



Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Maar Motor Kabupaten Pidie Jaya

Fauziati^{1*}, M. Ferdiananda Chadafi², Ivvon Septina Bella³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

*Penulis Korespondensi: fauziatiabdthalib@gmail.com¹

Abstract: This study empirically examines the existence of the effect of reward variables and the work environment on boosting personnel work motivation at PT. Maar Motor, Pidie Jaya Regency, both partially and simultaneously. A quantitative approach with an exploratory and associative descriptive design was applied to dissect causality between variables. All elements of the population, totaling 36 employees, were fully absorbed using a saturated sampling technique (census). The primary data collection instrument relied on a structured questionnaire with a five-point Likert scale. Statistical analysis was processed through SPSS version 25.0 software, constructing tests for validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, correlation coefficients, coefficients of determination (R^2), and inferential estimation via t-tests and F-tests. The results of partial calculations prove that rewards contribute positively and significantly to elevating work motivation ($t_{count} > t_{table}$; $p < 0.05$). In parallel, the work environment also demonstrates a positive and significant effect on escalating work motivation ($t_{count} > t_{table}$; $p < 0.05$). Simultaneously, the integration of rewards and work environment conditions is proven to exert a significant impact on employee work drive ($F_{count} > F_{table}$; $p < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) reaches a value demonstrating that variations in work motivation dynamics are determined by the combination of the appreciation system and work atmosphere, while the remainder is elaborated by external determinants outside the estimation model. These findings emphasize the urgency of restructuring incentive patterns as well as revitalizing both physical and psychological work climates to optimize human resource performance.

Keywords: Employee Performance; Human Resource Management; Reward System; Work Environment; Work Motivation.

Abstrak: Penelitian ini menguji secara empiris eksistensi pengaruh variabel penghargaan dan lingkungan kerja terhadap pendorongan motivasi kerja personel di PT. Maar Motor Kabupaten Pidie Jaya, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan kuantitatif berdesain deskriptif eksploratif dan asosiatif diterapkan untuk membedah kausalitas antarvariabel. Seluruh elemen populasi yang berjumlah 36 karyawan diserap secara utuh menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Instrumen pengumpulan data primer mengandalkan kuesioner terstruktur berskala Likert lima tingkatan. Analisis statistik diolah melalui perangkat lunak SPSS versi 25.0, mengonstruksi pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), serta estimasi inferensial via uji t dan uji F . Hasil kalkulasi parsial membuktikan bahwa penghargaan berkontribusi positif dan signifikan dalam mengelevasi motivasi kerja ($t_{hitung} = 5,309 > t_{tabel} = 1,692$; $p = 0,000 < 0,05$). Secara paralel, lingkungan kerja turut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap eskalasi motivasi kerja ($t_{hitung} = 2,376 > t_{tabel} = 1,692$; $p = 0,023 < 0,05$). Secara simultan, integrasi penghargaan dan kondisi lingkungan kerja terbukti memberikan dampak signifikan terhadap dorongan kerja karyawan ($F_{hitung} = 15,582 > F_{tabel} = 3,92$; $p = 0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) menyentuh angka 0,490, mengimplikasikan bahwa 49% variasi dinamika motivasi kerja ditentukan oleh kombinasi faktor sistem apresiasi dan atmosfer kerja, sementara 51% sisanya terelaborasi oleh determinan eksternal di luar model estimasi. Temuan ini menegaskan urgensi restrukturisasi pola insentif serta revitalisasi iklim kerja fisik maupun psikologis dalam mengoptimalkan performa sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja; Sistem Penghargaan.

1. PENDAHULUAN

Dalam dinamika tata kelola organisasi modern, Sumber Daya Manusia (SDM) bertindak sebagai pilar strategis utama penentu daya saing berkelanjutan (Simamora, 2019). Akselerasi pencapaian Visi strategis perusahaan tidak lagi bertumpu semata pada keunggulan

infrastruktur teknologi, akumulasi modal finansial, maupun formulasi strategi pemasaran, melainkan sangat bergantung pada derajat komitmen dan dorongan internal para anggotanya (Mangkunegara, 2017). Di tengah eskalasi persaingan industri otomotif yang kian kompetitif, eksistensi aset manusia menuntut pengelolaan yang adaptif guna memicu lahirnya iklim kerja yang produktif, responsif, dan berorientasi pada keunggulan kinerja.

