

**PENGARUH REWARD, KEPUASAN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI STIK SITI  
KHADIJAH PALEMBANG**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen**



**NAMA : ANDINA INDRIYANI**

**NPM : 214541002**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

### PENGARUH REWARD, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI STIK SITI KHADIJAH PALEMBANG

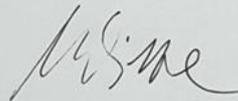
NAMA : ANDINA INDRIYANI

NPM : 214541002

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Palembang, September 2022  
Pembimbing I,



Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS

Palembang, September 2022  
Pembimbing II,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

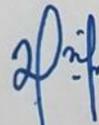
Mengetahui:

Palembang, September 2022  
Dekan FE,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.

Palembang, September 2022  
Kaprod MM UTP,



Dr. Sari Sakarina, SE.MM

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

### PENGARUH REWARD, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI STIK SITI KHADIJAH PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang

NAMA : ANDINA INDRIYANI  
NPM : 214541002  
Konsekrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

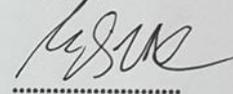
Ketua Penguji :  
Tangan

Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS

Tanggal

22 / 9 / 2022

Tanda



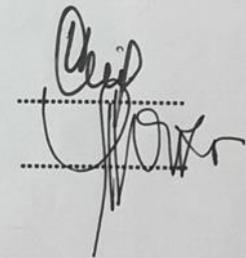
Anggota Penguji :

1. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

22 / 9 / 2022

2. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

21 / 9 / 2022



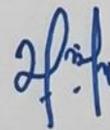
Mengetahui :

Palembang, September 2022  
Dekan FE



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.

Palembang, September 2022  
Kaprosi MM



Dr. Sari Sakarina, SE.MM

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. Ir, H. Edizal AE, MS, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Ibu Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Ayahanda dan Nenek tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya

9. Bik Ema dan Om Berman yang telah memberikan beasiswa sehingga saya bisa melanjutkan kuliah S2 ini.

10. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2022

Penulis

## ABSTRAK

**ANDINA INDRIYANI, Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang, dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. Ir, H. Edizal AE, MS dan Ibu Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 42 orang maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 42 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Reward ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $1,976 \geq 1,96$ , Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $6,410 \geq 1,96$ , Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai hasil nilai *T-Statistik* sebesar  $6,109 \geq 1,96$ , Reward ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $3,518 \geq 1,96$ , Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $4,894 \geq 1,96$ , Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $2,214 \geq 1,96$ , Motivasi Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar  $2,980 \geq 1,96$ . Reward terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar  $2,562 \geq 1,96$ . Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar  $2,974 \geq 1,96$ . Serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-Statistik* sebesar  $2,351 \geq 1,96$ . Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,984, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Reward, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja) sebesar 98,4% sedangkan sisanya sebesar 1,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,983 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 98,3% sedangkan sisanya sebesar 1,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Pegawai di STIK Siti Khadijah Palembang, disarankan untuk lebih meningkatkan lagi Kinerja yang sudah ada sekarang ini terutama *indikator* yang masih rendah yaitu Pegawai terbiasa bekerja secara mandiri. Bagi Pimpinan STIK Siti Khadijah Palembang agar dapat lebih meningkatkan Reward, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja serta Kinerja yang sudah terlaksana saat ini, hal ini perlu diperbaiki dan dilakukan dalam upaya meningkatkan Reward, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja secara optimal.

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

## ABSTRACT

**ANDINA INDRIYANI, Effect of Reward, Job Satisfaction and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance at STIK Siti Khadijah Palembang, under the guidance of Prof. Dr. Ir, H. Edizal AE, MS and Ms. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS**

*This study aims to determine and prove the effect of reward, job satisfaction and work environment on work motivation and its impact on employee performance at STIK Siti Khadijah Palembang, either directly or indirectly. The population in this study were all 42 employees of STIK Siti Khadijah Palembang. Sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely sampling was carried out as a whole from the total population. In line with the opinion above, then in this study by considering the total population of 42 people, the authors took the entire population of 42 people as research samples. The data analysis used in this research is by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.*

