

Pengaruh Penghargaan Finansial, Kepuasan Kerja dan Work Environment terhadap Kinerja Karyawan PT Aginda Riau Abadi yang di Mediasi oleh Loyalitas Karyawan

Wanna Shakila Putri, Fitri Ayu Nofirda, Ikhbal Akhmad
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: shakilaes14@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan finansial, kepuasan kerja, dan work environment terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi pada PT. Aginda Riau Abadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Aginda Riau Abadi, dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial, kepuasan kerja, dan work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penghargaan finansial, kepuasan kerja, dan work environment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi pengaruh penghargaan finansial, kepuasan kerja, dan work environment terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penghargaan Finansial, Kepuasan Kerja, Work Environment, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di Indonesia, khususnya di Provinsi Riau, sektor pertanian dan perkebunan menjadi salah satu penopang utama perekonomian daerah. Kondisi tersebut mendorong berkembangnya industri pupuk yang berperan dalam memenuhi kebutuhan pasar. Dalam beberapa tahun terakhir, permintaan pupuk semakin meningkat sejalan dengan kemajuan sektor pertanian yang semakin modern dan berorientasi pada hasil yang tinggi. Di Riau, lonjakan permintaan pupuk sangat terasa, seiring dengan perkembangan sektor pertanian dan perkebunan yang menjadi pilar utama perekonomian daerah (Nizar & Ariyanto, 2021). Selain kelapa sawit yang merupakan komoditas utama, beberapa wilayah juga mulai mengembangkan tanaman pangan, hortikultura, dan berbagai jenis tanaman perkebunan lainnya. Semua ini memerlukan pasokan pupuk yang cukup untuk meningkatkan produktivitas (Effendi *et al.*, 2023). Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tersebut adalah PT Aginda Riau Abadi, perusahaan manufaktur pupuk NPK yang berperan dalam memenuhi kebutuhan pupuk bagi sektor pertanian dan perkebunan di wilayah Riau.

Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menjaga

produktivitas dan mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan tingkat kemajuan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan hasil potensial lainnya, misalnya, target, tujuan serta kriteria yang sudah ditetapkan (Tambunan *et al.*, 2025).

Namun, berdasarkan data perusahaan, kinerja karyawan PT Aginda Riau Abadi selama periode 2021–2025 menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan meskipun masih berada dalam kategori baik. Penurunan ini terlihat pada beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas. Selain itu, hasil observasi menunjukkan adanya beberapa permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti pengaturan jadwal kerja yang kurang efektif, pembagian tugas yang belum proporsional, serta tingkat kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan. Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa indikator efektivitas dan ketepatan waktu memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Menurut Ainullah *et al* (2025), pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya penghargaan finansial, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja (work environment). Penghargaan finansial yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sedangkan kepuasan menggambarkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya serta sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan dan harapan mereka (Simanjuntak & Frimayasa, 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga berperan dalam mendukung efektivitas kerja karyawan.

Di sisi lain, loyalitas karyawan menjadi faktor penting yang dapat memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan dan bekerja secara optimal. Oleh karena itu, loyalitas karyawan diduga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara penghargaan finansial, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penghargaan finansial, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian hanya menguji pengaruh secara langsung tanpa melibatkan variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut serta menempatkan loyalitas karyawan sebagai variabel intervening dalam satu model penelitian.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan finansial, kepuasan kerja, dan work environment terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi pada PT Aginda Riau Abadi.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Sanjaya dan Febrian (2024) kinerja karyawan merujuk pada pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2022) ada lima indikator untuk mengukur kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, komitmen.

Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Selain itu, penghargaan ini juga berfungsi sebagai alat pengendalian manajemen. Agar seluruh elemen karyawan dapat berfokus pada pencapaian tujuan perusahaan, manajemen memberikan imbalan berupa gaji, bonus, dan tunjangan, yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap kinerja mereka (Garini & Heryjanto, 2022). Menurut Dicky (2017) indikator penghargaan terdiri dari upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, promosi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan elemen kunci dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, produktivitas yang meningkat, dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi (Putri dan Widjaja, 2019). Menurut Luthans dalam Priska *et al.*, (2020) terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (work it self), pengawas (supervision), rekan kerja (cowokers), promosi (promotion), gaji/upah (pay).