Variabel kunci dalam mengkonstruksi kapabilitas SDM tersebut berpusat pada motivasi kerja, yakni sebuah dorongan psikologis yang merestrukturisasi arah, intensitas, serta perorangan ketekunan perilaku individu dalam mengeksekusi tanggung jawab profesional (Sutrisno, 2020). Karyawan yang terakselerasi oleh motivasi tinggi akan merefleksikan dedikasi yang solid, mereduksi defisiti operasional, serta proaktif mencetuskan inovasi bagi kemajuan entitas (Handoko, 2015). Sebaliknya, kemerosotan dorongan kerja berpotensi memicu degradasi sistemik yang berujung pada inefisiensi operasional, eskalasi absensi, hingga tingginya angka *turnover* karyawan.

Secara teoritis dan konseptual, pembentukan motivasi kerja dipengaruhi oleh dialektika kompleks antara faktor intrinsik dan ekstrinsik, di mana instrumen penghargaan (*reward*) dan kondisi lingkungan kerja (*work environment*) bertindak sebagai dua determinan utama. Menurut Nawawi (2015) dan Wirawan (2015), penghargaan merupakan instrumen strategis yang tidak hanya terbatas pada mekanisme kompensasi formal atau finansial, tetapi juga mencakup pemenuhan kebutuhan kognitif akan pengakuan dan validasi organisasi. Aspek finansial terwujud melalui struktur gaji, insentif, dan bonus, sedangkan variabel non-finansial bertumpu pada pengakuan interpersonal, otonomi peran, serta keadilan peluang karir (Fahmi, 2017). Selaras dengan *Expectancy Theory* Vroom, ekspektasi karyawan terhadap konversi usaha menjadi kinerja sangat bergantung pada nilai imbalan yang dijanjikan oleh organisasi.

Secara paralel, lingkungan kerja memegang peranan krusial dalam memfasilitasi ruang kerja yang kondusif. Robbins (2015) dan Sedarmayanti (2018) mengelaborasi lingkungan kerja ke dalam dua ranah utama: dimensi fisik mencakup kecukupan pencahayaan, tata udara, serta kelengkapan sarana operasional dan dimensi psikososial yang melibatkan dinamika komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, serta jaminan perlindungan kerja. Penataan lingkungan kerja yang ideal mampu menciptakan rasa aman dan kenyamanan psikologis, sehingga karyawan dapat mengalokasikan kapasitas kognitif dan fisiknya secara maksimal tanpa terdistraksi oleh hambatan teknis yang tidak perlu (Mathis & Jackson, 2016).

PT. Maar Motor Kabupaten Pidie Jaya merupakan entitas bisnis yang bergerak di bidang penjualan unit kendaraan bermotor, penyediaan suku cadang resmi, serta layanan perbaikan/servis otomotif di jalur strategis Lintas Banda Aceh - Medan. Sebagai penyedia jasa

yang mengandalkan mutu pelayanan purna jual, kualitas keterlibatan karyawan menjadi penentu utama kepuasan pelanggan. Namun, fakta empiris di lapangan menunjukkan adanya gejala penurunan motivasi kerja pada karyawan. Fenomena ini ditandai oleh kecenderungan menunda penyelesaian pekerjaan teknis, kurangnya inisiatif mandiri, dan tingkat turnover yang fluktuatif.

