivasi kerja yang dilandasi nilai keimanan akan mendorong peningkatan kinerja karena pekerjaan dipandang sebagai amanah yang harus diselesaikan dengan sungguh-sungguh.

4.2.2 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang telah diolah sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *reward* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mubarak dan Adriel (2022) pada karyawan PT Fastfood Indonesia Tbk (Gudang WET Medan). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengungkapkan bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan seperti bonus, kompensasi, maupun bentuk apresiasi lainnya mampu meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian dari Mubarak dan Adriel (2022) menjelaskan bahwa ketika karyawan menerima *reward* yang sesuai dengan usaha dan kontribusinya, muncul rasa dihargai yang kemudian meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Penelitian ini menegaskan bahwa pemberian *reward* merupakan strategi yang efektif dalam memperbaiki performa karyawan karena mampu menciptakan dorongan internal yang berujung pada peningkatan kualitas kinerja.

Reward dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator yaitu: Gaji, Bonus, Kesejahteraan, Pengembangan Karier. (Mahmudi, 2013). Berdasarkan hasil analisis outer loading, indikator dengan nilai tertinggi pada

variabel *reward* adalah X2.6, yaitu pernyataan “Saya merasa bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja saya.” Nilai loading yang tinggi ini menunjukkan bahwa aspek keadilan dan kesesuaian *reward* merupakan dimensi yang paling dominan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan.

Persepsi karyawan bahwa *reward* yang mereka terima sudah setara dengan upaya yang dikeluarkan menimbulkan rasa dihargai dan diakui. Perasaan tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal karena mereka meyakini bahwa perusahaan memberikan apresiasi yang adil terhadap kontribusi mereka. Ketika penghargaan yang diterima sesuai ekspektasi, motivasi internal meningkat, sehingga karyawan terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan performa kerjanya.

Indikator ini juga menunjukkan bahwa keadilan dalam pemberian *reward* berperan penting dalam membangun loyalitas dan komitmen kerja. Karyawan yang merasa diapresiasi akan lebih bertanggung jawab dan lebih produktif dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, indikator X2.6 menjadi penanda paling kuat yang menggambarkan bagaimana sistem penghargaan perusahaan dapat memengaruhi sikap dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam perspektif Islam, konsep pemberian penghargaan atau *reward* juga memiliki dasar yang kuat. Rasulullah SAW menganjurkan umatnya untuk saling memberi hadiah sebagai bentuk apresiasi dan upaya mempererat hubungan. Hal ini sesuai dengan sabdanya: “Salinglah memberi hadiah, maka kalian akan saling mencintai.” (HR. Bukhari). Hadis ini mengajarkan bahwa pemberian penghargaan yang baik berupa materi maupun non-materi seperti ucapan terima kasih, pujian, atau pengakuan prestasi dapat menumbuhkan rasa saling menghormati, memperkuat hubungan antarsesama, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal ini juga diperkuat dalam QS. An-Naml ayat 35 yang berbunyi:

وَإِنِّي مُرْسَلَةٌ إِلَيْهِمْ هَدِيَّةً فَنظَرَةٌ ۚ يَوْمَ يَرْجِعُ الْمُرْسَلُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: Dan sungguh, aku akan mengirim utusan kepada mereka

dengan (membawa) hadiah, dan (aku) akan menunggu apa yang akan dibawa kembali oleh para utusan itu.”

Ayat ini memperlihatkan bahwa hadiah mampu melunakkan hati, menumbuhkan ketertarikan, dan menciptakan kerja sama yang lebih baik sejalan dengan tujuan pemberian *reward* dalam organisasi. *Reward* yang tepat dapat meningkatkan semangat, loyalitas, serta dorongan untuk berprestasi. Dengan demikian, ayat ini menjadi dasar bahwa Islam mendukung pemberian penghargaan sebagai sarana membangun hubungan positif dan mendorong peningkatan kinerja.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang telah diolah sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila dan Sucipto (2024) yang meneliti karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan mendukung aktivitas kerja terbukti mampu meningkatkan semangat, fokus, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan yang baik juga menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu bekerja lebih optimal.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Pulungan dan Musri (2025) pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui mediasi disiplin kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman meningkatkan kedisiplinan karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Disiplin menjadi faktor perantara yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap performa, karena karyawan yang disiplin lebih konsisten, bertanggung jawab, dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

Lingkungan kerja diukur dengan indikator lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. (Sedarmayanti, 2011) Berdasarkan hasil analisis outer

loading, indikator dengan nilai tertinggi pada variabel lingkungan kerja adalah X3.5, yaitu pernyataan “Lingkungan kerja saya memiliki kebersihan dan kerapian yang mendukung kenyamanan dalam bekerja.” Nilai loading yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa aspek kebersihan, kerapian, dan kondisi fisik tempat kerja merupakan dimensi yang paling dominan dalam membentuk persepsi responden terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Indikator ini menggambarkan bahwa kenyamanan fisik memiliki pengaruh besar terhadap bagaimana karyawan merasakan kualitas lingkungan kerja mereka. Ketika ruang kerja bersih, rapi, memiliki ventilasi yang baik, dan bebas dari gangguan, karyawan merasa lebih betah, fokus, serta mampu bekerja tanpa tekanan lingkungan. Perasaan nyaman tersebut dapat meningkatkan motivasi, mengurangi stres kerja, dan mendukung produktivitas yang lebih optimal.

Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan fisik tidak hanya berdampak pada kenyamanan, tetapi juga memengaruhi perilaku kerja secara langsung. Karyawan yang merasa lingkungannya teratur dan mendukung akan lebih disiplin, lebih antusias, dan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, indikator X3.5 menjadi representasi paling kuat yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja fisik berperan penting dalam membentuk efektivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja yang baik merupakan bagian dari prinsip menjaga kenyamanan dan kemaslahatan bersama. Islam sangat menekankan pentingnya kebersihan dan kerapian, sebagaimana tercermin dalam ajaran bahwa “kebersihan adalah sebagian dari iman.” Lingkungan yang bersih, tertata, dan nyaman dipandang mampu menjaga kesehatan, ketenangan, dan konsentrasi seseorang dalam bekerja. Q.s An-Nahl ayat 90 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang

perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.