*The results of this study indicate that, Reward (X1) has an effect on Work Motivation (Y) as seen from the T-Statistic value of 1.976 1.96, Job Satisfaction (X2) has an effect on Work Motivation (Y) as seen from the T-Statistic value of 6.410 1.96, Work Environment (X3) has an effect on Performance (Z) as seen from the T-Statistic value of 6.109 1.96, Reward (X1) has an effect on Performance (Z) as seen from the T-Statistic value of 3.518 1.96, Job Satisfaction (X2) has an effect on Employee Performance (Z) as seen from the T-Statistic value of 4.894 1.96, Work Environment (X3) has an effect on Employee Performance (Z) as seen from the T-Statistic value of 2.214 1.96, Work Motivation (Y) has an effect on Employee Performance (Z). It can be seen from the T-Statistic value of 2.980 1.96. Rewards on Employee Performance have an indirect effect on Work Motivation as a mediating variable or intermediary variable as evidenced by the value T-Static tick is 2.562 1.96. Job Satisfaction on Employee Performance has an indirect effect on Work Motivation as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by the T-Statistic value of 2.974 1.96. And the work environment on employee performance has an indirect effect on work motivation as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by the T-Statistic value of 2.351 1.96. The value of R2 for the latent variable of Work Motivation as a mediating variable is 0.984, which means that this value identifies that variations in Employee Work Motivation can be explained by exogenous latent variables (Reward, Job Satisfaction and Work Environment) of 98.4% while the remaining 1.6% explained by other variables. The value of R2 for the latent variable Performance is 0.983, which means that the value identifies that variation in performance can be explained by exogenous variables of 98.3% while the remaining 1.7% is explained by variables not included in the study.*

*From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for employees at STIK Siti Khadijah Palembang, it is recommended to further improve the current performance, especially indicators that are still low, namely employees are accustomed to working independently. independent. For the Leader of STIK Siti Khadijah Palembang in order to further increase the Reward, Job Satisfaction and Work Environment as well as the current performance, this needs to be improved and carried out in an effort to increase Reward, Job Satisfaction and Work Environment and Work Motivation optimally.*

**Keywords: Reward, Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation, Performance**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANDINA INDRIYANI

NPM : 214541002

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2022

Yang menyatakan,



ANDINA INDRIYANI

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
SURAT PERNYATAAN.....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Kegunaan Penelitian .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoritis .....	13
1. Kinerja.....	13
2. Motivasi Kerja .....	16
3. Reward.....	23
4. Kepuasan Kerja.....	29
5. Lingkungan Kerja .....	34
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan .....	39
C. Kerangka Berpikir .....	41
D. Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	50

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	51
C. Desain Penelitian .....	52
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	52
E. Metode Analisis .....	59

#### **BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Analisis .....	68
B. Pembahasan .....	93

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	107
B. Saran.....	108

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.3 Hasil Penelitian Lain Yang Relevan.....	39
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	53
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	54
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Reward.....	55
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja .....	56
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	57
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	70
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan....	72
Tabel 4.4 Kategori Jawaban .....	73
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden .....	74
Tabel 4.6 Outer Loadin Pls Algorithm 1 .....	78
Tabel 4.7 Outer Loadin Pls Algorithm 2.....	81
Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE).....	83
Tabel 4.9 Akar Kuadrat AVE.....	83
Tabel 4.10 Validitas Diskriminan.....	84
Tabel 4.11 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	86
Tabel 4.13 Nilai R-Square (R <sup>2</sup> ).....	88
Tabel 4.14 Hasil F2.....	89
Tabel 4.15 Path Coefficients .....	90
Tabel 4.16 Data Indirect Effect .....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir .....	48
Gambar 4.1. Responden berdasarkan jenis kelamin .....	70
Gambar 4.2. Responden berdasarkan usia .....	71
Gambar 4.3. Responden berdasarkan pendidikan.....	73
Gambar 4.4. Full Model Setelah Dikalkulasikan 1 .....	77
Gambar 4.5. Full Model Setelah Dikalkulasikan 2.....	80
Gambar 4.6. Hasil uji T-Statistik Antar Variabel.....	91