Akar permasalahan tersebut teridentifikasi berasal dari kurang optimalnya implementasi sistem penghargaan dan kendala fisik-psikologis lingkungan kerja. Kebijakan kompensasi di perusahaan masih cenderung standar dan minim diferensiasi berbasis capaian prestasi khusus, sehingga memicu persepsi ketidakadilan imbalan. Di samping itu, fasilitas ruang kerja teknis/bengkel dirasakan masih terbatas dalam hal sirkulasi udara dan penataan alat kerja, ditopang oleh pola komunikasi antar-divisi yang masih kaku. Berdasarkan pemicu kontekstual tersebut, riset ini didesain secara spesifik untuk mengelaborasi dan membuktikan secara empiris manifestasi pengaruh sistem penghargaan serta dinamika lingkungan kerja terhadap ekskalasi motivasi kerja personel di lingkungan PT. Maar Motor Kabupaten Pidie Jaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikulasikan oleh Mangkunegara (2017) sebagai pendayagunaan, akselerasi potensi, evaluasi performa, kompensasi, hingga tata kelola entitas individu secara integratif demi mengarahkan kontribusi mereka pada capaian strategis organisasi. Dalam arsitektur MSDM, motivasi kerja bertindak sebagai poros sentral yang menggerakkan seluruh potensi kognitif dan fisik individu. Sutrisno (2020) mengelaborasi motivasi sebagai dorongan internal psikologis yang mentrigger, mengorientasikan, serta memelihara konsistensi perilaku manusia hingga sasaran kinerjawi yang ditargetkan terealisasi secara presisi.

Menurut Mangkunegara (2017), pengukuran motivasi kerja karyawan dalam konteks organisasi dapat direfleksikan melalui 5 (lima) indikator utama, yaitu: (1) *Tanggung Jawab* terhadap penyelesaian kewajiban tugas; (2) *Prestasi Kerja* berupa dorongan mencapai kualifikasi hasil terbaik; (3) *Kesempatan untuk Memajukan Diri* melalui perolehan imbalan yang adil dan kesempatan berkembang; (4) *Pengakuan Prestasi* dari pihak pimpinan; serta (5) *Pekerjaan yang Menantang* yang memicu dorongan belajar.

Penghargaan (Reward)

Simamora (2019) mendefinisikan penghargaan sebagai bentuk insentif yang mengaitkan bayaran atau apresiasi dengan standar produktivitas kerja guna menciptakan keunggulan kompetitif. Hasibuan (2016) menambahkan bahwa penghargaan mencakup seluruh pendapatan baik finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan kontribusi. Ivancevich (dalam Yasir Musa, 2017) merincikan 7 (tujuh) indikator operasional penghargaan, mencakup: gaji pokok, tunjangan kesejahteraan, bonus/insentif kinerja, penghargaan interpersonal (pujian dan kepercayaan), keadilan promosi jabatan, pengakuan pencapaian (achievement), dan otonomi dalam pengambilan keputusan tugas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merangkum seluruh konstelasi dimensi fisik, sosio-emosional, serta psikologis yang melingkupi individu dalam mengeksekusi tanggung jawab profesionalnya (Handoko, 2015; Simanjuntak, 2018). Sedarmayanti (2018) mengklasifikasikan ranah ini ke dalam dua entitas utama: dimensi fisik yang mengintegrasikan ketersediaan sarana-prasarana, ergonomi ruang, higiene, dan tata pencahayaan serta dimensi non-fisik yang berpusat pada dinamika iklim hubungan kerja. Merujuk pada formulasi teoritis Nitisemito (2015), pengukuran konstruk lingkungan kerja didasarkan pada empat indikator esensial: (1) kondusivitas atmosfer kerja; (2) harmonisasi hubungan antar-karyawan; (3) efektivitas saluran komunikasi hierarkis antara bawahan dan pimpinan; serta (4) kecukupan fasilitas operasional yang suportif.

Pengembangan Hipotesis

Penghargaan yang tepat memberi dorongan positif langsung terhadap kepuasan materiil dan psikologis karyawan (Triyanto & Sudarwanti, 2014; Saleh & Mardiana, 2021). Ketika perusahaan mengapresiasi kinerja melalui insentif yang adil, karyawan terdorong untuk mempertahankan tingkat usaha terbaiknya.