Dalam konteks lingkungan kerja, QS. An-Nahl ayat 90 mengajarkan bahwa tempat kerja harus dikelola dengan prinsip keadilan, kebaikan, dan suasana yang bebas dari perilaku merugikan. Perintah “berlaku adil dan berbuat kebajikan” dapat dipahami sebagai dorongan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan memperlakukan setiap karyawan secara setara tanpa diskriminasi. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan fasilitas fisik yang layak, tetapi juga menghadirkan hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai.

4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang telah diolah sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rodrigo et al., (2022) yang meneliti karyawan pada industri manufaktur. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja, kompensasi, hubungan kerja, serta dukungan organisasi, mereka cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, bekerja lebih efektif, dan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang mendorong motivasi internal dan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Rustina et al., (2025) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, serta berkomitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Berdasarkan hasil analisis outer loading, indikator dengan nilai tertinggi pada variabel kepuasan kerja adalah Z4, yang menunjukkan bahwa aspek penghargaan dan apresiasi yang diterima karyawan merupakan faktor paling dominan dalam membentuk kepuasan kerja. Nilai loading yang

tinggi ini menggambarkan bahwa kepuasan karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana perusahaan mampu memberikan pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan.

Indikator ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, muncul rasa puas yang lebih kuat terhadap pekerjaannya. Perasaan puas tersebut mendorong karyawan untuk menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, seperti meningkatnya motivasi, rasa tanggung jawab, dan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih semangat, menjaga kualitas pekerjaannya, serta berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Temuan ini memperlihatkan bahwa penghargaan atau apresiasi tidak hanya memengaruhi emosi karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada perilaku kerja mereka. Rasa puas yang terbentuk dari indikator Z4 mencerminkan bagaimana dukungan organisasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kenyamanan psikologis dan produktivitas. Dengan demikian, indikator Z4 menjadi representasi paling kuat dari konstruksi kepuasan kerja, karena menunjukkan hubungan yang erat antara persepsi penghargaan dan kualitas kinerja individu.

Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja muncul ketika seorang karyawan merasa diperlakukan dengan adil, dihargai atas usahanya, dan bekerja dalam lingkungan yang baik serta halal. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan adalah amanah, sehingga kenyamanan, keadilan, dan penghargaan menjadi bagian penting dalam menciptakan kepuasan. Ketika seorang pekerja merasa diperlakukan secara adil dan mendapatkan haknya dengan layak, maka ia akan merasakan ketenangan dan kebahagiaan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan Ayat Al Qur'an yang menjelaskan tentang kepuasan kerja yaitu surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۚ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا
رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا
فَاَنْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٢٨٦

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Ayat ini menegaskan bahwa Allah tidak membebani seseorang melebihi kemampuan yang dimilikinya. Dalam konteks kepuasan kerja, ayat ini mengajarkan bahwa karyawan akan merasa lebih puas ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas, kemampuan, dan kesanggupan mereka. Beban kerja yang proporsional menciptakan kenyamanan, mengurangi tekanan, dan membuat karyawan merasa dihargai sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

4.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.18, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kalpina Kumari et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan. Jurnal tersebut juga menegaskan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang signifikan pada hubungan motivasi dan kinerja, sehingga motivasi tidak hanya mendorong perilaku kerja yang lebih baik secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan rasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut menjadi lebih kuat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Ketika karyawan terdorong secara internal dan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, mereka akan bekerja lebih optimal, produktif, dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.

Dalam Islam, bekerja bukan sekadar aktivitas mencari nafkah, tetapi merupakan bagian dari ibadah yang bernilai di hadapan Allah. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik, bekerja dengan sungguh-sungguh, serta menjaga amanah akan merasakan kepuasan batin dan menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Hal ini sejalan dengan QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menegaskan bahwa setiap usaha manusia mendapat perhatian dan penilaian dari Allah. Kesadaran ini mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, profesionalitas, dan niat yang lurus. Ketika motivasi kerja dilandasi nilai ibadah, seseorang akan menjalankan tugasnya dengan hati yang tenang dan ikhlas, sehingga menghadirkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja yang muncul dari niat dan usaha yang benar ini kemudian tercermin dalam peningkatan kinerja. Dengan demikian, dalam perspektif Islam, motivasi yang baik akan melahirkan kepuasan, dan kepuasan tersebut menjadi dasar tercapainya kinerja yang optimal, karena seluruh aktivitas dilakukan sebagai bentuk pengabdian dan amanah dari Allah.

4.2.6 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.18, *reward* terbukti memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, ditunjukkan oleh nilai *T-Statistic* sebesar 4,173 dan *p-value* $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pemberian *reward* yang efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan peningkatan kepuasan tersebut pada akhirnya berdampak pada naiknya kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rachmawan, Aryani (2020) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *reward* dan kinerja. *Reward* akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja apabila mampu menciptakan rasa puas dalam diri karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi penghubung yang memperkuat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti bahwa *reward* tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi efeknya menjadi lebih besar ketika melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Ketika karyawan merasa penghargaan yang diterima sesuai dengan usaha dan pengorbanan yang mereka berikan, maka rasa puas akan meningkat dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja dapat muncul ketika seorang karyawan merasa dihargai, diakui, dan dibalas dengan adil atas usaha yang telah ia lakukan. Islam mengajarkan bahwa setiap amal manusia akan mendapatkan balasan yang setimpal, sehingga konsep *reward* atau penghargaan memiliki dasar yang kuat dalam ajaran Islam. Ketika seorang karyawan menerima *reward* yang sesuai dengan kontribusi dan usahanya, maka ia akan merasa puas, dihargai, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan QS. An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

“Dan bahwa manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”

Ayat ini menegaskan prinsip keadilan Allah, bahwa setiap orang berhak mendapatkan balasan atas kerja kerasnya. Dalam konteks kepuasan kerja, *reward* yang diberikan secara adil dan proporsional akan membuat karyawan merasa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai. Perasaan dihargai inilah yang menumbuhkan kepuasan kerja, mengurangi tekanan, serta mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dengan lebih semangat dan penuh tanggung jawab.