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, untuk itu Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi dimana Sumber Daya Manusia tersebut berada. Sumber Daya Manusia yang professional dan berkualitas akan membentuk kinerja Pegawai, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Persoalannya adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Membahas tentang kinerja Pegawai tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2017: 70). Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. *Reward*, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja Pegawai. (Siagian, 2016: 83). Menurut Nursalam, (2016:8). Kinerja Pegawai akan dipengaruhi oleh Faktor individu, Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja), dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*))

Menurut Marlina, (2017: 11) *Reward* adalah sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. Penerapan sistem *Reward* atau penghargaan kepada Pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada Pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. *Reward* yang diterima Pegawai akan membuat mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka. *Reward* dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu *intrinsic Reward* yang dapat berupa nilai positif atau rasa puas Pegawai terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang dan *extrinsic Reward* yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2016:41). Pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai “memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang”. Indikasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja. Kepuasan Pegawai dengan Perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. *Reward* sangat erat kaitannya dengan prestasi Pegawai, ketika Perusahaan sering memberikan Pegawai yang berdedikasi tinggi akan berakibat pula terhadap karyawan lainnya sehingga mereka akan berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan *Reward* dari perusahaan. *Reward* yang diberikan tidak selalu berkaitan dengan finansial, misalnya pemberian *Reward* pelatihan-pelatihan khusus bagi Pegawai yang berdedikasi dan berprestasi. Selain daripada itu *Reward* promosi jabatan juga dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja Pegawai.

Motivasi yang rendah cenderung akan melemahkan semangat Pegawai dalam bekerja sehingga berakibat pada menurunnya kinerja Pegawai. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena

memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok (Suwardi dan Utomo, 2018: 76). Menurut Wibowo (2017: 323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Maka dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan yang membangkitkan kemauan kerja atau mendasari semangat kerja seseorang untuk memulai melaksanakan pekerjaan mencapai tujuannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Akademi Keperawatan (Akper) Siti Khadijah Palembang merupakan program studi yang pertama kali didirikan, yang pelaksanaannya dikukuhkan dengan surat Ketua Keputusan Badan Pekerja Yayasan Islam Siti Khadijah Palembang No. 1043/XI/KPTS/BP/1994 dan izin dari Depkes RI dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No.HK.00.06.1.1.2410 tertanggal 6 Juni 1994 Seiring dengan perkembangan dunia kesehatan, maka Akper Siti Khadijah Palembang berubah menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Siti Khadijah Palembang dengan 2 (dua) Program Studi yaitu S1 Keperawatan dan D-III Keperawatan berdasarkan SK Menteri Pendidikan Nasional Indonesia No.164/D/O/2004, tanggal 8 Oktober 2004. Kemudian terbit berurut-turut izin penyelenggaraan dari Departemen Pendidikan Nasional Program Studi D-III Kebidanan No.1776/D/T/2009 pada tanggal 5 Oktober 2009, Program Studi Profesi Ners No.216/E/O/2012 pada 5 Juni 2012 dan Prodi S1 Farmasi Nomor 436/E/O/2013 pada tanggal 27 September 2013.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Siti Khadijah yakni satu dari sekian PT swasta di Nusantara yang berbentuk Sekolah Tinggi, dinaungi oleh dikti dan termasuk kedalam kopertis wilayah 2, Sekolah Tinggi ini beralamat di Jl Demang Lebar Daun Pakjo Palembang tidak lepas dari permasalahan kinerja para Pegawainya, STIK Siti Khadijah Palembang selalu dituntut untuk mengoptimalkan kinerja Pegawainya, Fenomena yang ada sekarang adalah banyaknya institusi pendidikan yang berlomba – lomba untuk meningkatkan mutu pelayanannya dengan tujuan menarik kepercayaan masyarakat, baik itu peningkatan fasilitas yang ada (sarana dan prasarana) ataupun kualitas dari sumber daya manusianya. Menghasilkan tenaga kesehatan yang berkualitas, diperlukan suatu upaya yang terkoordinasi dengan

berbagai elemen penyelenggaraan pendidikan, tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang akan menjalankan semua kegiatan operasional institusi tersebut.

