

**PENGARUH *INTRINSIK REWARD* DAN *EKTRINSIK REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH
MOTIVASI KERJA DI PT. TIRTA INVESTAMA**

Muhammad Raihan Aqshal¹⁾, Jati Waskito²⁾

¹Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta
email: b100200241@student.ums.ac.id

²Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta
email: Jw271@ums.ac.id

Abstract

Penelitian ini mengkaji pengaruh reward intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di PT. Tirta Investama, sebuah perusahaan di Klaten, Indonesia, dengan sampel 60 operator produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik reward intrinsik maupun ekstrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi berperan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menemukan bahwa reward intrinsik, seperti pengakuan dan apresiasi, meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Demikian pula, reward ekstrinsik, seperti bonus dan promosi, juga meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan kombinasi reward intrinsik dan ekstrinsik yang memotivasi karyawan untuk mencapai yang terbaik. Penelitian ini berkontribusi pada literatur yang ada tentang sistem reward dan motivasi karyawan, serta menyajikan implikasi praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Keywords: *Intrinsik Reward, Ekstrinsik Reward, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dihadapkan pada tantangan besar. Oleh karena itu, perlu dilakukan perubahan pola pikir dan memperbaiki manajemen organisasi, serta memprioritaskan pembinaan sumber daya manusia (SDM) untuk menghadapi tantangan tersebut (Shahzadi et al., 2014). Salah satu cara efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan produktivitas individu adalah dengan memberikan pelatihan dan bekal kepada karyawan. Menurut Waskito et al. (2023) Kinerja karyawan merupakan pondasi utama karena semua aktivitas dalam perusahaan dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, termasuk dalam hal kuantitas output, kualitas output, waktu penyelesaian

output, kehadiran di tempat kerja, serta sikap kooperatif..

PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi air mineral dalam kemasan, sangat memperhatikan kinerja dan motivasi karyawan. Sebagai salah satu perusahaan Trans National Company (TNC) di industri air minum mineral, PT. Aqua Tirta Investama menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis. Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan saat ini adalah bagaimana cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi karyawan di PT. Aqua Tirta Investama masih kurang, terlihat dari adanya tambahan gaji yang tidak seimbang dengan waktu kerja lembur dan kurangnya apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, organisasi menghadapi banyak tantangan, terutama bagaimana

mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien serta mempertahankan mereka. Selain itu, manfaat dari SDM menjadi salah satu keuntungan yang paling penting dari setiap organisasi (Shahzadi et al., 2014b). Oleh karena itu, memotivasi karyawan sangat penting, karena karyawan akan mencapai kinerja tertinggi apabila kerja keras mereka dihargai oleh manajer. Reward, seperti gaji, bonus, tunjangan, promosi, pengakuan, kemajuan karir, tanggung jawab, dan kesempatan belajar, bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau kinerjanya (Syahril & Nurbiyati, 2016). Reward dibagi menjadi dua jenis, yaitu Reward ekstrinsik dan Reward intrinsik. Motivasi karyawan tercermin dari komitmen, tingkat energi, dan kreativitas yang dibawa oleh karyawan perusahaan pada pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara intrinsik Rewards dan motivasi karyawan serta kinerja karyawan (Shahzadi et al., 2014). Sementara itu, penelitian lainnya menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh terhadap motivasi (Tiyasiningsih et al., 2016). Investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga merupakan strategi jangka panjang untuk keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia kini menjadi salah satu cara yang digunakan untuk menyelesaikan masalah di lingkungan staf unggul dibandingkan dengan pekerja lainnya (Wahyuni & Waskito 2023). Hal ini dilakukan untuk menjaga kelangsungan dan kemajuan perusahaan atau organisasi. Kerjasama dan kontribusi setiap divisi mempengaruhi jalannya organisasi dan perusahaan. Oleh karena itu, penempatan setiap bagian harus sesuai dengan dasar dan kemampuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2019:17) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai suatu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk mengkaji suatu populasi atau sampel tertentu, dengan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, dan memiliki analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik. Hal ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operator dari bagian produksi yang bekerja pada PT. Tirta Investama Aqua Danone Klaten yang berjumlah 130 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang responden karyawan operator bagian produksi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif dan tidak melakukan generalisasi. Kriteria yang digunakan untuk memilih sampel adalah karyawan yang dijadikan sebagai responden harus merupakan karyawan bagian produksi, khususnya karyawan operator bagian produksi, dan memiliki jam kerja yang padat.

Jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya menggunakan rumus $n = N / (1 + Nd^2)$. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, jumlah karyawan dibagian produksi tersebut adalah 606 orang, sedangkan 130 orang merupakan karyawan produksi bagian operator. Maka dari itu, dapat ditentukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 60 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui adanya perantara, sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung atau data yang didapat melalui pihak perantara. Data primer dikumpulkan

oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, dan data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, variabel independen adalah kinerja karyawan, yang diukur dengan menggunakan indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan. Variabel dependen terdiri dari dua jenis, yaitu reward intrinsik dan reward ekstrinsik. Reward intrinsik diukur dengan menggunakan indikator pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan belajar, sedangkan reward ekstrinsik diukur dengan menggunakan indikator gaji, bonus, tunjangan, dan promosi.

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, yang diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai fenomena sosial. Variabel motivasi diukur berdasarkan 5 indikator, yaitu fisiologis, rasa aman, penghargaan, aktualisasi diri, dan sosial. Penulis menggunakan skala likert karena memudahkan responden dalam menjawab kuesioner terkait pernyataan setuju atau tidak setuju.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Responden cukup memilih satu jawaban yang sesuai dengan pendapatnya. Berikut ini bentuk penilaiannya: sangat setuju (nilai 5), setuju (nilai 4), netral (nilai 3), tidak setuju (nilai 2), dan sangat tidak setuju (nilai 1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Tirta Investama merupakan salah satu perusahaan multinasional yang memproduksi serta mendistribusikan produk-produk air mineral dan minuman ringan yang berlisensi Danone. PT. Tirta

Investama Klaten memiliki letak yang sangat strategis dikarenakan sangat dekat dengan sumber daya alam yaitu terdapat sumber mata air pegunungan yang terletak di Desa Wangen, Kecamatan Polanharjo, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Luas area pabrik secara keseluruhan adalah 115.836 m² yang terbagi atas bangunan pabrik utama, gedung perkantoran serta service building.

Bangunan utama panrik meliputi gudang penyimpanan bahan baku, produksi kemasan, produk jadi dan warehouse. Dalam area utama pabrik meliputi unit penyulingan air, gudang, pengelolaan limbah, ruang produksi, pos keamanan, poliklinik, kantin, masjid, taman serta rest area. Sedangkan gedung perkantoran meliputi kantor meliputi kantor administrasi keuangan, kantor pemasaran, ruang rapat, kantor Human Resource, kantor Social Relation, kantor teknisi, kantor Safety Healt Employee, kantor Customer Service Relation, kantor bagian teknik, kantor administrasi dan pengolahan data. Service Building meliputi gudang suku cadang, gudang pemasaran.

1.) Sumber Daya Manusia

Dilihat dari visi dan misi yang dimiliki perusahaan di atas, menunjukkan bahwa PT. Tirta Investama tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan serta pelanggannya semata namun juga kesejahteraan dari para karyawan juga sangat di perhatikan. Jumlah karyawan PT. Tirta Investama terdiri dari 909 karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Jumlah Karyawan PT. Tirta Investama

| No | Bagian | Jumlah |
|----|---------------------------------------|--------|
| 1 | Bagian – <i>Human Resource</i> | 48 |
| 2 | Bagian – <i>Safety Healt Employee</i> | 4 |
| 3 | Bagian – <i>Social Relation</i> | 5 |
| 4 | Bagian – <i>Tehnik</i> | 30 |
| 5 | <i>Finance</i> | 3 |
| 6 | <i>Logistic</i> | 150 |
| 7 | <i>PM and LAB</i> | 63 |

Sumber: PT. Tirta Investama.

Dibagian produksi PT. Tirta Investama memiliki jumlah karyawan sebesar 909 orang, Pada karyawan produksi pembagian jam kerja dibedakan menjadi 3 shift (pergantian jam kerja), yaitu:

Shift pertama : 06.00 – 14.00

Shift kedua : 14.00 – 22.00

Shift ketiga : 22.00 – 06.00

Dalam satu hari lamanya jam kerja karyawan bagian produksi sebesar 8 jam (waktu kerja normal), apabila karyawan bagian produksi tersebut lembur (waktu kerja over) maka memiliki jam kerja sebesar 12 jam.

B. Deskripsi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dari Intrinsik Reward dan Ektrinsik Reward terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Klaten. Intrinsik Reward merupakan Reward yang tidak memiliki wujud nyata yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan belajar (Edirisooriya, 2014). Ektrinsik Reward adalah Reward yang memiliki wujud nyata dan datang dari luar diri karyawan, seperti gaji, bonus, dan tunjangan (Safiullah, 2014).

Reward Intrinsik memenuhi faktor intrinsik dan memotivasi dirinya, seperti memberikan tugas yang menantang, terlibat dalam proses pengambilan keputusan, memberikan peringkat yang lebih tinggi dalam hierarki, dan lain-lain. Reward intrinsik adalah imbalan psikologis yang diperoleh karyawan dari melakukan pekerjaan yang berarti dan melakukannya dengan baik. Imbalan intrinsik hanyalah perasaan kepuasan, pertumbuhan, otonomi, dan kompetensi diri internal dari pengalaman individu selama kariernya.

