

Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sako Utama Wisata Palembang

Zulfikar Aldo¹, Hasril Atieq Pohan², Hartika Utami Fitri³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN
Raden Fatah Palembang

Email: zulfikaraldo4345@gmail.com¹, hartika.uf@radenfatah.ac.id²,
hasrilatieqpohan_uin@radenfatah.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sako Utama Wisata Palembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari enam bulan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert serta didukung observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 3.0. Evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas internal. Hasil pengujian struktural menunjukkan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan t-value 2,134 dan p-value 0,033. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t-value 15,093 dan p-value 0,000. Nilai R-Square sebesar 0,894 menunjukkan bahwa reward dan lingkungan kerja menjelaskan 89,4% variasi motivasi kerja, sedangkan 10,6% dijelaskan faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan pentingnya sistem reward yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta kondusif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: *Reward, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja*

Abstract

This study aimed to determine and analyze the effects of reward and work environment on employee work motivation at PT Sako Utama Wisata Palembang. The study used a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 35 permanent employees with more than six months of tenure, and all members of the population were included as respondents through total sampling. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a Likert scale and supported by observation and documentation. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 3.0. The measurement model met the criteria

for convergent validity, discriminant validity, and internal consistency reliability. The structural model showed that reward had a positive and significant effect on work motivation, with a t-value of 2.134 and a p-value of 0.033. The work environment also had a positive and significant effect, with a t-value of 15.093 and a p-value of 0.000. The R-Square value of 0.894 indicated that reward and work environment explained 89.4% of the variance in employee work motivation, while 10.6% was explained by other factors outside the model. These findings highlight the importance of appropriate reward systems and a comfortable, safe, and conducive work environment in improving employee work motivation.

Keywords: *Reward, Work Environment, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan dorongan karyawan untuk menjalankan pekerjaan secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam perusahaan jasa perjalanan, kualitas pelayanan sangat berkaitan dengan kesiapan sumber daya manusia karena aktivitas operasional mencakup administrasi, pelayanan pelanggan, pemasaran, keuangan, dan operasional perjalanan.

PT Sako Utama Wisata Palembang merupakan perusahaan jasa perjalanan ibadah umrah dan haji yang berlokasi di Jalan Kampar Raya No. 4A, Perumnas Sako Palembang. Perusahaan menjalankan kegiatan operasional dengan dukungan karyawan pada beberapa bidang, antara lain manajemen, administrasi, pemasaran, pelayanan pelanggan, keuangan, dan operasional perjalanan. Koordinasi antarbagian diperlukan agar pelayanan kepada pelanggan dapat berjalan efektif.

Permasalahan motivasi kerja dalam penelitian ini berangkat dari hasil wawancara dengan manajer dan data finger print absensi Januari–Desember 2025. Dalam skripsi, kondisi tersebut digambarkan melalui masih adanya karyawan yang datang terlambat, kurang berinisiatif, cenderung menunggu instruksi atasan, kurang aktif mencari solusi, serta jarang menyampaikan saran atau ide untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya aspek motivasi kerja yang masih perlu diperhatikan.

Reward merupakan salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan motivasi kerja. Reward dalam penelitian ini mencakup gaji dan upah, insentif, tunjangan, penghargaan, serta kesempatan promosi atau pengembangan karier. Pemberian penghargaan yang dianggap sesuai dengan kontribusi dapat membuat karyawan merasa dihargai dan mendorong perilaku kerja yang lebih positif. Penelitian Asih, Novita, dan Maretasari menunjukkan bahwa reward dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Selain reward, lingkungan kerja juga dipandang sebagai faktor penting. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti penerangan, suhu dan sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas, keamanan, serta kondisi nonfisik seperti hubungan dengan atasan

dan rekan kerja. Lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat mendukung konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas.

Landasan teoritis penelitian ini menggunakan teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg sebagaimana digunakan dalam skripsi. Perspektif Maslow menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan individu, termasuk kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Herzberg membedakan faktor motivator dan hygiene; penghargaan dan pencapaian berkaitan dengan motivator, sedangkan kondisi kerja dan hubungan kerja termasuk aspek hygiene. Kerangka tersebut mendukung dugaan bahwa reward dan lingkungan kerja berkaitan dengan motivasi kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya relevansi antara reward, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, tetapi objek, cakupan variabel, dan karakteristik organisasi berbeda. Penelitian Asih et al. berfokus pada lingkungan kerja fisik dan dilakukan pada IKM EM Jaring Kabupaten Magetan, sedangkan penelitian ini mencakup lingkungan kerja fisik dan nonfisik pada PT Sako Utama Wisata Palembang. Rowiyani et al. menempatkan motivasi kerja sebagai variabel perantara dalam hubungan reward dan lingkungan kerja dengan kinerja, sedangkan penelitian ini menempatkan motivasi kerja sebagai variabel dependen utama.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, serta mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sako Utama Wisata Palembang. Hipotesis penelitian adalah: H1 reward berpengaruh terhadap motivasi kerja; H2 lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja; dan H3 reward dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian dilaksanakan di PT Sako Utama Wisata Palembang, Jalan Kampar Raya No. 4A, Perumnas Sako Palembang. Pengumpulan data dilaksanakan pada 24–31 Juli 2026. Responden adalah karyawan aktif dengan masa kerja minimal enam bulan.

Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan tetap dengan masa kerja di atas enam bulan. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert. Kuesioner terdiri atas 12 butir reward, 11 butir lingkungan kerja, dan 12 butir motivasi kerja.

Variabel reward (X1) diukur melalui aspek gaji dan upah, insentif, tunjangan, penghargaan, dan promosi jabatan. Lingkungan kerja (X2) diukur melalui penerangan, suhu dan sirkulasi udara, kebisingan, hubungan kerja, keamanan dan kenyamanan kerja, serta fasilitas. Motivasi kerja (Y) diukur melalui kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, yang dalam instrumen tercermin melalui penghasilan, rasa aman, interaksi sosial, pengakuan, pengembangan potensi, kreativitas, dan pencapaian.

Data dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan SmartPLS 3.0. Evaluasi outer model dilakukan melalui convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability/Cronbach's alpha. Evaluasi inner model menggunakan koefisien jalur dan R-Square, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping dengan kriteria t-value > 1,96 dan p-value < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian melibatkan seluruh 35 karyawan aktif yang memenuhi kriteria masa kerja minimal enam bulan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Pendekatan total sampling memungkinkan kondisi seluruh populasi karyawan yang menjadi sasaran penelitian direpresentasikan dalam data penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran

Hasil evaluasi outer model menunjukkan bahwa indikator penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk reward sebesar 0,640, lingkungan kerja sebesar 0,621, dan motivasi kerja sebesar 0,612. Seluruh nilai berada di atas 0,50 sehingga konstruk memenuhi convergent validity.

Tabel 1. Evaluasi Model Pengukuran

Konstruk	AVE	Keterangan
Reward (X1)	0,640	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,621	Valid
Motivasi Kerja (Y)	0,612	Valid

Pengujian discriminant validity melalui cross-loading dan Fornell-Larcker menunjukkan bahwa indikator memiliki hubungan yang lebih tinggi dengan konstruknya masing-masing. Dalam hasil Fornell-Larcker, konstruk lingkungan kerja memiliki nilai akar AVE 0,776 dan lebih tinggi daripada korelasi tertinggi dengan konstruk lain sebesar 0,721. Hasil tersebut mendukung terpenuhinya validitas diskriminan.

Pengujian composite reliability dan Cronbach's alpha menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai di atas 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat digunakan untuk analisis model struktural.

Evaluasi Model Struktural

Hasil model struktural menunjukkan bahwa reward memiliki koefisien jalur positif sebesar 1,199, sedangkan lingkungan kerja memiliki koefisien jalur positif sebesar 1,105. Dalam output yang digunakan pada skripsi, kedua koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan positif terhadap motivasi kerja.

Tabel 2. Evaluasi Model Struktural

Hubungan	Koefisien Jalur	t-value	p-value	Keputusan
Reward → Motivasi Kerja	1,199	2,134	0,033	H1 diterima
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja	1,105	15,093	0,000	H2 diterima

Nilai R-Square motivasi kerja yang digunakan dalam hasil akhir skripsi adalah 0,894. Nilai tersebut menunjukkan bahwa reward dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 89,4% variasi motivasi kerja, sedangkan 10,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Reward terhadap Motivasi Kerja

Hasil bootstrapping menunjukkan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai t-value sebesar 2,134 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik reward yang diterima karyawan, semakin besar kecenderungan meningkatnya motivasi kerja.

Reward dalam penelitian mencakup gaji, bonus, komisi, tunjangan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karier. Pemberian reward dapat menjadi bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dirujuk dalam skripsi, terutama Asih et al. dan Kurnia et al., yang menempatkan reward sebagai faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja. Secara teoritis, hasil tersebut juga dapat dijelaskan melalui kebutuhan penghargaan dalam teori Maslow.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai t-value sebesar 15,093 dan p-value sebesar 0,000 memenuhi kriteria pengujian sehingga H2 diterima. Besarnya t-value pada hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja merupakan temuan yang sangat kuat dalam model penelitian.