Berdasarkan observasi awal permasalahan kinerja Pegawai Stik Siti Khadijah Palembang masih tergolong rendah hal ini terlihat dari dimensi kualitas dimana masih ada beberapa Pegawai belum optimal dalam menggunakan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan, dimensi kuantitas terlihat dari beberapa Pegawai juga belum mampu menyelesaikan target kerja yang diberikan perusahaan, dimensi ketepatan waktu dimana masih banyak Pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, begitu juga dengan dimensi efektivitas beberapa Pegawai belum mampu menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif, serta dilihat dari dimensi kemandirian masih adanya Pegawai yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Fenomena selanjutnya yaitu motivasi kerja, motivasi kerja Pegawai Stik Siti Khadijah Palembang juga tergolong rendah berdasarkan hasil pengamatan terlihat bahwa masih adanya Pegawai yang tidak mempunyai semangat yang tinggi untuk berprestasi serta kurang Bersemangat dalam bekerja dan kurang berKomitmen terhadap tugas, hal ini di dasari oleh adanya keinginan mendapatkan pengakuan dimana kenyataannya masih jarang ada pengakuan dari atasan, rekan kerja, keluarga dan lingkungan social atas hasil kerja yang dicapai Pegawai, begitu juga dengan dimensi pemberian kompensasi, dimana Pegawai jarang Mendapatkan *Reward* dan promosi jabatan

Selain mempengaruhi Motivasi kerja, *Reward* juga mempengaruhi Kinerja Pegawai dari fenomena yang terjadi pada STIK Siti Khadijah Palembang terlihat bahwa bonus yang berikan belum sepenuhnya adil, penetapan bonus Pegawai masih dikaitkan dengan berat ringannya pekerjaan (beban kerja), insentif yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan, begitu juga dengan tunjangan yang diberikan oleh institusi belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang harapkan Pegawai. stik siti khadijah Palembang masih menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan, masih ada jabatan beberapa Pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang

pendidikan, Pegawai merasa jarang diberi kesempatan meningkatkan meningkatkan jenjang karir

Begitu juga dengan fenomena kepuasan kerja Pegawai yang ada pada STIK Siti Khadijah Palembang diantaranya beberapa Pegawai merasa tidak ada tantangan dalam pekerjaannya, Pegawai merasa tidak ada kesempatan untuk belajar, belum optimalnya pengawasan secara berkelanjutan serta evaluasi yang dilakukan secara berkala, masih adanya rekan kerja yang tidak ramah serta terkadang dalam hal kerjasama rekan kerja jarang saling membantu jika terjadi kesulitan dalam pekerjaan, atasan terkadang memberikan promosi jabatan tidak secara obyektif serta tidak setiap Pegawai memiliki kesempatan untuk dipromosikan.

Fenomena selanjutnya yaitu Lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengamatan lingkungan kerja ada pada STIK Siti Khadijah Palembang belum terlihat baik dimana dari segi kebersihan ruang kerja masih terlihat belum tertata secara rapi, masih terlihat beberapa lemari kerja yang dipenuhi oleh berkas -berkas yang berserakan, masih kurangnya sarana dan prasarana dimana peralatan kerja juga belum sepehuhnya mendukung, dimana masih kurangnya beberapa peralatan mengajar, seperti minimnya jumlah proyektor dan laptop untuk proses mengajar, ac terkadang tidak berfungsi sehingga membuat siswa tidak nyaman saat belajar, begitu juga dengan suasana kerja, masih ditemukannyabeberpa konflik antar Pegawai hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi para Pegawai.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eva Nurhalifah (2021) dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT. Kaliaren Jaya Plywood), Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Penelitian lain yang dilakukan oleh Andri Nugraha (2018) dengan judul Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung, Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara Reward, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja perawat. Diketahui ada pengaruh positif antara Reward , Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Grace Anne Carol (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Pegawai: studi di RSU Monompia Kotamobagu Sulawesi Utara. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variable mediating dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variable mediating.

Akan tetapi terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Isnan Munawirsyah (2017), dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya kepada kinerja Pegawai non medis pada rumah sakit umum daerah kota subulussalam, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil penelitian tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Melalui Motivasi Kerja

Perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Syahrul Makkuradde (2021), dengan judul Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Melalui Budaya Kerja, Reward dan Punishment PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Makassar, hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan punishment tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai.