Reward ekstrinsik, seperti yang didefinisikan oleh Safiullah (2014), adalah bentuk balasan atas pekerjaan atau tugas yang telah diselesaikan oleh seorang

karyawan. Imbalan ekstrinsik ini biasanya berasal dari hasil kerja itu sendiri, seperti upah, status, promotor, dan rasa hormat. Dalam hal ini, imbalan uang (Financial Reward: Fringe Benefits) merupakan jenis imbalan ekstrinsik yang paling utama. Secara umum, uang diakui sebagai pendorong utama, meskipun jika karyawan tidak melihat adanya hubungan yang jelas antara prestasi dengan kenaikan yang sebanding, maka uang tidak akan menjadi motivator yang kuat (Siswoyo, 2018). Oleh karena itu, perlu dibuat suatu sistem penilaian prestasi yang jelas dan transparan.

Dalam penelitian ini, Intrinsik Reward dan Ektrinsik Reward menjadi variabel independent utama untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang dijadikan variabel dependen. Untuk menambah analisis pengaruh Intrinsik Reward dan Ektrinsik Reward, peneliti juga mencantumkan Motivasi kerja menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini.

C. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama Klaten, khususnya di bagian operator. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, dengan total 60 responden yang dipilih berdasarkan kriteria masa kerja lebih dari 1 tahun.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan, dengan 50 orang (71,4%) dan responden perempuan sebanyak 20 orang (28,6%). Berdasarkan tingkat usia, mayoritas responden berusia 26-35 tahun, sebanyak 54 orang (77,2%), diikuti oleh usia < 25 tahun sebanyak 15 orang (21,4%), dan usia 36-45 tahun sebanyak 1 orang (1,4%).

Berdasarkan tingkat masa kerja, mayoritas responden telah bekerja di PT. Tirta Investama antara 3-4 tahun, sebanyak 43 orang (61,5%), diikuti oleh karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 16 orang (22,8%), dan karyawan dengan masa

kerja > 4 tahun sebanyak 11 orang (15,7%).

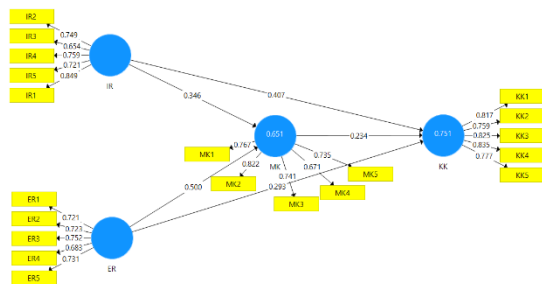
Berdasarkan pendapatan per bulan, mayoritas responden memiliki pendapatan per bulan 2.000.000 - 2.999.000, sebanyak 43 orang (61,5%), diikuti oleh pendapatan per bulan 1.000.000 - 1.999.000 sebanyak 16 orang (22,8%), dan pendapatan per bulan 3.000.000 - 3.999.000 sebanyak 11 orang (15,7%).

D. Hasil Penelitian

Metode analisis dan penyusunan data penelitian menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan pendekatan Partial Least Squares (PLS) dengan alat Smart PLS untuk analisis faktor eksploratif. Persiapan penelitian menggunakan model persamaan struktural (SEM) berdasarkan pendekatan Partial Least Squares (PLS) dengan alat Smart PLS untuk analisis faktor eksploratif. Teknik analisis statistik yang menguji hubungan antara suatu variabel indikator dengan variabel laten atau variabel yang nilai kuantitatifnya tidak langsung terlihat dari analisis. Berikut ini adalah model skema dari program kuadrat terkecil parsial:

1. Outer Model

Gambar 1. Outer Model



Sumber: Data Diolah, 2024

Model luar, juga dikenal sebagai pengukuran, bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Algoritma PLS digunakan untuk menyesuaikan model eksternal, dan pengujian model eksternal dilakukan dengan menggunakan validitas, reliabilitas, dan multikolinearitas.

Dalam melakukan analisis SEM PLS, tahapan pertama adalah

mengevaluasi model outer reflektif menggunakan empat kriteria. Kriteria-kriteria tersebut adalah validitas dan reliabilitas variabel, yang diuji dengan melihat nilai Croanbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing variabel.

Salah satu kriteria pengujian outer model adalah convergent validity, yang bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan variabelnya. Convergent validity diuji dengan menggunakan nilai outer loading atau loading factor. Indikator dinyatakan valid apabila nilai korelasi > 0,70, namun nilai 0,6-0,7 masih dapat diterima.

Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS menunjukkan nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian, yang disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Outer Loading

| Variabel | Indikato | Outer | Statu |
|-----------|-----------|--------|-------|
| | r | Loadin | s |
| | | g | |
| Intrinsik | IR1 | 0,849 | Valid |
| Reward | IR2 | 0,749 | Valid |
| | IR3 | 0,654 | Valid |
| | IR4 | 0,759 | Valid |
| | IR5 | 0,721 | Valid |
| | Ektrinsik | ER1 | 0,721 |
| Reward | ER2 | 0,723 | Valid |
| | ER3 | 0,752 | Valid |

| | | | |
|----------|-----|-------|-------|
| | ER4 | 0,683 | Valid |
| | ER5 | 0,731 | Valid |
| Kinerja | KK1 | 0,817 | Valid |
| Karyawan | | | |
| n | | | |
| | KK2 | 0,759 | Valid |
| | KK3 | 0,825 | Valid |
| | KK4 | 0,835 | Valid |
| | KK5 | 0,777 | Valid |
| Motivasi | KK1 | 0,767 | Valid |
| Kerja | | | |
| | KK2 | 0,822 | Valid |
| | KK3 | 0,741 | Valid |
| | KK4 | 0,671 | Valid |
| | KK5 | 0,735 | Valid |

Sumber: Data Diolah, 2024

b) Discriminant Validity

Discriminant Validity merupakan uji untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Discriminant Validity dapat diketahui dengan menilai cross loading nya melalui metode Average Variant Extracted (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar > 0,5 agar dikatakan valid.

Tabel 3. Cross Loading

| | ER | IR | KK | MK |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| ER1 | 0,721 | 0,630 | 0,603 | 0,555 |
| ER2 | 0,723 | 0,572 | 0,576 | 0,558 |
| ER3 | 0,752 | 0,606 | 0,633 | 0,605 |
| ER4 | 0,683 | 0,567 | 0,554 | 0,512 |
| ER5 | 0,731 | 0,565 | 0,546 | 0,589 |

| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| IR1 | 0,652 | 0,849 | 0,680 | 0,634 |
| IR2 | 0,625 | 0,749 | 0,652 | 0,491 |
| IR3 | 0,499 | 0,654 | 0,521 | 0,495 |
| IR4 | 0,636 | 0,759 | 0,643 | 0,653 |
| IR5 | 0,628 | 0,721 | 0,568 | 0,527 |
| KK1 | 0,739 | 0,671 | 0,817 | 0,660 |
| KK2 | 0,550 | 0,600 | 0,759 | 0,547 |
| KK3 | 0,735 | 0,684 | 0,825 | 0,703 |
| KK4 | 0,612 | 0,665 | 0,835 | 0,615 |
| KK5 | 0,581 | 0,675 | 0,777 | 0,548 |
| MK1 | 0,661 | 0,656 | 0,603 | 0,767 |
| MK2 | 0,588 | 0,599 | 0,576 | 0,822 |
| MK3 | 0,564 | 0,560 | 0,575 | 0,741 |
| MK4 | 0,521 | 0,429 | 0,486 | 0,671 |
| MK5 | 0,581 | 0,551 | 0,627 | 0,735 |

Sumber: Data Diolah, 2024

Hasil estimasi cross loading pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk telah memiliki discriminant validity, yang berarti indikator pada blok tersebut lebih baik daripada indikator pada blok lainnya.

Selain itu, evaluasi discriminant validity juga dapat dilakukan dengan menggunakan Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk. Menurut Ghazali dan Latan (2014), nilai AVE yang diperoleh dari semua konstruk harus memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Dalam penelitian ini, nilai AVE masing-masing konstruk disajikan dalam tabel 4, yang menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria discriminant validity.

Tabel 4. AVE

| | AVE | Conclusion |
|------------------|-------|------------|
| Ektrinsik Reward | 0,522 | Valid |
| Intrinsik Reward | 0,561 | Valid |
| Kinerja Karyawan | 0,645 | Valid |
| Motivasi Kerja | 0,561 | Valid |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap variabel telah memenuhi persyaratan batas nilai minimum yaitu 0,50. Nilai AVE terkecil adalah 0,521 untuk variabel Intrinsik Reward, sedangkan nilai AVE terbesar adalah 0,645 untuk variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Selanjutnya, untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel, digunakan Composite Reliability. Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi Composite Reliability jika nilai Composite Reliability dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Hasil pengujian Composite Reliability untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Nilai Composite Reliability

| | Composite Reliability | Kesimpulan |
|------------------|-----------------------|------------|
| Ektrinsik Reward | 0,845 | Reliabel |
| Intrinsik Reward | 0,864 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,901 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,864 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 5, model tersebut menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai Composite Reliability yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki Composite Reliability yang baik, sesuai dengan batas minimum yang diisyaratkan, yang artinya variabel laten tersebut telah dipercaya untuk reliabel.