H1: System penghargaan berkontribusi positif dan signifikan secara parsial terhadap eskalasi motivasi kerja personel PT. Maar Motor Kabupaten Pidie Jaya.

Lingkungan kerja yang bersih, aman, dilengkapi fasilitas memadai, serta didukung hubungan antar-pribadi yang sehat akan mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kegairahan tugas (Eligius & Yurmanius, 2024; Sinulingga & Kasmiruddin, 2024).

H2: Lingkungan kerja berkontribusi positif dan signifikan secara parsial terhadap eskalasi motivasi kerja personel PT. Maar Motor Kabupaten Pidie Jaya.

Secara simultan, sinergi antara keadilan pemberian penghargaan dan kenyamanan ekosistem lingkungan kerja merupakan determinan komprehensif yang membentuk motivasi kerja karyawan (Rowiyani et al., 2024).

H3: System penghargaan dan lingkungan kerja secara simultan berkontribusi positif dan signifikan terhadap eskalasi motivasi kerja personel PT. Maar Motor Kabupaten Pidie Jaya.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian dan Lokasi

Investigasi ilmiah ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif melalui desain asosiatif kausalitas guna menguji dan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antarvariabel secara empiris (Sugiyono, 2020). Pelaksanaan penelitian berlokasi di pusat operasional PT. Maar Motor, Jalan Banda Aceh - Medan, Simpang Empat, Jalan Layang, Manyang Cut, Kecamatan Meureudu, Kabupaten Pidie Jaya, Provinsi Aceh. Pengambilan data dan observasi lapangan dilangsungkan dalam rentang waktu Januari hingga Maret 2026.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi sasaran dalam riset ini mencakup seluruh personel aktif pada PT. Maar Motor Kabupaten Pidie Jaya yang terdata sebanyak 36 individu. Mengingat besaran populasi tergolong terbatas (kurang dari 100 subjek), strategi penarikan sampel mengaplikasikan teknik *sampling* jenuh (*sensus*), di mana seluruh entitas populasi diserap utuh sebagai unit analisis dengan kurasi $N = 36$ responden (Sugiyono, 2020).

Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran

Data primer dihimpun secara langsung dari sumber pertama melalui instrumen kuesioner terstruktur. Operasionalisasi pengukuran konstruk variabel diukur mengadopsi Skala Likert berskala lima interval preferensi, yang tergradasi dari Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Netral (bobot 3), Setuju (bobot 4), hingga Sangat Setuju (bobot 5) (Sugiyono, 2020).

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Evaluasi keandalan instrumen diuji mengadopsi teknik korelasi *Pearson Product Moment*, di mana butir pertanyaan terkonfirmasi valid apabila koefisien $r_{hitung} > 0,30$ (Sugiyono, 2020). Pengujian konsistensi internal instrumen diukur menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan ambang batas keandalan yang mensyaratkan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2016).

Verifikasi asumsi klasik dilangsungkan untuk mempredikasi bahwa estimasi persamaan regresi linear berganda memenuhi kualifikasi *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Rangkaian pengujian tersebut mengintegrasikan: (1) Uji Normalitas berbasis inspeksi visual grafik *Normal Probability Plot*; (2) Uji Multikolinearitas melalui evaluasi parameter *Tolerance* ($> 0,10$) serta *Variance Inflation Factor* ($VIF < 10$); dan (3) Uji Heteroskedastisitas melalui pengamatan pola sebaran titik pada grafik *Scatterplot* (Ghozali, 2016).

