JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1.9462
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 13 July 2026 | **Revised:** 16 July 2026 | **Accepted:** 11 September 2026

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sentra Multi Karya di Kota Bandung

Yudiyansyah Yudiyansyah[1], Yenny Maya Dora[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, yudiyansyah@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, yenny.maya@widyatama.ac.id

Corresponding Author: yudiyansyah@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of reward on employee performance through job satisfaction among production employees at PT Sentra Multi Karya in Bandung City. The background of this study is based on the importance of a reward system in improving job satisfaction and employee performance. However, in its implementation, there are still several problems related to incentive distribution, job satisfaction, and employee performance achievement in the production division. This study used a quantitative method with descriptive and verificative approaches. Data were collected through questionnaires distributed to 82 respondents and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method. The results showed that reward, job satisfaction, and employee performance were in the fairly good category. Partially, reward had a positive and significant effect on job satisfaction. In addition, reward also had a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction was proven to have a positive and significant effect on employee performance. Indirectly, job satisfaction was able to mediate the effect of reward on employee performance positively and significantly. The conclusion of this study indicates that improving employee performance in the production division of PT Sentra Multi Karya in Bandung City is influenced by an effective reward system and a good level of job satisfaction. Therefore, the company needs to continuously improve its reward system and create a work environment that can enhance employee job satisfaction so that employee performance can improve optimally.*

Keywords: *Reward, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT Sentra Multi Karya di Kota Bandung. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya sistem penghargaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan terkait pemberian insentif, kepuasan kerja, dan pencapaian kinerja karyawan pada bagian produksi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 82 responden, kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Secara parsial, reward Wberpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, reward juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada bagian produksi PT Sentra Multi Karya di Kota Bandung dipengaruhi oleh sistem reward yang efektif dan tingkat kepuasan kerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan sistem pemberian penghargaan dan menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

Kata Kunci: *Reward*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada sektor industri manufaktur yang sangat bergantung pada efektivitas dan produktivitas tenaga kerja. Karyawan sebagai pelaksana operasional memiliki peran penting dalam menentukan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Gary Dessler, 2020).

Kota Bandung merupakan salah satu pusat kegiatan industri manufaktur di Provinsi Jawa Barat yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian daerah. Sektor industri pengolahan menjadi salah satu sektor unggulan yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, khususnya pada subsektor tekstil, alas kaki, serta makanan dan minuman. Keberadaan industri manufaktur ini menjadikan Kota Bandung sebagai salah satu wilayah dengan aktivitas produksi yang cukup tinggi di Jawa Barat.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Bandung, sektor industri pengolahan merupakan salah satu penyumbang utama Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) serta memiliki peran penting dalam penyerapan tenaga kerja di wilayah perkotaan (BPS Kota Bandung, 2024). Tingginya kontribusi sektor ini menunjukkan bahwa aktivitas produksi di Kota Bandung sangat bergantung pada kinerja tenaga kerja, khususnya pada bagian produksi yang menjadi ujung tombak operasional perusahaan.

Salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri manufaktur di Kota Bandung adalah PT Sentra Multi Karya yang berlokasi di Jatihandap, Kecamatan Mandalajati. Perusahaan ini menjalankan kegiatan produksi pada bidang alas kaki yang melibatkan tenaga kerja pada bagian produksi sebagai pelaksana utama proses operasional.

Dalam pelaksanaannya, bagian produksi memiliki karakteristik pekerjaan yang cenderung repetitif serta bergantung pada pencapaian target kerja harian maupun bulanan. Kondisi ini menuntut karyawan untuk mampu menjaga konsistensi dalam bekerja agar hasil produksi tetap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, koordinasi antar bagian juga menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran proses produksi.

Dengan karakteristik tersebut, kinerja karyawan pada bagian produksi menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar proses produksi dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan data internal bagian produksi pada PT Sentra Multi Karya, jumlah karyawan pada bagian produksi PT Sentra Multi Karya mengalami peningkatan dalam tiga tahun terakhir, yaitu dari 65 orang pada tahun 2023 menjadi 82 orang pada tahun 2025. Namun demikian, peningkatan jumlah karyawan tersebut tidak diikuti dengan peningkatan capaian kinerja, yang ditunjukkan oleh penurunan nilai rata-rata KPI dari 94% pada tahun 2023 menjadi 89% pada tahun 2025.

Penurunan kinerja tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor operasional, seperti

meningkatnya beban kerja yang tidak diimbangi dengan pengelolaan tenaga kerja yang optimal, proses adaptasi karyawan baru yang belum maksimal, serta kurangnya koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan di bagian produksi. Selain itu, kondisi kerja yang bersifat rutin dan berulang juga berpotensi memengaruhi konsistensi karyawan dalam menjaga hasil kerja.

Selain berdasarkan data kinerja yang menunjukkan adanya penurunan, kondisi tersebut juga dapat dilihat dari fenomena yang terjadi di lingkungan kerja bagian produksi. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa perilaku karyawan yang menunjukkan kurang optimalnya pelaksanaan pekerjaan.