Untuk mengukur reliabilitas dari setiap konstruk, uji Cronbach's Alpha dapat digunakan. Konstruk dapat dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Hasil pengujian Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Cronbach's Alpha

| Cronbach's Alpha | Kesimpulan |
|------------------|------------|
|------------------|------------|

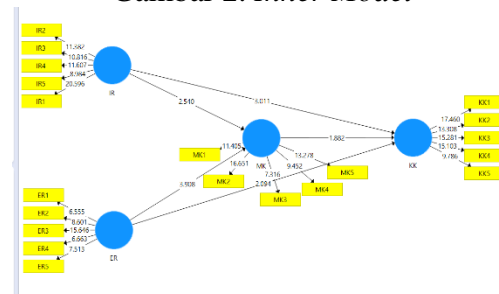
| | | |
|------------------|-------|----------|
| Ektrinsik Reward | 0,771 | Reliabel |
| Intrinsik Reward | 0,802 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,862 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,803 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 bahwa hasil dari nilai Cronbach's Alpha bahwa semua konstruk berada diatas 0,70. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai Cronbach's Alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

2. Inner Model

Gambar 2. Inner Model



Sumber: Data Diolah, 2024

Dalam analisis inner model atau evaluasi model struktural menggunakan Partial Least Square, beberapa indikator digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten. Penelitian ini menggunakan uji kebaikan model atau goodness of fit yang terdiri dari uji koefisien determinan (R²) dan predictive relevance (Q²).

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) untuk setiap variabel laten endogen berada pada rentang nilai 0,468 hingga 0,842, seperti terlihat pada tabel 4.11. Menurut Chin, nilai R² sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tergolong baik. Sementara itu, nilai R² sebesar 0,33-0,67 tergolong sedang, dan

nilai R2 sebesar 0,19-0,33 termasuk dalam kategori lemah.

Tabel 7. Nilai R Square(R²)

| Variabel | R Square | R Square Adjusted |
|-------------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan | 0,751 | 0,741 |
| Motivasi Kerja | 0,651 | 0,642 |

Sumber: Data Diolah, 2024

Dalam model penelitian ini pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R-Square (R²) pada variabel Kinerja Karyawan tergolong moderat atau sedang karena mendekati nilai 0,33 yaitu sebesar 0,751. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel intrinsik Reward dan ekstrinsik Reward berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 75,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai R-Square (R²) pada variabel Motivasi Kerja tergolong moderat atau sedang karena mendekati nilai 0,33 yaitu sebesar 0,651. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel intrinsik Reward dan ekstrinsik Reward berpengaruh pada Motivasi Kerja sebesar 65,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

Predictive Relevance (Q²)

Uji selanjutnya adalah uji Q-Square. Nilai Q² dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (Predictive relevance). Nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai Q² > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai Q² < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai Q-Square (Q²):

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rn^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,751^2) (1 - 0,651^2) \\
 &= 0,749
 \end{aligned}$$

Uji Hipotesis

Untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, penelitian ini menggunakan nilai signifikansi antar konstruk, t-Statistics, dan P Value. Dalam hal ini, tidak perlu melakukan perhitungan ulang untuk estimasi pengukuran dan standar eror menggunakan asumsi statistik, karena penelitian ini berbasis pada observasi empiris. Metode bootstrapping digunakan untuk meminimalkan adanya ketidaknormalan data penelitian.

Dalam pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan kriteria bahwa hipotesis dapat diterima jika nilai signifikansi t-statistic lebih besar dari 1,96 atau jika p values kurang dari 0,05. Jika demikian, maka H_a diterima dan H_o ditolak, dan sebaliknya, maka dianggap signifikan.

Pengaruh Langsung

Tabel 8. Pengaruh Langsung

| | Original Sample | Sample Mean | STDEV | Tstatistic | Nilai-P | Catatan |
|----------|-----------------|-------------|-------|------------|---------|------------------|
| ER -> KK | 0,410 | 0,410 | 0,135 | 3,036 | 0,003 | Signifikan |
| ER -> MK | 0,500 | 0,529 | 0,128 | 3,908 | 0,000 | Signifikan |
| IR -> KK | 0,488 | 0,481 | 0,136 | 3,598 | 0,000 | Signifikan |
| IR -> MK | 0,346 | 0,316 | 0,136 | 2,540 | 0,011 | Signifikan |
| MK -> KK | 0,234 | 0,229 | 0,124 | 1,882 | 0,060 | Tidak Signifikan |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa:

a. Ektrinsik Reward berpengaruh signifikan terhadap intrinsik Reward, seperti terlihat dari hasil uji koefisien jalur yang menunjukkan t-statistic sebesar 3,036 dan p value sebesar 0,003. Oleh karena itu, hipotesis 1 diterima dan terdapat pengaruh signifikan ekstrinsik Reward terhadap kinerja karyawan.