Persamaan Regresi dan Pengujian Hipotesis

Spesifikasi model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana: Y = Motivasi Kerja; α = Konstanta; β_1, β_2 = Koefisien Regresi; X_1 = Penghargaan; X_2 = Lingkungan Kerja; dan e = *Error Term*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji t (parsial) dan Uji F (simultan) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ ($t_{tabel} = 1,692$ pada $df = 33$; $F_{tabel} = 3,92$ pada $df1 = 2, df2 = 33$).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 36 responden karyawan PT. Maar Motor Kabupaten Pidie Jaya, gambaran demografis responden disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Profil Karakteristik Responden (N = 36)

Kategori Profil	Klasifikasi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	55,6%
	Perempuan	16	44,4%
Usia Responden	26 - 35 Tahun	5	13,9%
	36 - 45 Tahun	9	25,0%
	> 46 Tahun	22	61,1%
	SLTA / Sederajat	27	75,0%
Pendidikan Terakhir	S1 (Sarjana)	9	25,0%
	Belum Menikah	6	16,7%
Status Pernikahan	Menikah	30	83,3%
	2 s/d 6 Tahun	13	36,1%
Masa Kerja	> 6 Tahun	23	63,9%

Data Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki (55,6%), berusia di atas 46 tahun (61,1%), berpendidikan SLTA (75,0%), telah menikah (83,3%), dan memiliki masa kerja Senior (> 6 tahun sebesar 63,9%). Profil ini mencerminkan tingkat kematangan usia dan stabilitas pengalaman kerja yang tinggi di PT. Maar Motor.

Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Rekapitulasi estimasi pemusatan data (*mean*) yang merefleksikan distribusi preferensi jawaban responden pada tiap indikator konstruk disajikan secara terperinci dalam Tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Rata-Rata Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Jumlah Indikator Item	Nilai Mean Total	Kategori Interpretasi
Penghargaan (X_1)	7 Indikator	4,06	Setuju / Sangat Baik
Lingkungan Kerja (X_2)	4 Indikator	3,90	Baik / Sangat Baik
Motivasi Kerja (Y)	5 Indikator	4,08	Sangat Baik

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil evaluasi validitas mengonfirmasi bahwa seluruh item instrumen pada variabel Penghargaan (r berkisar 0,844--0,937), Lingkungan Kerja (r berkisar 0,619--0,836), dan Motivasi Kerja (r berkisar 0,785--0,906) menghasilkan koefisien korelasi *Pearson* yang secara signifikan melampaui ambang batas kritikal 0,30. Sementara itu, verifikasi konsistensi internal menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,958 untuk variabel Penghargaan, 0,784 untuk Lingkungan Kerja, serta 0,929 untuk Motivasi Kerja. Berdasarkan pemenuhan kriteria $\alpha > 0,60$ pada seluruh variabel, instrumen penelitian ini terbukti memiliki indeks keandalan (*reliability*) yang sangat tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengonfirmasi bahwa sebaran residual terdistribusi secara normal, yang terindikasi dari pemusatan titik data yang melekat rapat mengelilingi garis diagonal pada grafik *Normal P-Plot*. Hasil pengujian multikolinearitas mencatat nilai *Tolerance* sebesar 0,991 ($> 0,10$) dan koefisien VIF sebesar 1,009 (< 10) pada kedua variabel prediktor, membuktikan model regresi terbebas dari interkorelasi antarvariabel bebas. Selanjutnya, visualisasi *Scatterplot* memperlihatkan dispersi titik data yang tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, menegaskan bahwa model estimasi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil estimasi parameter model regresi linear berganda menggunakan SPSS 25.0 dirangkum dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Variabel	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t-hitung	Signifikansi (p)
(Constant)	4,845	0,307	-	4,488	0,000
Penghargaan (X_1)	0,415	0,078	0,663	5,309	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,970	0,168	0,297	2,376	0,023

Berdasarkan Tabel 3, model matematis persamaannya dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4,845 + 0,415 X_1 + 0,970 X_2$$

Nilai konstanta (β_0) sebesar 4,845 merepresentasikan *baseline* eksistensial motivasi kerja karyawan pada level 4,845 poin dalam ketiadaan simultan atau ketika parameter Penghargaan dan Lingkungan Kerja diasumsikan bernilai nihil. Koefisien kinerja $\beta_1 = 0,415$ mengonfirmasi bahwa akselerasi pada variabel Penghargaan secara parsial menginduksi daya dorong positif terhadap peningkatan motivasi kerja sebesar 0,415 poin untuk setiap eskalasi satu satuan. Sementara itu, parameter $\beta_2 = 0,970$ membuktikan bahwa pembaharuan kualitas Lingkungan Kerja memberikan magnitudo pengaruh yang signifikan, di mana penguatan satu satuan variabel tersebut bertindak sebagai katalisator yang mendorong motivasi kerja karyawan secara substantif sebesar 0,970 poin.