Work Environment

Lingkungan kerja secara umum merujuk pada tempat di mana para karyawan melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Di dalam lingkungan tersebut, setiap individu terhubung erat dengan sekitarnya. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan (Wibowo, 2019:15). Menurut Simbolon, (2017:21), indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas kerja.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah sikap setia dan positif yang timbul dari diri sendiri untuk kepentingan individu maupun perusahaan. Loyalitas dapat disebut dengan komitmen. Indikator loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2017) yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan/organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT Aginda Riau Abadi, Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari – April 2026. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS) untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh loyalitas karyawan (Z) di PT. Aginda Riau Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Aginda Riau Abadi yang berjumlah 70 karyawan. Dalam penelitian ini, seluruh pegawai PT Aginda Riau Abadi yang berjumlah 70 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

1. Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengukur tingkat validitas indikator terhadap konstruk yang diwakilinya. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factor $\geq 0,70$.

Tabel 1. Hasil Uji Outer Loading

Item	Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Loyalitas Karyawan (Z)	Penghargaan Financial (X1)	Word Environment (X3)
KK1	0.825				
KK10	0.792				
KK11	0.815				
KK12	0.823				
KK13	0.853				
KK14	0.805				
KK15	0.816				
KK2	0.724				
KK3	0.825				
KK4	0.726				
KK5	0.741				
KK6	0.806				
KK7	0.815				
KK8	0.874				
KK9	0.855				
KKY1		0.825			
KKY10		0.826			
KKY11		0.786			
KKY12		0.834			
KKY13		0.832			
KKY14		0.799			
KKY15		0.817			

KKY2	0.831		
KKY3	0.811		
KKY4	0.798		
KKY5	0.809		
KKY6	0.839		
KKY7	0.826		
KKY8	0.780		
KKY9	0.731		
LK1		0.768	
LK10		0.801	
LK11		0.766	
LK12		0.799	
LK13		0.800	
LK14		0.742	
LK15		0.852	
LK16		0.812	
LK17		0.816	
LK18		0.783	
LK2		0.729	
LK3		0.829	
LK4		0.772	
LK5		0.772	
LK6		0.721	
LK7		0.858	
LK8		0.795	
LK9		0.867	
PF1			0.781
PF10			0.842
PF11			0.810
PF12			0.794
PF2			0.757
PF3			0.827
PF4			0.752
PF5			0.811
PF6			0.847
PF7			0.850
PF8			0.717
PF9			0.860
WE1			0.771
WE10			0.753
WE11			0.825
WE12			0.767
WE2			0.768
WE3			0.829
WE4			0.783
WE5			0.743
WE6			0.851
WE7			0.855

WE8	0.849
WE9	0.852

Sumber: Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan hasil pengujian outer loading (loading factor) menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Penghargaan Finansial (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Work Environment (X_3), Loyalitas Karyawan (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai loading factor di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,717 hingga 0,874. Dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Discriminant Validity

a. Cross Loading

Cross loading digunakan untuk menguji *discriminant validity* dengan membandingkan nilai loading setiap indikator pada konstruksya dengan konstruk lainnya.

Tabel 2. Hasil Uji Cross Loading

Indikator	Kepuasan Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Loyalitas Karyawan (Z)	Penghargaan Finansial (X_1)	Word Environment (X_3)
KK1	0.825	0.549	0.445	0.432	0.289
KK10	0.792	0.657	0.568	0.560	0.308
KK11	0.815	0.524	0.514	0.381	0.273
KK12	0.823	0.531	0.536	0.411	0.231
KK13	0.853	0.547	0.574	0.441	0.217
KK14	0.805	0.483	0.482	0.418	0.213
KK15	0.816	0.566	0.500	0.405	0.223
KK2	0.724	0.470	0.474	0.384	0.278
KK3	0.825	0.595	0.537	0.376	0.313
KK4	0.726	0.476	0.362	0.439	0.189
KK5	0.741	0.561	0.479	0.345	0.215
KK6	0.806	0.501	0.388	0.398	0.123
KK7	0.815	0.610	0.642	0.420	0.325
KK8	0.874	0.593	0.555	0.428	0.291
KK9	0.855	0.560	0.538	0.492	0.381
KKY1	0.592	0.825	0.653	0.664	0.640
KKY10	0.533	0.826	0.652	0.537	0.488
KKY11	0.551	0.786	0.691	0.585	0.427
KKY12	0.643	0.834	0.657	0.703	0.444
KKY13	0.541	0.832	0.674	0.625	0.543
KKY14	0.610	0.799	0.657	0.626	0.568
KKY15	0.470	0.817	0.636	0.572	0.547
KKY2	0.520	0.831	0.614	0.668	0.503
KKY3	0.517	0.811	0.679	0.662	0.507
KKY4	0.533	0.798	0.523	0.587	0.321
KKY5	0.557	0.809	0.554	0.599	0.476
KKY6	0.559	0.839	0.566	0.658	0.521
KKY7	0.630	0.826	0.674	0.680	0.487
KKY8	0.478	0.780	0.546	0.606	0.446