b. Ektrinsik Reward juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, seperti terlihat dari hasil uji koefisien jalur yang menunjukkan t-statistic sebesar 3,908 dan p value sebesar 0,000. Oleh karena itu, hipotesis 2 diterima dan terdapat pengaruh signifikan ekstrinsik Reward terhadap motivasi kerja.

c. Intrinsik Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti terlihat dari hasil uji koefisien jalur yang menunjukkan t-statistic sebesar 3,598 dan

p value sebesar 0,000. Oleh karena itu, hipotesis 3 diterima dan terdapat pengaruh signifikan intrinsik Reward terhadap kinerja karyawan.

d. Intrinsik Reward juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, seperti terlihat dari hasil uji koefisien jalur yang menunjukkan t-statistic sebesar 2,540 dan p value sebesar 0,011. Oleh karena itu, hipotesis 4 diterima dan terdapat pengaruh signifikan intrinsik Reward terhadap motivasi kerja.

e. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti terlihat dari hasil uji koefisien jalur yang menunjukkan t-statistic sebesar 1,882 dan p value sebesar 0,060. Oleh karena itu, hipotesis 5 ditolak dan tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 9. Pengaruh Tidak Langsung

| | Original Sample | Sample Mean | STDEV | Tstatistic | Nilai-P | Catatan |
|----------------|-----------------|-------------|-------|------------|---------|------------------|
| ER -> MK -> KK | 0,117 | 0,120 | 0,071 | 1,653 | 0,099 | Tidak Signifikan |
| IR -> MK -> KK | 0,200 | 0,073 | 0,053 | 1,513 | 0,131 | Tidak Signifikan |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel tersebut, interpretasi yang dapat ditarik adalah:

a. Hipotesis pada studi ini mengungkapkan bahwa Ektrinsik Reward tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui perantara Motivasi Kerja. Dengan nilai p value sejumlah 0,099, yang lebih dari 0,05 dan nilai t-statistic yang kurang dari 1,96 data menunjukkan bukti akan tidak ada pengaruh signifikan, sehingga hipotesis ini ditolak.

b. Hipotesis 2 menunjukkan bahwa Intrinsik Reward tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui perantara Motivasi Kerja. Dengan nilai p value sejumlah 0,131, yang lebih dari 0,05 dan nilai t-statistic yang kurang dari 1,96 data menunjukkan bukti akan tidak ada

pengaruh signifikan, sehingga hipotesis ini ditolak.

Pembahasan

1. . Pengaruh Intrinsik Rewad Terhadap Kinerja Karyawan

Konstruk Intrinsik Reward memiliki pengaruh yang positif dengan konstruk Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai original sample 0,410 artinya konstruk tersebut memiliki hubungan yang positif. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, didapatkan nilai t-statistic 3,036 > 1,96 dengan nilai p value sebesar 0,003 artinya pvalue < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan Intrinsik Reward terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menggunakan Intrinsik Reward sebagai salah satu strategi. Intrinsik Reward adalah sistem yang diberikan bersifat kasat mata hanya dapat dirasakan para pekerja dengan memberikan kepuasan psikologis dan dihargai secara mental (Anjum et al., 2021). Dengan demikian, karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka karena perusahaan mengizinkan dan mendorong para pegawai untuk mengembangkan keterampilannya. Studi empiris menunjukkan bahwa indikator Reward intrinsik yang paling membentuk diketahui dari analisis deskriptif yaitu indikator pertumbuhan pribadi, sehingga pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan dan mengekspresikan potensi diri, minat dan bakat, serta ilmu yang dapat menunjang pekerjaan (Setiawan & Mulyapradana, 2019).

Dalam konteks ini, Intrinsik Reward dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan kepuasan psikologis dan dihargai secara mental. Karyawan dapat menetapkan target dalam kaitannya dengan pekerjaan yang diberikan, misal, melampaui beberapa target penjualan. Ketika karyawan melampaui target mereka, dia dapat diberikan jumlah tambahan untuk gaji mereka, ini akan

membuat mereka berusaha untuk mencapai lebih banyak. Oleh karena itu, PT Tirta Investama dapat menggunakan Reward intrinsik sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Ektrinsik Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa konstruk Ektrinsik Reward memiliki pengaruh yang positif dengan konstruk Kinerja Karyawan, dengan nilai original sample 0,908. Nilai t-statistic $3,908 > 1,96$ dan nilai p value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan Ektrinsik Reward terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan.