Dengan demikian, dalam pandangan Islam, *reward* yang adil tidak hanya memotivasi tetapi juga menciptakan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.18, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistic sebesar 3,980 dengan p-value 0,000, yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kinerja ketika terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Trifiansyah et al., (2025) yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP). Dalam penelitiannya, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja selanjutnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang baik, dari aspek fisik maupun nonfisik mampu meningkatkan rasa puas karyawan. Peningkatan kepuasan inilah yang mendorong munculnya kinerja yang lebih optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa lingkungan kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi

pengaruhnya menjadi lebih kuat ketika melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Ketika karyawan merasa puas dengan kondisi lingkungan kerjanya, mereka terdorong untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan memberikan hasil kerja terbaik.

Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang adil, nyaman, manusiawi, dan tidak memberatkan. Islam menekankan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dalam kondisi yang tidak melampaui batas kemampuan manusia. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang aman, tertata, dan memberikan kenyamanan fisik maupun psikologis, maka mereka akan merasakan ketenangan dan kepuasan dalam menjalankan tugas. Prinsip ini sesuai dengan QS. Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Ayat ini menegaskan bahwa beban pekerjaan, tuntutan organisasi, serta kondisi lingkungan kerja tidak boleh melebihi kemampuan manusia. Lingkungan kerja yang terlalu berat, tidak adil, atau menekan akan menurunkan kepuasan kerja dan bahkan merusak kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan memperhatikan kemampuan karyawan akan menciptakan rasa nyaman dan dihargai, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Dengan demikian, dalam Islam, lingkungan kerja yang baik bukan hanya persoalan fisik, tetapi juga menyangkut keadilan, kenyamanan, dan

penghargaan terhadap kemampuan manusia. Faktor-faktor inilah yang akhirnya melahirkan kepuasan kerja yang tinggi dan berdampak pada meningkatnya kualitas kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Motivasi, *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta melihat peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Siantar Top Tbk Wonokoyo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar dorongan internal mereka untuk bekerja lebih optimal. Motivasi memberikan energi psikologis yang mendorong karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, mempertahankan performa, dan mencapai target. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Siantar Top Tbk Wonokoyo. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai baik berupa bonus, pengakuan, maupun fasilitas karyawan merasa dihargai atas kinerjanya. Perasaan dihargai ini membuat karyawan lebih bersemangat, lebih loyal, dan lebih berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Dengan demikian, *reward* berfungsi sebagai pendorong eksternal yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Siantar Top Tbk Wonokoyo. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan mendukung memungkinkan karyawan bekerja tanpa hambatan. Ketika suasana kerja kondusif, interaksi harmonis, dan fasilitas memadai, maka karyawan lebih fokus, lebih produktif, dan lebih mampu menghasilkan output kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi elemen kunci dalam membentuk kinerja yang optimal.

4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Siantar Top Tbk Wonokoyo. Kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan perasaan senang dan terpenuhinya harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, imbalan, hubungan kerja, maupun kesempatan pengembangan. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta berkomitmen dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kepuasan Kerja mampu menjadi mediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk Wonokoyo. Meskipun motivasi telah terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja, hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dapat menjadi lebih kuat apabila motivasi mampu menumbuhkan kepuasan kerja terlebih dahulu. Ketika karyawan merasa kebutuhan dan dorongan internalnya terpenuhi, rasa puas yang muncul akan memperkuat komitmen dan kualitas kerja mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja bertindak sebagai jalur tambahan yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja.
6. Kepuasan Kerja mampu menjadi mediasi pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk Wonokoyo. *Reward* telah terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja, namun efek tersebut menjadi lebih optimal ketika karyawan merasa penghargaan yang diberikan menimbulkan kepuasan kerja. Perasaan dihargai dan diakui atas usaha mereka memunculkan kenyamanan psikologis yang mendorong performa yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui kepuasan kerja yang diperoleh karyawan.
7. Kepuasan Kerja mampu menjadi mediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Siantar Top Tbk Wonokoyo.

Lingkungan kerja telah terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun dampaknya menjadi lebih kuat ketika kondisi lingkungan tersebut menciptakan rasa nyaman dan puas bagi karyawan. Ketika karyawan merasa lingkungan kerja mendukung, aman, dan menyenangkan, kepuasan yang timbul membuat mereka lebih fokus, lebih bersemangat, dan pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi jalur yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Bagi Perusahaan:

1. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan mendukung aktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik terbukti memiliki dampak langsung sekaligus tidak langsung (melalui kepuasan kerja) terhadap kinerja. Perusahaan perlu memperhatikan aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan, kepemimpinan yang suportif, dan budaya kerja yang harmonis.
2. Memperhatikan tingkat kepuasan kerja sebagai indikator penting dalam peningkatan kinerja. Karena kepuasan kerja berperan sebagai mediator, perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terkait kepuasan karyawan melalui survei, forum diskusi, atau wadah penyampaian aspirasi. Karyawan yang puas akan lebih produktif, lebih stabil secara emosional, dan berpotensi memberi kontribusi lebih besar terhadap pencapaian perusahaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya:

1. Menambahkan variabel baru yang relevan dengan kinerja karyawan. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel seperti kepemimpinan dikarenakan dari hasil temuan saya, motivasi dari pemimpin dapat membuat karyawan merasa termotivasi sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Memperluas jumlah sampel dan objek penelitian. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan sehingga belum

merepresentasikan kondisi secara umum. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek pada industri atau perusahaan lain untuk mendapatkan hasil yang lebih luas dan dapat digeneralisasi.

DATAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,. (2013). *A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima*. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Aditya Kamajaya Putra, Agus Frianto. (2013). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Adityarini, C. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Afandi. (2018). *Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Afzalur Rahman. (1995). Afzalur Rahman, 1995, *Doktrin ekonomi Islam Jilid I*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Agung AWS Wasposito dan Lussy Minadaniati,. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol.3, No. 1*.
- Akbar, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (UMKM Gubug Dimsum)*. 2.
- Andreas, D. (2022). *EMPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction*. 1(1).
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). *Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara)*. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189-194.
- Apriyanti, R., R Sudiarditha, I. K., & Saptono, A. (2021). *Effect Of Reward and Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction*

- As A Mediation (Study On Employees Of Pt. International Chemical Industry). Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting, 1(6), 979–1002. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i6.718>*
- Ariandi, R. P., & Saputro, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat. 08(01).*
- Arisanti, P., Nafita Sari, R. R., & Ayu Candra, D. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Kediri. Jurnal Ekuivalensi, 8(2), 340–349. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v8i2.838>*
- Bindeeba, D. S., Tukamushaba, E. K., & Bakashaba, R. (2024). *Digital Transformation and its Multidimensional Impact on Sustainable Business Performance: Evidence from a Meta-Analytic Review. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5065162>*
- Dahrani, D., & Sohiron, S. (2024). *Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584), 4(02), 1974–1987. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511>*
- Darmadi. (2020). *Darmadi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan. Deepublish.*
- Darmawati, T., Novalia, N., & Sari, R. (2024). *Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Opi Mall Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 21(1), 104–116. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.12738>*
- Evada Rustina, Dermawan, A., Vidyaningrum, B., & Suwandi. (2025). *The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(3), 1859–1870. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3336>*
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan. Jakarta. Raja Grafindo Persada.*
- Fatma et alHadi, M. H. W. (2023). *The Effect of Work Environment, Reward, and Organization Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables. Archives of Business Research, 11(1), 68–84.*

<https://doi.org/10.14738/abr.111.13814>

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (n.d.).
- Ghozali, Imam & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Edisi 2)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (n.d.).
- Gunawan, A., Sopandi, E., Malsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Toedjoe Cikarang. Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.862>
- Hafidz, G. P., & Khoiriyah, A. (2023). *Pengaruh Intrinsic Reward, Dan Pelatihan Karyawan, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. 3(5).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). (n.d.). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Edisi ke-3)*. Sage.
- Haning, R., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2024). *Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pltd Cogindo Tenau. Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(4), 919–928. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i4.14987>
- Hasibuan. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. (n.d.).
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi, Cetakan ke-13)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. (n.d.).
- Hendryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium)*.
- Humala Lubis, Chablullah Wibisono and Bambang Satriawan. (2020). *Determination Of Employment Placement, Work Environment And Competency Of Employee Performance Through Work Motivation In Employee Opd Kb Workers In District And City In Riau Islands Province. International Journal of Research in Commerce and Management Studies*.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta:

Rajawali.

- Ibnu Katsir, I. (2008). *Tafsir Ibnu Katsir [Versi Digital]*. Pustaka Imam Asy-Syafi'i. Diakses dari <https://tafsirweb.com> pada 4 Oktober 2025. (n.d.). Retrieved October 4, 2025, from <https://tafsirweb.com/>
- Kalpina Kumari , Jawad Abba , Noor un Nisa Khan , Salima Barkat Ali. (2021). *Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence*.
- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). *Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals*. *Materia Socio Medica*, 34(3), 216. <https://doi.org/10.5455/msm.2022.34.216-224>
- Kasmawati, Y. (2017). *Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)*. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Khairil adrial. (n.d.). Retrieved September 13, 2025, from <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/article/view/322>
- Lewa, Subono,. (2015). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT, Refika Aditam.
- Lilo, A. N. G., & Ardiansari, A. (n.d.). *The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation Variable*.
- Mahmudi, M., & Msi, A. K. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. (n.d.).
- Ma'ruf, A., & Rahmah, D. D. N. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Carsurin Laboratorium & Marine Di Tanah Grogot*. 5(1).
- Mubarok, K., & Adrial, A. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk (Gudang WET Medan)*. *All*

Fields of Science Journal Liaison Academia and Society, 2(2), Article 2.
<https://doi.org/10.58939/afosj-las.v2i2.226>

Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo*. 5(2).

Nisrina Salsabila & Rakhmat Hadi Sucipto. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XX Benhil Jakarta Pusat | Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*.
https://ejournal.mediaantartika.id/index.php/jeba/article/view/338?utm_source=chatgpt.com

Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nnaji-Ihedinhmah, Chijioke, Nnadozie., Egbunike, Francis, Chinedu. (2015). *Nnaji-Ihedinhmah, Chijioke, Nnadozie., Egbunike, Francis, Chinedu.2015. Effect of Rewards on Employee Performance Organizations: A in Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis*.

Nugroho, S. T. A., & Laksmiwati, H. (2024). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan. Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 212–224. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61061>

Pauji, I., Nadeak, B., & Hartelina, H. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ZCC Indonesia. Gorontalo Management Research*, 7(2), 88. <https://doi.org/10.32662/gomares.v7i2.3723>

Prasetyo, T. F., Isdiana, A. F., & Sujadi, H. (2019). *Implementasi Alat Pendeteksi Kadar Air pada Bahan Pangan Berbasis Internet Of Things. Smartics Journal*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.21067/smartics.v5i2.3700>

Pulungan, A. B., & M. Ali Musri, N. B. B. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. YUME : Journal of Management*, 8(1.1), Article 1.1. <https://doi.org/10.37531/yum.v8i1.8048>

Putri Maulidyah Ayu Larasati & suhermin. (2021). *View of Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4021/4033>

- Rajesh., et al. (2024). *Role of Intrinsic and Extrinsic Rewards in Motivating Employees. Journal of Informatics Education and Research*.
<https://doi.org/10.52783/jier.v4i2.1185>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Regina, S. P. G., Arisandi, W., & Hermawan, N. S. A. (2025). *Hubungan Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja di PT. PLN Nusantara Power Up Tarahan*.
- Rismawati, R., Rinda, R. T., & Subakti, J. (2022). *Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.32832/manager.v5i2.7351>
- Rizwan, M. (2014). *Preceding to employee satisfaction and turnover intention. Preceding to Employee Satisfaction and Turnover Intention*, 4(3), 87-106.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta*.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson. (n.d.).
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education*.
- Rodrigo, J. A. H. N., Kuruppu, C. L., & Pathirana, G. Y. (2022). *The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 1–9.
<https://doi.org/10.9734/ajeaba/2022/v22i230541>
- Sedarmayanti. (2013). *Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama*. (n.d.).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama*. (2017).