KKY9	0.551	0.731	0.676	0.500	0.365
LK1	0.509	0.582	0.768	0.555	0.175
LK10	0.501	0.612	0.801	0.562	0.452
LK11	0.452	0.624	0.766	0.411	0.479
LK12	0.554	0.584	0.799	0.473	0.352
LK13	0.476	0.532	0.800	0.452	0.399
LK14	0.499	0.606	0.742	0.457	0.361
LK15	0.518	0.688	0.852	0.639	0.461
LK16	0.470	0.637	0.812	0.493	0.434
LK17	0.515	0.664	0.816	0.567	0.534
LK18	0.521	0.646	0.783	0.544	0.512
LK2	0.481	0.545	0.729	0.390	0.321
LK3	0.592	0.702	0.829	0.599	0.403
LK4	0.438	0.522	0.772	0.416	0.358
LK5	0.469	0.636	0.772	0.631	0.458
LK6	0.440	0.574	0.721	0.510	0.481
LK7	0.535	0.616	0.858	0.558	0.383
LK8	0.556	0.689	0.795	0.563	0.498
LK9	0.556	0.643	0.867	0.595	0.418
PF1	0.456	0.623	0.581	0.781	0.501
PF10	0.390	0.653	0.561	0.842	0.418
PF11	0.457	0.581	0.575	0.810	0.351
PF12	0.378	0.563	0.497	0.794	0.396
PF2	0.349	0.503	0.486	0.757	0.289
PF3	0.409	0.605	0.476	0.827	0.340
PF4	0.364	0.492	0.439	0.752	0.276
PF5	0.414	0.647	0.576	0.811	0.449
PF6	0.465	0.657	0.536	0.847	0.482
PF7	0.369	0.601	0.432	0.850	0.376
PF8	0.428	0.713	0.524	0.717	0.440
PF9	0.531	0.690	0.665	0.860	0.365
WE1	0.265	0.471	0.430	0.315	0.771
WE10	0.234	0.426	0.329	0.353	0.753
WE11	0.234	0.496	0.411	0.439	0.825
WE12	0.245	0.379	0.333	0.293	0.767
WE2	0.274	0.552	0.466	0.442	0.768
WE3	0.308	0.434	0.370	0.367	0.829
WE4	0.188	0.437	0.409	0.380	0.783
WE5	0.160	0.426	0.381	0.328	0.743
WE6	0.280	0.464	0.463	0.354	0.851
WE7	0.319	0.540	0.448	0.470	0.855
WE8	0.315	0.564	0.523	0.420	0.849
WE9	0.287	0.570	0.467	0.513	0.852

Sumber: Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan hasil pengujian cross loading menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading tertinggi terhadap konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran telah memenuhi validitas diskriminan (*discriminant validity*) berdasarkan kriteria *cross loading*, sehingga masing-masing konstruk dalam penelitian ini telah memiliki tingkat diskriminasi yang baik.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikator yang dimilikinya. Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila memiliki nilai $AVE \geq 0,50$.

Tabel 3. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Penghargaan Finansial (X_1)	0.648
Kepuasan Kerja (X_2)	0.652
Work Environment (X_3)	0.648
Loyalitas Karyawan (Z)	0.631
Kinerja Karyawan (Y)	0.656

Sumber: Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan tabel hasil pengujian *Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai AVE di atas 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikator yang membentuknya, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3. Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Composite Reliability $\geq 0,70$.

Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability

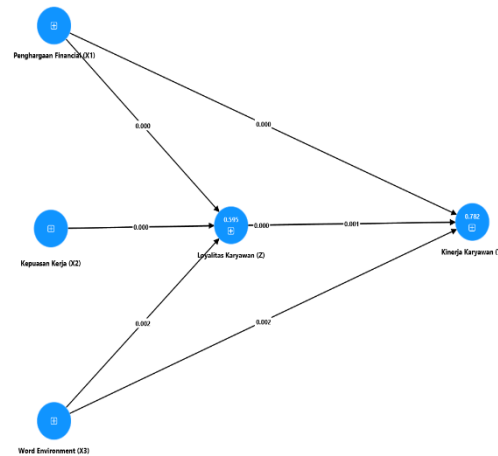
Variabel	Composite Reliability
Penghargaan Finansial (X_1)	0.953
Kepuasan Kerja (X_2)	0.965
Work Environment (X_3)	0.955
Loyalitas Karyawan (Z)	0.967
Kinerja Karyawan (Y)	0.963

Sumber: Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Inner Model

Analisis Inner Model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten dalam model struktural.



Gambar 1. Hasil Analisis Inner Model

1. R-Square (R^2)

R-Square (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.743	0.732
Loyalitas Karyawan (Z)	0.597	0.579

Sumber: Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan hasil pengujian R-Square menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (Z) memiliki nilai R-Square sebesar 0,597 dan R-Square Adjusted sebesar 0,579, yang berarti bahwa 57,9% variasi Loyalitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Penghargaan Finansial (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Work Environment (X_3), sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0,743 dan R-Square Adjusted sebesar 0,732, yang menunjukkan bahwa 73,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Penghargaan Finansial (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Work Environment (X_3), dan Loyalitas Karyawan (Z), sedangkan 26,8% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

2. Q-Square (Q^2)

Q-Square (Q^2) digunakan untuk mengukur predictive relevance atau kemampuan prediksi model terhadap data observasi.

Tabel 6. Hasil Uji Q-Square

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (= 1 - SSE/SSO)$
Penghargaan Finansial (X_1)	852.000	852.000	0.000
Kepuasan Kerja (X_2)	1.065.000	1.065.000	0.000
Work Environment (X_3)	852.000	852.000	0.000
Loyalitas Karyawan (Z)	1.278.000	836.102	0.346
Kinerja Karyawan (Y)	1.065.000	576.702	0.458

Sumber: Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan hasil pengujian *Q-Square* (Predictive Relevance) menunjukkan bahwa variabel eksogen Penghargaan Finansial (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Work Environment (X_3) memiliki nilai Q^2 sebesar 0,000. Sementara itu, variabel endogen Loyalitas Karyawan (Z) memiliki nilai Q^2 sebesar 0,346 dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Q^2 sebesar 0,458. Selain itu, nilai Q^2 sebesar 0,346 menunjukkan kemampuan prediksi model pada variabel Loyalitas Karyawan berada pada kategori sedang (medium), sedangkan nilai 0,458 pada variabel Kinerja Karyawan termasuk kategori besar (large).

Analisis Hipotesis

1. Path Coefficient

Path Coefficient digunakan untuk menunjukkan arah dan besarnya pengaruh antar variabel laten dalam model.

Tabel 7. Hasil Uji Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics	P Values
Penghargaan Finansial (X_1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.345	0.351	0.083	4.149	0.000
Kepuasan Kerja (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.262	0.263	0.069	3.773	0.000
Work Environment (X_3) → Kinerja Karyawan (Y)	0.203	0.205	0.064	3.158	0.002
Penghargaan Finansial (X_1) → Loyalitas Karyawan (Z)	0.354	0.354	0.090	3.932	0.000
Kepuasan Kerja (X_2) → Loyalitas Karyawan (Z)	0.373	0.367	0.081	4.583	0.000
Work Environment (X_3) → Loyalitas Karyawan (Z)	0.233	0.230	0.074	3.166	0.002
Loyalitas Karyawan (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.278	0.269	0.087	3.193	0.001