Ektrinsik Reward dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan peningkatan upah, pujian, promosi, dan hukuman agar memberi tindak disiplin (Rony & Suki, 2017). Pemberian Ektrinsik Reward dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa dihargai dan dipuji (Palupi et al., 2022). Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Steven et al., 2021) yang menyatakan bahwa Reward ektrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dalam kondisi permintaan yang tinggi, tingkat produksi dari PT Tirta Investama akan semakin tinggi, sehingga karyawan harus bekerja lebih lama. Namun, dengan pemberian Ektrinsik Reward, karyawan akan cenderung meningkatkan kinerjanya. Pujian dapat ditunjukkan dalam buletin organisasi atau dalam rapat, dan manajer yang meluangkan waktu untuk bertemu dan mengenali karyawan yang telah berkinerja baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya jam lembur, pemberian Ektrinsik Reward tidak akan menjadi masalah ketika upah yang diberikan setara dengan kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawan.

3. Pengaruh Intrinsik Reward Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa konstruk Intrinsik Reward memiliki

pengaruh yang positif dengan konstruk Motivasi Kerja, dengan nilai original sample 0,488. Nilai t-statistic $3,598 > 1,96$ dan nilai p value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan Intrinsik Reward terhadap Motivasi Kerja dinyatakan berpengaruh signifikan.

Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Aldi & Susanti, 2019). Intrinsik Reward adalah sistem yang diberikan bersifat kasar mata hanya dapat dirasakan para pekerja dengan memberikan kepuasan psikologis dan dihargai secara mental. Dengan adanya Reward, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja. Terdapat pengaruh antara Reward terhadap motivasi kerja. Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Faktor yang mempengaruhi motivasi individu adalah melalui pemberian penghargaan (Reward) dan hukuman (punishment) kepada karyawan (Fajar et al., 2018). Oleh karena itu, pemberian intrinsik Reward dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil kajian empiris juga membuktikan bahwa intrinsik Reward mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Winangsih, 2017). Dalam konteks ini, intrinsik Reward berpengaruh terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tirta Investama di Klaten. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal, sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah.

4. Pengaruh Ekstrinsik Reward Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa konstruk Ekstrinsik Reward memiliki pengaruh yang positif dengan konstruk Motivasi Kerja, dengan nilai original sample 0,346. Nilai t-statistic $3,540 > 1,96$ dan nilai p value sebesar 0,011 menunjukkan bahwa hubungan Ekstrinsik Reward terhadap Motivasi Kerja dinyatakan berpengaruh signifikan.

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk berbuat atau melakukan sesuatu (Robbins, 2003). Jika motivasi karyawan baik dan lingkungan kerja juga baik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Penghargaan ekstrinsik, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan promosi, dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa bahwa penerimaan yang mereka dapatkan sesuai dengan kinerja mereka (Luthans, 2002). Karyawan yang merasa bahwa penerimaan mereka sesuai dengan kinerjanya akan lebih motivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih efisien. Penelitian ini menunjukkan bahwa Ekstrinsik Reward berpengaruh terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tirta Investama di Klaten. Hasil ini sejalan dengan penelitian Purwantono (2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif Reward terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa konstruk Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dengan konstruk Kinerja Karyawan, dengan nilai original sample 0,234. Nilai t-statistic $1,882 < 1,96$ dan nilai p value sebesar 0,060 menunjukkan bahwa hubungan Motivasi

Kerja terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan. Sebagai prinsip umum, kinerja yang tinggi sering kali terkait dengan motivasi yang tinggi, sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang rendah. Namun, motivasi yang tinggi tidak selalu menjamin kinerja yang tinggi, sebab diperlukan faktor-faktor lain, seperti kompetensi dan sumber daya pendukung (Rivai, 2013).

Teori yang dikembangkan oleh Rivai (2013) menjelaskan bahwa seseorang yang termotivasi akan menggunakan semua tenaganya untuk mencapai tujuan, meskipun tidak tentu bahwa upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas dan kualitas dari upaya yang dilakukan serta fokus pada tujuan organisasi merupakan faktor yang penting dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Harahap dan Tirtayasa (2020), yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan masih membutuhkan penelitian lebih lanjut dan dapat berbeda-beda tergantung pada konteks dan situasi di setiap perusahaan.

6. Pengaruh intrinsik Reward terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi antara intrinsik Reward terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dalam motivasi yang dilihat dari gaji, bonus, dan lain-lain memberikan dampak kinerja karyawan. Menurut penelitian ini, intrinsik Reward terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel menunjukkan memiliki dampak signifikan dengan fakta bahwa nilai p value berjumlah $0,131 > 0,05$ menampakkan bahwa hasilnya tidak signifikan.

Rata-rata umur karyawan yang masih terbilang muda antara 20-30 tahun mereka hanya mengharapkan pengalaman kerja tidak mengharapkan reward dan hanya mengajarkan pekerjaan dan tidak inovasi dalam pekerjaan supaya kinerja karyawan meningkat. Sehingga pekerjaan yang diberikan hanya sebagai tuntutan yang harus dipenuhi.