- Tri Rachmawan, P., Nita Aryani, D., & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkecewara. (2020). *Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervenin*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 136–148. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.5124>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Bina Aksara Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314>
- Suryadilaga, R. M., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2016). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)* (Issue 1) [Journal:eArticle, Brawijaya University]. <https://www.neliti.com/publications/87422/>
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Suwardi, & Daryanto. (2018). Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Pacific Engineering*. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 69–80. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i1.2385>
- Torik, M., & Novitasari, D. (2024). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald's Pondok Indah*.
- Trifiansyah, B., Sudiarditha, I. K. R., & Wolor, C. W. (2025). *The Effect of Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and*

Work Motivation at the Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP). 04(04).

Wahdiniawati, S. A., & Immamah, E. (2024). The Effect of Compensation, Organizational Culture, and Rewards on Employee Productivity in Retail Companies in Indonesia. *West Science Business and Management*, 2(03), 936–945. <https://doi.org/10.58812/wsbm.v2i03.1273>

Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). *Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance At Pt Jordan Bakery Tomohon.*

Widya Nastiti, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Pt Fuboru Indonesia. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(11), 2337–2348. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.343>

Wijaya, Andreas. 2019. Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 03. Yogyakarta: Innosain. (n.d.).

Wulan, Lucky. (2011). *Wulan, Lucky. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Semarang. Universitas Diponegoro.*

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI, REWARD DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada PT Siantar Top Tbk Wonokoyo Pasuruan)

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama
2. Jenis Kelamin
3. Usia
4. Domisili
5. Lama Bekerja
6. Jenis Karyawan

B. KUISIONER

1. Motivasi

<u>NO</u>	<u>Pertanyaan</u>	<u>STS</u>	<u>TS</u>	<u>N</u>	<u>S</u>	<u>SS</u>
<u>1</u>	Saya termotivasi untuk merasa lebih bekerja dengan baik ketika kebutuhan fisik saya, seperti gaji yang memadai dan fasilitas yang mendukung, terpenuhi.					
<u>2</u>	Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya yang nyaman memberikan dukungan untuk bekerja dengan produktif (suhu, pencahayaan dan kebersihan).					
<u>3</u>	Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik karena lingkungan kerja yang aman dan terjamin keselamatannya.					
<u>4</u>	Keamanan dan keselamatan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya merasa lebih nyaman dan fokus dalam menjalankan pekerjaan.					

<u>5</u>	Saya merasa diterima dengan baik oleh rekan kerja saya di lingkungan kerja.					
<u>6</u>	Hubungan yang baik dengan rekan kerja meningkatkan semangat saya untuk bekerja lebih baik.					
<u>7</u>	Saya merasa termotivasi ketika hasil kerja saya diakui dan dihargai sesuai dengan kemampuan yang telah saya tunjukkan.					
<u>8</u>	Saya merasa termotivasi ketika penghargaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.					

2. Reward

<u>NO</u>	<u>Pertanyaan</u>	<u>STS</u>	<u>TS</u>	<u>N</u>	<u>S</u>	<u>SS</u>
<u>1</u>	Gaji yang dibayar sesuai dengan kebutuhan karyawan.					
<u>2</u>	Gaji karyawan sesuai dengan tingkat prestasi kerja karyawan.					
<u>3</u>	Bonus/Premi kepada karyawan jika mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan.					
<u>4</u>	Karyawan merasa puas dan senang dengan bonus yang diterima					
<u>5</u>	Fasilitas liburan bagi setiap karyawan yang berprestasi.					
<u>6</u>	Mengikutsertakan setiap karyawan dalam asuransi kesehatan					
<u>7</u>	Promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi					
<u>8</u>	Memberi kesempatan yang sama bagi karyawan yang berprestasi.					

3. Lingkungan Kerja

<u>NO</u>	<u>Pertanyaan</u>	<u>STS</u>	<u>TS</u>	<u>N</u>	<u>S</u>	<u>SS</u>
<u>1</u>	Tingkat kebersihan yang memadai.					
<u>2</u>	Kondisi fasilitas dan sarana kerja yang baik.					
<u>3</u>	Pengaturan pencahayaan yang optimal di ruang kerja					

<u>4</u>	Kondisi ventilasi yang memadai.					
<u>5</u>	Membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.					
<u>6</u>	Membangun hubungan sosial yang baik antar rekan kerja.					

4. Kinerja Karyawan

<u>NO</u>	<u>Pertanyaan</u>	<u>STS</u>	<u>TS</u>	<u>N</u>	<u>S</u>	<u>SS</u>
<u>1</u>	Saya melaksanakan tugas secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan.					
<u>2</u>	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan prosedur operasional (SOP) yang telah ditetapkan.					
<u>3</u>	Saya mengetahui cara untuk mencapai target kerja yang diharapkan oleh organisasi.					
<u>4</u>	Saya memiliki potensi dan keterampilan yang memungkinkan saya untuk terus meningkatkan performa kerja.					
<u>5</u>	Saya senantiasa menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					
<u>6</u>	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan dan ditetapkan.					
<u>7</u>	Saya berupaya untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.					
<u>8</u>	Hasil dari pekerjaan saya berdampak positif dan turut mendukung kemajuan organisasi.					
<u>9</u>	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa perlu pengawasan yang intensif					
<u>10</u>	Saya dapat mengambil keputusan secara mandiri untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					

5. Kepuasan Kerja

<u>NO</u>	<u>Pertanyaan</u>	<u>STS</u>	<u>TS</u>	<u>N</u>	<u>S</u>	<u>SS</u>
<u>1</u>	Pekerjaan yang dilakukan menarik.					
<u>2</u>	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keahlian.					