Lingkungan kerja yang diteliti mencakup aspek fisik dan nonfisik, seperti penerangan, suhu dan sirkulasi udara, kebisingan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, keamanan, fasilitas, serta kenyamanan tempat kerja. Kondisi yang mendukung dapat membantu karyawan bekerja lebih nyaman dan fokus. Temuan ini sejalan dengan penelitian Asih et al., Rizki, dan Wardani yang dalam kajian skripsi menunjukkan adanya hubungan positif lingkungan kerja dengan variabel perilaku kerja.

Pengaruh Bersama Reward dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Reward dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menjelaskan motivasi kerja. Nilai R-Square sebesar 0,894 menunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam model mampu menjelaskan 89,4% variasi motivasi

kerja karyawan. Artinya, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi terhadap motivasi kerja dalam konteks PT Sako Utama Wisata Palembang.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan motivasi tidak cukup hanya melalui pemberian penghargaan. Karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Reward memberikan bentuk apresiasi atas kontribusi, sedangkan lingkungan kerja memberikan kondisi yang memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan aman. Kombinasi keduanya dapat mendorong semangat, tanggung jawab, kedisiplinan, ketekunan, dan keinginan untuk mencapai prestasi.

Temuan lapangan yang menjadi dasar penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat keterlambatan, kurangnya inisiatif, kecenderungan menunggu instruksi, serta keterbatasan dalam memberikan ide atau solusi. Hasil analisis empiris menunjukkan bahwa reward dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang relevan untuk diperhatikan ketika perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja. Faktor lain di luar model tetap berpotensi menjelaskan bagian 10,6% variasi motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Sako Utama Wisata Palembang. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Secara bersama-sama, reward dan lingkungan kerja memiliki kemampuan penjelasan sebesar 89,4% terhadap variasi motivasi kerja berdasarkan nilai R-Square. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan penghargaan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik merupakan bagian penting dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan.

PT Sako Utama Wisata Palembang disarankan mempertahankan dan meningkatkan pemberian reward secara adil sesuai kontribusi dan pencapaian karyawan, termasuk bonus, insentif, komisi, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karier. Perusahaan juga perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja fisik dan nonfisik, terutama kenyamanan ruang, pencahayaan, kualitas udara, fasilitas, komunikasi, hubungan kerja, dan kerja sama. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, beban kerja, atau pengembangan karier serta memperluas objek dan jumlah responden.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada UIN Raden Fatah Palembang, dosen pembimbing, pimpinan dan manajemen PT Sako Utama Wisata Palembang, serta seluruh karyawan yang telah memberikan izin, informasi, bantuan, dan partisipasi selama pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, H. L., & Rofiqoh, I. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Asih, R. M. M. W., Novita, D., & Maretasari, R. (2023). Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan IKM Jaring, Kabupaten Magetan.

Aprilia, T. D., Komariah, S., Irawan, N., & Sutarto. (2025). An Analysis of Abraham Maslow's Hierarchy of Needs Theory and Frederick Herzberg's Work Motivation Theory.

Arum, R. S., Rahmawati, E. D., & Suyatno, A. (2023). Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pijar*, 1(4), 890–900.

Febrianti, T. Y., & Yustini, T. (2024). Pengaruh Motivasi, Reward, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Bumi Sumatera Kota Palembang.

Husaini, R. N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Julianti, A. (2022). Hubungan Pemberian Reward terhadap Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah DR. RM. Djoehalem Binjai Tahun 2021.

Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Deraya. *Jurnal Sosial dan Sains*, 2(5), 596–605.

Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71.

Rizki, B. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan, 3(2), 692.

Rowiyani, R., Muslikhun, A., Mukhlidin, M., & Soleh, K. (2024). Pengaruh Komunikasi, Reward, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Perantara, 95–97.

Tanti, N., & Situmorang, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Information Systems and Management*, 2(4), 25–33.

Vayanti, R., & Mon, M. D. (2022). The Impact of High-Performance Work Systems (HPWS) on Employee Performance: A Multiple Mediation Approach Job Satisfaction and Job Engagement, 4(8), 7583–7594.

Wardani, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, 3(4), 1003–1005.

Wibowo, S. N., & Fitriya, T. P. (2025). The Effect Workload and Work and Environment on Employee Performance through Work Stress as a Mediation Variable at PT Dharma Kyungshin Indonesia. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economies*, 8(3), 9837.

Wiyono, D., Dewi, D. A., Ambiapuri, E., Parwitasari, N. A., & Hambali, D. S. (2025). Strategic ESG-Driven Human Resource Practices: Transforming Employee Management for Sustainable Organizational Growth. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 21(1), 77–78.