Sumber: Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan tabel hasil pengujian path coefficient menunjukkan bahwa seluruh hipotesis langsung memiliki nilai t-statistics > 1,96 dan p-values < 0,05, sehingga seluruh hipotesis langsung dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

2. Indirect Effect

Tabel 8. Hasil Uji Indirect Effect

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics	P Values
Penghargaan Finansial (X_1) → Loyalitas Karyawan (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.098	0.095	0.039	2.503	0.012
Kepuasan Kerja (X_2) → Loyalitas Karyawan (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.104	0.099	0.041	2.562	0.010

Work Environment (X_3) →					
Loyalitas Karyawan (Z) →	0.065	0.062	0.029	2.197	0.028
Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan tabel hasil pengujian indirect effect menunjukkan bahwa seluruh hipotesis mediasi memiliki nilai t-statistics > 1,96 dan p-values < 0,05, sehingga Loyalitas Karyawan (Z) terbukti mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penghargaan finansial, kepuasan kerja, dan *work environment* terhadap kinerja karyawan PT. Aginda Riau Abadi yang dimediasi oleh loyalitas karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aginda Riau Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penghargaan finansial yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aginda Riau Abadi. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
3. *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aginda Riau Abadi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan.
4. Penghargaan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aginda Riau Abadi. Pemberian penghargaan finansial yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aginda Riau Abadi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan kepada perusahaan.
6. *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aginda Riau Abadi. Lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan rasa memiliki serta kesetiaan karyawan terhadap organisasi.
7. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aginda Riau Abadi. Loyalitas yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.
8. Loyalitas karyawan terbukti mampu memediasi pengaruh penghargaan finansial terhadap kinerja karyawan PT. Aginda Riau Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja.

9. Loyalitas karyawan terbukti mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aginda Riau Abadi. Kepuasan kerja yang tinggi akan memperkuat loyalitas karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal.
10. Loyalitas karyawan terbukti mampu memediasi pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan PT. Aginda Riau Abadi. Lingkungan kerja yang kondusif mampu membangun loyalitas karyawan yang pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi PT. Aginda Riau Abadi
Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan sistem penghargaan finansial dengan memberikan gaji, bonus, insentif, dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja serta pencapaian kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kesempatan pengembangan karier, penghargaan atas prestasi, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan.
2. Bagi Karyawan
Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, disiplin, serta komitmen terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, meningkatkan kompetensi melalui pembelajaran dan pelatihan, serta memanfaatkan lingkungan kerja yang telah disediakan perusahaan secara optimal untuk mendukung peningkatan kinerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, atau *employee engagement*. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar, objek penelitian yang berbeda, serta menerapkan metode analisis lain, seperti CB-SEM (AMOS/LISREL) atau membandingkannya dengan PLS-SEM, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ainullah, M., Muddin, S., & Mardyawati. (2025). Konsep pengukuran dan evaluasi kinerja. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2, 289–299.

- Dicky, S. (2017). Pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8, 1–14.
- Effendi, A., Gusmawartati, & Rosnia. (2023). Growth and production of upland rice (*Oryza sativa* L .) In Ultisol Using Liquid Organic Fertilizer and NPK. *Jurnal Agronomi Indonesia (Indonesian Journal of Agronomy) ISSN*, 51(December), 433–441.
- Garini, E. A., & Heryjanto, A. (2022). Pengaruh penghargaan finansial, promosi jabatan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh loyalitas karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(1), 57–68. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v18i1.42735>
- Nizar, R., & Ariyanto, A. (2021). Model Fungsi Produksi Padi Pada Petani Pengguna Pupuk Subsidi di Provinsi Riau. *Pekbis Jurnal*, 8(1), 34–43.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh *self efficacy*, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). The effect of work environment and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>
- Putri, S. A., & Musoli. (2024). Upaya peningkatan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja, reward, dan iklim organisasi. *Jurnal Mirai Management*, 9(3), 77–88.
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Tambunan, N. M., Sinurat, S. N., & Sinurat, E. (2025). The Effect of Internal Communication , Teamwork , and Employee Empowerment on Employee Performance at the Medan City Social Service Office. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(4).
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. RajaGrafindo Persada.