<u>3</u>	Atasan memberikan dukungan dan arahan dalam bekerja.					
<u>4</u>	Gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai.					
<u>5</u>	Rekan kerja dapat diajak bekerja sama dengan baik.					
<u>6</u>	Antar rekan kerja dapat berkomunikasi dengan baik.					
<u>7</u>	Perusahaan memberikan peluang promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.					
<u>8</u>	Perusahaan memberikan imbalan bagi karyawan yang berperilaku baik.					
<u>9</u>	Pembayaran gaji dilakukan tepat waktu.					
<u>10</u>	Jumlah gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan					

Lampiran 2 Jawaban Responden

Motivasi

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
2	3	3	3	3	3	3	2
1	2	2	3	3	2	2	2
3	2	3	3	4	4	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	4	4	3	3
2	3	4	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	4	3	3	4
2	3	3	4	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	2	2
3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	4	3	4
3	2	2	2	2	3	2	3
4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4
2	4	4	4	4	4	3	4
1	1	1	2	2	1	1	2
3	3	5	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	4	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4
2	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	3
3	4	4	4	4	4	3	5
3	4	4	4	3	4	3	3
3	3	2	4	3	3	3	3
2	3	3	3	4	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3

2	3	3	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4
2	1	2	2	2	3	2	2
3	4	3	3	3	4	4	3
3	3	4	5	4	4	4	4
2	3	2	3	2	3	3	3
2	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	2
1	1	2	2	1	2	1	2
3	3	3	3	3	4	3	3
1	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4
3	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	3	3
2	3	3	3	2	3	2	3
3	3	4	3	4	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4
3	2	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	2	3
2	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	3
2	3	2	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3
2	3	2	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3

3	3	4	4	3	4	4	3
2	2	2	3	2	2	2	2
3	4	4	5	5	4	4	4
3	4	4	5	3	4	3	4
2	3	3	3	2	3	2	2
5	4	5	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	4
4	4	3	5	4	4	4	4
3	2	3	4	3	3	3	3
2	2	2	3	2	2	3	3
2	2	3	3	3	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	4	3
3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4
2	2	3	3	3	2	2	3
2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3	3
2	2	3	3	2	3	2	2
3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	3	2	3	2	3
3	4	4	4	4	4	3	4
3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	3	2	3
2	3	2	2	2	3	2	3
3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3
3	4	4	4	4	4	3	3
3	3	5	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	4
3	3	4	4	4	4	4	4

3	3	4	3	4	3	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3
4	5	4	5	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3
3	2	3	2	3	4	3	3
2	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	4
2	3	3	3	4	3	4	3
3	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3
2	4	3	3	3	3	3	2
2	3	2	3	3	3	2	2
3	3	4	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	4	3	3
2	2	3	3	3	4	2	3
2	3	3	4	3	3	4	3
2	3	3	3	3	2	3	3
2	3	4	4	3	4	3	4
3	3	5	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	4	4

Reward

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4
3	2	3	3	2	2	2	3
3	3	3	4	4	3	3	3
3	2	3	3	2	2	3	3

2	1	2	2	2	1	2	3
2	2	2	3	2	2	2	3
1	1	2	2	2	2	1	2
3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2	2	3
2	2	2	3	2	2	2	3
4	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	4	4
5	3	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3
2	2	2	3	3	1	2	3
4	4	4	4	4	4	4	5
3	2	2	2	2	2	3	3
4	4	4	5	4	4	4	5
5	4	4	5	5	5	4	5
2	2	1	2	2	2	2	2
4	3	4	3	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	4
1	2	3	2	1	1	2	2
4	3	4	5	4	4	5	4
2	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	2	2	3	3
4	4	4	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	3	3	3
2	1	2	2	2	2	1	2
3	3	3	3	3	2	3	4
4	3	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	2	2	2	3	2
4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3
2	2	2	3	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	2	3	2	2	2	3
4	3	4	5	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	5	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3	3

3	3	3	3	2	3	2	3
3	2	2	3	3	2	2	3
2	2	3	3	3	3	3	3
2	1	2	2	2	2	2	3
1	1	1	1	1	2	2	1
1	1	2	3	1	2	1	2
4	3	4	4	3	5	4	3
3	4	4	3	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4
2	3	1	2	2	1	2	2
3	3	3	4	4	3	3	4
2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2
3	2	3	3	2	3	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4
2	2	2	3	2	2	2	3
2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	4	3	3	3
2	3	4	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	4	3	3	4	3
3	2	3	4	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	4	4	2	3	3	4
2	2	2	3	1	2	2	3
4	3	4	4	4	4	3	4
3	3	3	4	4	4	3	4
4	2	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	3	4
5	3	3	4	4	5	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	2	2	3
4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	3	4
5	4	4	5	4	5	5	4
4	3	3	3	4	3	4	4
3	2	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	2	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	4	4

3	2	3	2	2	1	2	2
3	3	3	3	2	3	2	3
4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3
5	4	5	5	4	5	4	5
4	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	4	3	3	3	4
3	3	2	4	2	3	3	2
4	3	4	5	4	5	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4
3	3	2	3	3	3	2	3
3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	4
4	3	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	2	3
3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	2	3	2	3
3	2	3	3	3	2	2	3
1	1	1	2	1	1	2	2
5	4	5	4	4	4	4	4
2	2	3	2	3	2	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3
2	2	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	3	3	1	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	2	3
5	4	4	4	4	4	5	4
3	3	4	3	2	2	3	3
2	3	3	3	2	3	3	2
3	2	3	2	3	2	2	3
3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	2
3	2	3	2	2	2	1	2
3	2	2	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3
2	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3