Pengujian Hipotesis dan Analisis Determinasi

Rangkuman pengujian hipotesis parsial (Uji t), simultan (Uji F), serta koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4:

Tabel 4. Rangkuman Pengujian Hipotesis dan Ukuran Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Pengujian / Variabel	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Signifikansi	Kriteria Keputusan
Uji t: Penghargaan (X_1)	$t = 5,309$	$t = 1,692$	0,000	H1 Diterima (Signifikan)
Uji t: Lingkungan Kerja (X_2)	$t = 2,376$	$t = 1,692$	0,023	H2 Diterima (Signifikan)
Uji F: Simultan (X_1, X_2)	$F = 15,582$	$F = 3,920$	0,000	H3 Diterima (Signifikan)
Koefisien Korelasi (R): 0,700 (Kategori Hubungan Kuat)				
Koefisien Determinasi (R^2): 0,490 Adjusted R^2 : 0,459 (Kontribusi 49,0%)				

Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh temuan empiris sebagai berikut:

- Pengaruh Parsial Penghargaan terhadap Motivasi Kerja (H1 Diterima): Hasil kalkulasi statistik mengonfirmasi nilai $t_{hitung} = 5,309$ melampaui $t_{tabel} = 1,692$ dengan $p-value$ $0,000 < 0,05$. Temuan empiris ini membuktikan bahwa mekanisme penghargaan memberikan determinasi positif dan signifikan secara parsial terhadap eskalasi motivasi kerja personel PT. Maar Motor Kabupaten Pidie Jaya.
- Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja (H2 Diterima): Uji inferensial mengapresiasi nilai $t_{hitung} = 2,376$ yang secara signifikan memotong ambang batas $t_{tabel} = 1,692$ pada probabilitas $0,023 < 0,05$. Kondisi ini mengukuhkan argumentasi bahwa kualitas lingkungan kerja berimplikasi positif dan signifikan secara parsial terhadap penguatan motivasi kerja karyawan.

- c. Pengaruh Simultan Penghargaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja (H3 Diterima): Verifikasi Uji F memproyeksikan nilai $F_{hitung} = 15,582$ yang berada jauh di atas $F_{tabel} = 3,92$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengaitkan bahwa korelasi sinergis antara sistem penghargaan dan ekosistem lingkungan kerja secara konvergen menjadi prediktor utama dalam menentukan dinamika motivasi kerja karyawan.
- d. Koefisien Determinasi: Nilai $R^2 = 0,490$ Cakupan variabel terjelaskan diwakili oleh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,490$, yang menandai bahwa 49,0% variabilitas motivasi kerja karyawan dapat diartikulasikan secara presisi oleh kombinasi variabel Penghargaan dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, proporsi sisa sebesar 51,0% dipengaruhi oleh entitas prediktor lain di luar lingkup eksplorasi model ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun fasilitas teknologi operasional.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja: Dominasi pengaruh variabel penghargaan terhadap eskalasi motivasi kerja ($\beta = 0,663$; $t_{hitung} = 5,309$) secara empiris mengorelasikan dan memperkuat legitimasi *Equity Theory* serta *Expectancy Theory* yang dipelopori Vroom. Dalam konteks operasional PT. Maar Motor, representasi apresiasi baik yang terwujud melalui insentif finansial proporsional maupun rekognisi interpersonal pimpinan terbukti direspon secara positif oleh karyawan sebagai stimulus atas beban kerja mereka. Temuan mendasar ini sejalan dengan bukti empiris terdahulu dari Triyanto & Sudarwanti (2014) serta Saleh & Mardiana (2021), yang mengonfirmasi bahwa transparansi skema *reward* bertindak sebagai katalisator utama dalam memobilisasi akselerasi gairah dan etos kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja: Koefisien positif variabel lingkungan kerja ($\beta = 0,297$; $t = 2,376$) mendukung Teori Dua Faktor Herzberg (Hygiene Factors) dan teori lingkungan dari Sedarmayanti (2018). Suasana tempat kerja yang memadai, dukungan fasilitas teknis bengkel, serta keharmonisan hubungan kerja antar-karyawan terbukti meminimalisir rasa ketidakpuasan dan membentuk ketenangan psikologis dalam menyelesaikan kewajiban operasional. Temuan ini sejalan dengan studi Eligius & Yurmanius (2024) serta Sinulingga & Kasmiruddin (2024).