Penelitian Heni Ingsiyah, (2018) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah memiliki hasil yang berbeda, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai

Dari permasalahan – permasalahan diatas terkait fenomena gap maupun research gap diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti **Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang antara lain :

1. Masih rendahnya kinerja Pegawai terlihat dari dimensi kualitas dimana masih ada beberapa Pegawai belum optimal dalam menggunakan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan
2. Masih ada Pegawai yang tidak menyelesaikan target kerja yang diberikan perusahaan
3. Rendahnya motivasi kerja terlihat dari masih adanya Pegawai yang tidak mempunyai semangat yang tinggi untuk berprestasi serta kurang Bersemangat dalam bekerja
4. Belum optimalnya pemberian Reward yang dirasakan Pegawai
5. Reward yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan
6. Belum sepeuhunya tercipta kepuasan kerja para Pegawai
7. Pegawai merasa tidak ada tantangan dalam pekerjaannya, Pegawai merasa tidak ada kesempatan untuk belajar
8. Lingkungan kerja belum tergolong cukup baik terlihat dari kurangnya kebersihan ruangan serta masih kurangnya sarana dan prasarana

### **C. Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Variabel Reward, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.**

### **D. Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang?
4. Apakah terdapat Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang?
5. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang?
6. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang?
7. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang?
8. Apakah terdapat Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang?
9. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang?

10. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Reward Terhadap Motivasi Kerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang
2. Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang
3. Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang
4. Reward Terhadap Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang
5. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang
6. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang
7. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang
8. Reward Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang
9. Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang
10. Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat kegunaan dan manfaatnya bagi :

- (a) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Analisis Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai STIK Siti Khadijah Palembang.

(b) Sebagai pedoman bagi STIK Siti Khadijah Palembang dalam penemngembangan sumberdaya manusia dalam upaya pencapaian kinerja Pegawai melalui Reward, Kepuasan Kerja, Pemberian Lingkungan Kerja.

(c) Secara teoritis :

- 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Reward, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja.
- 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru : Zanafa Publishing
- Afiah Mukhtar. (2019). Analisis Tingkat Motivasi Kerja Pegawai Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol. 6, No. 2. Hal 6.
- Andri Nugraha, (2018). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen*. Vol. 12, No. 4
- Anwar Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi, (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi VI, Cetakan ke 13, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Echolas dan Shadily, (2018). *Kamus Inggris – Indonesia*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Eva Nurhalifah, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi dan Manajemen*. Vol. 11, No. 2
- Fahmi. (2017). *Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Bandung : ALFABETA.
- Ghozali, Imam. (2018). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg dan Baron. (2018). *Managing Human Resources, Second Edition*, prentice Hall, Int, Inc. New Jersey
- Hadari Nawawi, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heller, Robert. (2018). *Charles Handy*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Ipung Safitri Prasetyanti, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT TASPEN (Persero) Surakarta). *Jurnal Manajemen*. Vol. 6, No. 3
- Ivancevich, John. (2018). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Jakarta.

- Lina Marlina. (2017). "Pengaruh reward dan punishment Pegawai terhadap PT Sinar kinerja Lentera Kencana. *Jurnal MSDM*. Vol. 2, No. 3
- Mahmudi (2017). Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada pt. Pertamina (persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No.6
- Maulidyah (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No.1
- Nanda Pramana Putra, Aprianis, Yudhinanto Cahyo Nugroho. (2021). Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Smkn 1 Gedong Tataan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*. Vol. 2, No. 1
- Nitisemito, (2017). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratama, Anggi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) di Kota Bontang. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 3, No. 2.
- Sanny, Lim dan Selby Kristanti, (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada kinerja Pegawai Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*. Vol. 3, No. 2.
- Siagian, (2016). *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Stephen P. Robbins, (2016). *Prilaku Organisasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Suak, R., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5 No.2.
- Supranto. (2017). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: UI Press.
- Susanto, (2019), Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang", *Aset*, Vol. 12 No.1
- Susanto, dan Hermawan Wijanarko, (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai PT. Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, Vol. 4, No.2
- Suwardi dan Utomo, (2018). Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai (study pada Pegawai setda kabupaten pati). *Analisis Manajemen*. Vol. 5 No.1.
- Tjiong Fei Lie Dan Hotlan Siagian. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Jurnal Agora* Vol. 6, No. 1
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke – 2, Cetakan III , Rajawali Pers, Jakarta.