Hasil ini inkonsisten yang dilakukan oleh Danish et al. (2015) menunjukkan motivasi kerja dapat memediasi antara penghargaan intrinsik dan kinerja karyawan.

7. Pengaruh ekstrinsik Reward terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Pengaruh Ekstrinsik Reward terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi antara ekstrinsik Reward terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi dengan melihat dari tunjangan, gaji, promosi, kontrak kerja, kondisi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan ada inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian ini, ekstrinsik Reward terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel menunjukkan memiliki dampak signifikan dengan fakta bahwa nilai p value berjumlah $0,099 > 0,05$ menampakkan bahwa hasilnya signifikan.

Mereka bekerja hanya untuk mendapatkan pengalaman kerja untuk mendapatkan di perusahaan yang baik. Dan juga pekerjaan lebih ke teknis sehingga pekerjaan hanyalah monoton. Hasil penelitian tidak sejalan dengan apa yang dilakukan (Uwineza & Muturi, 2017) menunjukkan bahwa penghargaan ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh

peneliti. Keterbatasan yang dialami adalah sebagai berikut:

1. Reward intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Reward ekstrinsik juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Reward intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Reward ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
5. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena seseorang yang termotivasi akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, tetapi upaya yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, intensitas dan kualitas upaya tersebut perlu difokuskan pada tujuan organisasi.
6. Reward intrinsik yang dimediasi oleh motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa jika karyawan hanya mengharapkan pengalaman kerja dan tidak mengharapkan reward, mereka cenderung hanya mengerjakan tugas tanpa inovasi yang dapat meningkatkan kinerja.
7. Reward ekstrinsik yang dimediasi oleh motivasi kerja juga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja hanya untuk mendapatkan pengalaman kerja cenderung hanya berusaha untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan yang lebih baik tanpa meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.

- Amirullah, A. (2015). Pengantar Manajemen. Fungsi-Proses-Pengendalian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Anjum, N., Islam, M. A., Choudhury, M. I., & Saha, J. (2021). Do intrinsic Rewards matter on motivation? Evidence from primary school teachers of Bangladesh. *SEISENSE Journal of Management*, 4(1), 47–58.
- br Karo, M. L., Sumardjo, M., & Nurmatias, N. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BNN Kota Jakarta Timur. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, 2, 221–238.
- Chuzaimah, C., & Irmawati, I. (2018). Peran Pos Pada Hubungan Antara Keadilan Organisasional dan Ocbo Pada Dosen Tidak Tetap Ptm. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jurnal Ini Sudah Migrasi)*, 3(1), 9–22.
- Edirisooriya, W. A. (2014). Impact of Rewards on employee performance: With special reference to ElectriCo. *Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*, 26(1), 311–318.
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT Difa Kreasi Di Cikarang–Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 34–44.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015a). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 4(1).
- Harahap, L. K., & Pd, M. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (partial least square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1(1), 1–11.
- Jufendri, Kussudyarsana, & Waskito, J. (2023). Pengaruh Tacit Knowledge dan Technological Capability dengan Mediasi Innovation Behavior terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 357-373. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i2.23469>
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry*.
- Manzoor, R., Ahmad, N., Hussain, A., & Hameed, M. (2015). Impact of Rewards on job satisfaction evidences from Ttelecom sector of Pakistan. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter) Vol*, 4(11).
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14.
- Mawey, T. C., Tumbel, A., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh kepercayaan dan kualitas layanan terhadap kepuasan nasabah PT Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Palupi, D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1466–1484.
- Rony, N. I., & Suki, N. M. (2017). Modelling the relationships between internal marketing factors and employee

- job satisfaction in oil and gas industry. *Asian Social Science*, 13(3), 135.
- Safiullah, A. B. (2014). Impact of Rewards on employee motivation of the telecommunication industry of Bangladesh: An empirical study. *Journal of Business and Management*, 16(12), 22–30.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021a). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587–632). Springer.
- Setiawan, S., & Mulyapradana, A. (2019). Peran Work Motivation Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Reward Intrinsik, Supervision of Work & Satisfaction of Compensation Terhadap Employee Performance. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(1), 115–125.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014a). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159–166.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswoyo, S. (2018a). PENGARUH REWARD INTRINSIK DAN EKTRINSIK TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN MA&TM ARIF NU TUBAN. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 3(1), 31–43.
- Soemohadiwidjojo, A. T. (2015). Panduan praktis menyusun KPI. Raih Asa Sukses.
- Souza, A. C. de, Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. de B. (2017). Psychometric properties in instruments evaluation of rel
- Wahyuni, E., & Waskito, J. (2023). The Influence of GHRM and Organizational Culture on Environmentally Friendly Companies. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1), 95-104. IBI Kesatuan. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2393>