Pengaruh Simultan dan Implikasi Manajerial: Pembuktian pengaruh simultan ($F = 15,582$; $R^2 = 0,490$) memperjelas bahwa pembenahan motivasi kerja tidak dapat dilakukan secara partial. Kebijakan penghargaan yang murah hati namun diselenggarakan di lingkungan kerja yang kotor, bising, dan penuh konflik sosial tidak akan menghasilkan kestabilan

motivasi. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman tanpa kepastian retribusi penghargaan yang adil akan memicu stagnasi keterlibatan karyawan (Rowiyani et al., 2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil eksplorasi empiris, analisis data inferensial, serta pembahasan penelitian yang telah dilakukan secara komprehensif, dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Maar Motor Kabupaten Pidie Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem penghargaan yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk apresiasi maupun insentif, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan kondusif mampu mendorong peningkatan semangat serta produktivitas karyawan.

Secara simultan, sistem penghargaan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan motivasi kerja karyawan PT. Maar Motor Kabupaten Pidie Jaya. Hasil pengujian model regresi menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi perubahan motivasi kerja karyawan, sedangkan sebagian lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dengan demikian, optimalisasi sistem penghargaan dan **peningkatan** kualitas lingkungan kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya memperkuat motivasi kerja serta mendukung peningkatan kinerja sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Bagi Manajemen PT. Maar Motor, disarankan untuk merevisi skema insentif non-finansial, seperti pemberian piagam bulanan "Employee of the Month", serta memperjelas jalur promosi karier internal. Di samping itu, manajemen perlu melakukan pembenahan tata kelola fisik bengkel/ruang teknis (perbaikan ventilasi dan pencahayaan) serta membangun komunikasi dua arah yang lebih inklusif. Bagi Karyawan, diharapkan mampu menginternalisasi etos kerja unggul, mengukuhkan akuntabilitas mandiri, serta membangun sinergi kolaboratif yang solid guna mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan secara berkelanjutan. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk mengeskalasi cakupan penelitian dengan

mengintegrasikan variabel prediktor potensial lainnya seperti Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keadilan Organisasional, maupun Kepuasan Kerja serta memperluas demografi sampel pada sektor industri otomotif di tingkat regional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Dewi Martha, R. (2024). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 45–56.
- Eligius, E., & Yurmanius, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Ekonomi*, 4(1), 112–125.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2014). *Management: Principles and Practices* (11th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 14(2), 178–189.
- Lestari, R. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Sektor Swasta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 101–110.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Edisi 3). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Nadilla, A., Sari, P., & Pratama, R. (2023). Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 88–97.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.

- Rowiyani, S., Hartati, S., & Wibowo, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Reward, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Perantara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 3(1), 204–218.
- Saleh, A., & Mardiana, L. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Perbankan Dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 142–155.
- Saputra Apandi, E. (2017). Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Industri. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6(1), 30–41.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIEM YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinulingga, R., & Kasmiruddin. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Penjualan (Studi Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 55–68.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaifuddin, A., Rahmawati, E., & Hidayat, T. (2021). Penerapan Teori Maslow dalam Mengukur Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategis*, 5(2), 77–89.
- Triyanto, A., & Sudarwanti, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI Di Stasiun Sragen.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasir Musa. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 12–25.