4	3	4	4	3	4	3	4
4	3	3	4	3	4	3	4
4	3	3	3	3	4	3	3
3	2	2	2	2	2	1	2
4	2	4	3	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3
2	1	2	2	1	1	1	2
3	3	2	3	2	2	3	2
3	3	4	4	4	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3
1	2	2	2	2	1	2	2
4	3	3	4	3	3	3	4
4	3	4	4	3	4	4	4
4	2	3	3	3	2	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	2	3	3	4
4	5	3	4	4	4	4	4

Lingkungan Kerja

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
3	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4
3	2	2	3	2	2
3	3	3	3	2	4
3	2	3	3	2	3
3	2	2	2	2	3
3	2	3	3	2	3
2	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3
3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	2	3
4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4
2	2	2	2	1	2
3	3	3	4	3	4

4	4	3	4	3	4
2	2	2	2	2	2
4	4	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3
1	1	1	1	1	1
3	4	3	3	4	4
4	5	5	5	4	4
4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	2
4	3	3	4	3	4
2	2	2	3	2	3
2	2	2	2	1	2
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	2	3
3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
3	2	2	2	2	2
3	3	2	3	2	2
2	3	3	3	2	2
2	2	2	2	1	2
3	3	2	3	3	3
2	3	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2
2	2	2	2	2	3
2	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	5	4
3	2	3	3	3	3
4	3	3	4	3	4
3	2	2	2	2	3
3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3

2	2	2	2	2	2
4	4	4	5	4	4
3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4
3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	1	2
3	4	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4
3	3	4	3	3	4
2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	4
4	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4
2	3	2	2	2	2
4	4	3	3	3	3
4	3	3	4	3	4
2	2	3	3	2	2
4	3	4	4	3	4
3	4	3	4	4	3
4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4
3	3	3	2	3	3
3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4
3	3	2	3	3	3
3	2	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	3	4
4	3	3	3	3	3
4	4	4	5	3	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3

4	5	5	5	4	5
3	2	3	3	2	3
4	4	3	4	3	4
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	3
2	2	2	2	1	3
2	2	2	2	1	2
3	3	3	2	3	4
3	4	3	4	4	4
3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	4
2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	1	2
3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	4
3	2	3	3	3	2
2	3	3	2	3	3
2	2	2	3	1	2
3	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	4
2	2	2	1	1	2
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3
1	2	2	2	1	3
3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3
4	4	4	5	3	4
3	3	3	2	3	4
3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3

2	2	2	3	2	2
3	3	2	2	3	3
2	3	3	3	2	2
4	3	3	3	3	4

Kepuasan Kerja

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3

5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3

3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4

5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4

Kinerja Karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3

3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	2	2	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	2	2	2	3	2	3	3	2
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

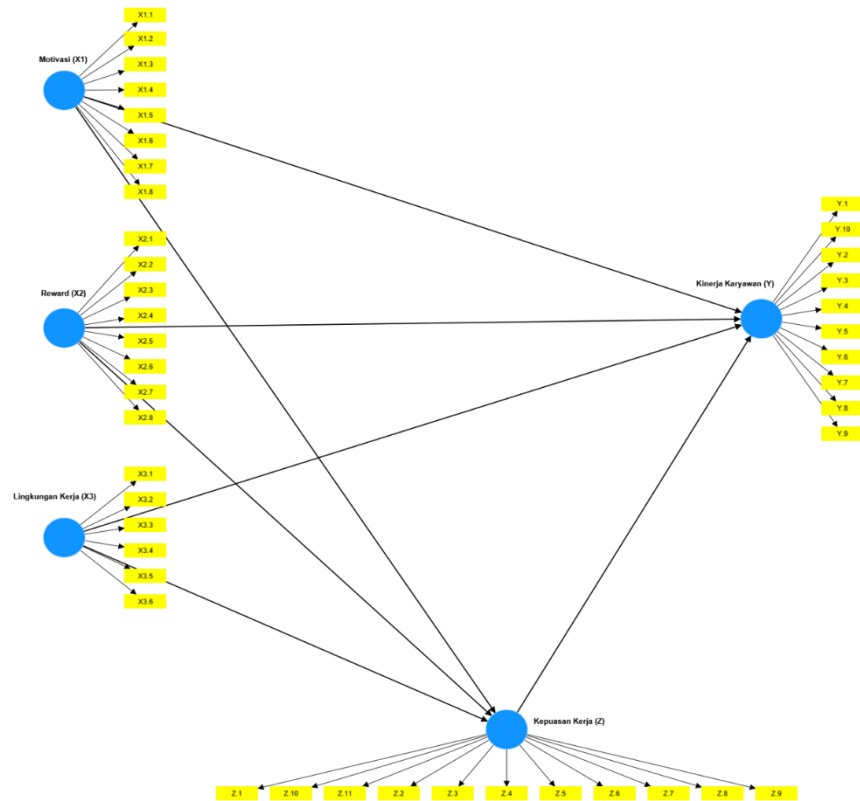
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
2	3	3	2	2	3	3	2	3	2
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3

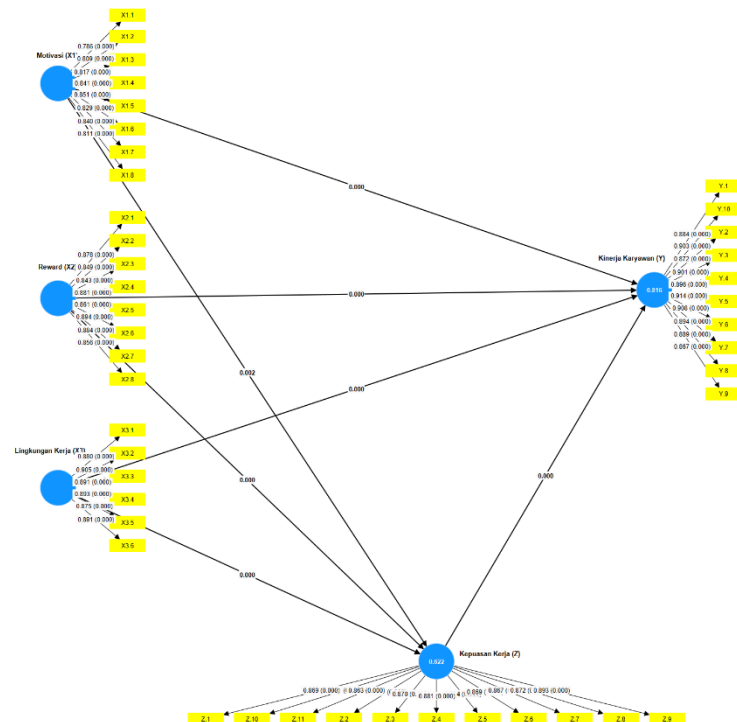
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4

Lampiran 3 Hasil Olah Data Smart PLS 4

Gambar Model



Gambar Hasil Outer Loading



Uji Diskriminant Validity

Matrix					
	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	0.786				
X1.2	0.809				
X1.3	0.817				
X1.4	0.841				
X1.5	0.851				
X1.6	0.829				
X1.7	0.840				
X1.8	0.811				
X2.1		0.878			
X2.2		0.849			
X2.3		0.843			
X2.4		0.881			
X2.5		0.861			
X2.6		0.894			
X2.7		0.884			
X2.8		0.856			
X3.1			0.880		
X3.2			0.905		
X3.3			0.891		
X3.4			0.893		
X3.5			0.875		
X3.6			0.891		
Y.1				0.884	
Y.10				0.903	
Y.2				0.872	
Y.3				0.901	
Y.4				0.896	
Y.5				0.914	
Y.6				0.908	
Y.7				0.894	
Y.8				0.889	
Y.9				0.867	
Z.1					0.865
Z.10					0.851
Z.11					0.863
Z.2					0.886
Z.3					0.870
Z.4					0.881
Z.5					0.884
Z.6					0.869
Z.7					0.867
Z.8					0.872
Z.9					0.893

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X3)	Motivasi (X1)	Reward (X2)
Kepuasan Kerja (Z)					
Kinerja Karyawan (Y)	0,865				
Lingkungan Kerja (X3)	0,739	0,798			
Motivasi (X1)	0,557	0,633	0,500		
Reward (X2)	0,657	0,727	0,561	0,432	

Construct Validity dan Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0,970	0,970	0,973	0,768
Kinerja Karyawan (Y)	0,972	0,972	0,975	0,798
Lingkungan Kerja (X3)	0,947	0,948	0,958	0,791
Motivasi (X1)	0,932	0,936	0,944	0,678
Reward (X2)	0,953	0,954	0,961	0,754

Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,622	0,614
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	0,811

Uji F-Square.

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X3)	Motivasi (X1)	Reward (X2)
Kepuasan Kerja (Z)		0,357			
Kinerja Karyawan (Y)					
Lingkungan Kerja (X3)	0,342	0,195			
Motivasi (X1)	0,073	0,098			
Reward (X2)	0,176	0,158			

Uji Hipotesis

Main coefficients

Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
X1 → Y	0.161	0.161	0.044	3.642	0.000
X1 → Z	0.153	0.153	0.062	3.196	0.002
X2 → Y	0.224	0.224	0.046	4.853	0.000
X2 → Z	0.313	0.314	0.065	4.817	0.000
X3 → Y	0.275	0.276	0.046	5.995	0.000
X3 → Z	0.450	0.450	0.057	7.893	0.000
Z → Y	0.417	0.416	0.051	8.233	0.000

Uji Mediasi

Specific indirect effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
X1 → Z → Y	0.080	0.081	0.030	2.722	0.007
X2 → Z → Y	0.130	0.130	0.031	4.173	0.000
X3 → Z → Y	0.185	0.186	0.029	6.490	0.000

Lampiran 4 Surat Bebas Plagiarisme



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS
EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon [\(0341\) 558881](tel:0341558881) Faksimile [\(0341\) 558881](tel:0341558881)

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Salsabilah Ifa nurkholis
NIM : 220501110125
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi, Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja
(Studi Kasus Pada PT Siantar Top TBK Wonokoyo Pasuruan)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
8%	5%	6%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Desember 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5 Jurnal Bimbingan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS
EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon [\(0341\) 558881](tel:0341558881) Faksimile [\(0341\) 558881](tel:0341558881)

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 220501110125
Nama : Salsabilah Ifa nurkholis
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksun, M.Sc
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, REWARD DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA PT. SIANTAR TOP TBK WONOKOYO PASURUAN)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	1 September 2025	mengumpulkan draft bimbingan pertama	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	7 September 2025	pembahasan jurnal rujukan utama sebagai rujukan gap dan novelty	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	11 September 2025	pengumpulan jurnal rujukan pendukung	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	13 September 2025	pengumpulan jurnal rujukan pendukung variabel	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	15 September 2025	konsultasi penyempurnaan bab 1	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
<div>https://accessfe.uin-malang.ac.id/print/bimbingan/2039</div> <div>18/12/25, 12.33 Halaman 1 dari 2</div>				

6	23 September 2025	konsultasi pengoreksian bab 2	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	27 September 2025	koreksi dan penyempurnaan bab 3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	1 Oktober 2025	koreksi dan penyempurnaan bab 1-3 menuju sidang proposal	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 1 Oktober 2025
Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksum, M.Sc

Biodata Peneliti

Nama: Salsabilah Ifa Nurkholis

Tempat, Tanggal Lahir: Pasuruan, 04 Februari 2004

Jenis Kelamin: Perempuan

Alamat: RT 01 RW 03, Dusun Banyulegi, Desa Gunungsari, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur

Nomor Telepon: 081337710527

E-mail: salsabilahfaa@gmail.com

Pendidikan Formal

2012 – 2016 : SDN Gunungsari 1

2016 – 2019 : MTS KHA Wahid Hasyim Bangil

2019 – 2022 : SMA A Wahid Hasyim Tebuireng Jombang

Pendidikan Nonformal

2016 – 2019 : Pondok Pesantren Wahid Hasyim Bangil

2019 – 2022 : Pondok Pesantren Tebuireng Jombang

2022 – 2023 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly, Malang