Beberapa karyawan terlihat belum sepenuhnya memanfaatkan waktu kerja secara efektif, seperti adanya keterlambatan dalam memulai pekerjaan maupun penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, masih ditemukan karyawan yang bekerja kurang maksimal dalam memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Michael Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana individu menjalankan tugasnya secara efektif dan sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pelaksanaan kerja karyawan pada bagian produksi yang berpotensi memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kondisi tersebut agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi kinerja karyawan adalah sistem reward yang diterapkan oleh perusahaan. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dicapai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Beberapa penelitian terdahulu mengkaji hubungan antara reward dan kinerja karyawan. Prakash Shrestha et al. (2025) mengkaji pengaruh kepuasan terhadap reward, seperti upah dan tunjangan, terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Yufen Jin et al. (2022) membahas peran penghargaan material dan non-material dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian tersebut, reward menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sistem reward yang diterapkan dalam perusahaan perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada bagian produksi.

Di sisi lain, kepuasan kerja juga dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian Denis Afriawanto (2023) mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan kondisi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan kajian tersebut, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dalam hubungan antara reward dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipandang sebagai variabel yang berperan dalam menjelaskan keterkaitan antara sistem reward dan kinerja karyawan pada bagian produksi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antara reward, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Prakash Shrestha et al. (2025) dan Yufen Jin et al. (2022), menunjukkan bahwa reward memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Namun, penelitian lain menemukan bahwa pengaruh reward terhadap kinerja tidak selalu terjadi secara langsung, melainkan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Muslikhin dan Ernani Hadiyati (2022) serta Praptiestrini dan Rohwiyati (2022) menjelaskan bahwa reward intrinsik maupun ekstrinsik terlebih dahulu memengaruhi kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Denis Afriawanto (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Laila Nurlita et al. (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih berkaitan dengan komitmen organisasi dibandingkan langsung terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya

research gap terkait hubungan antara reward, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji hubungan antarvariabel tersebut, khususnya pada karyawan bagian produksi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan antara reward, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada bagian produksi PT Sentra Multi Karya Kota Bandung. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hipotesis melalui pengukuran data numerik yang dianalisis secara statistik sehingga mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis. Metode asosiatif kausal digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh sebab-akibat antara reward terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Objek penelitian meliputi reward, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Reward berkaitan dengan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi emosional dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisi. Sementara itu, kinerja karyawan berkaitan dengan hasil kerja yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas produksi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Sentra Multi Karya yang berjumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik ini dilakukan karena jumlah populasi relatif terbatas dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan oleh peneliti.

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data persepsi responden terhadap variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert lima poin.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian yang mengacu pada teori dan penelitian terdahulu. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Analisis dilakukan melalui pengujian outer model dan inner model. Pengujian outer model meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas konstruk, dan uji multikolinearitas. Sementara itu, pengujian inner model dilakukan melalui pengujian koefisien determinasi (R-Square), predictive relevance (Q-Square), effect size (f-Square), dan model fit (SRMR). Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian. Selain itu, pengujian variabel mediasi dilakukan untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara reward dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara langsung antar variabel dalam model penelitian. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value hasil bootstrapping menggunakan SmartPLS. Menurut Hair et al. (2022), suatu hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. 1 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0.518	0.518	0.074	6.985	0.000
Reward -> Kepuasan_Kerja	0.600	0.604	0.063	9.598	0.000
Reward -> Kinerja_Karyawan	0.438	0.439	0.074	5.926	0.000

Sumber: Output SmartPLS 2026

Pengujian pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara langsung antar variabel dalam model penelitian. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value hasil bootstrapping menggunakan SmartPLS. Menurut Hair et al. (2022), suatu hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel berikut.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,518, nilai t-statistic sebesar 6,985, dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,600, nilai t-statistic sebesar 9,598, dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem reward yang diberikan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Selain itu, variabel reward juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,438, nilai t-statistic sebesar 5,926, dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian reward yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa reward dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bagian produksi PT Sentra Multi Karya di Kota Bandung.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui peran variabel mediasi dalam hubungan antar variabel penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan untuk lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Reward -> Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Karyawan	0.311	0.314	0.059	5.273	0.000

Sumber: Output SmartPLS 2026

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa variabel reward terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,311, nilai t-statistic sebesar 5,273, dan nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, semakin baik sistem reward yang diberikan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara reward terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Sentra Multi Karya di Kota Bandung. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan reward tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka Kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. ***Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Sentra Multi Karya di Kota Bandung**

   Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,438, nilai t-statistic sebesar 5,926, dan nilai p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel reward berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan telah mampu memberikan dorongan positif terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prakash Shrestha et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap upah dan tunjangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh Yufen Jin et al. (2022) yang menjelaskan bahwa penghargaan material maupun non material mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. ***Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT Sentra Multi Karya di Kota Bandung**

   Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,600, nilai t-statistic sebesar 9,598, dan nilai p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel reward berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pemberian reward di perusahaan telah berjalan dengan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar mampu memberikan kepuasan kerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Annisa Suci Wulandari et al. (2024) yang menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh Angela Jovita Listyarini (2025) yang menjelaskan bahwa reward menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

3. **Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Sentra Multi Karya di Kota Bandung**

   Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,518, nilai t-statistic sebesar 6,985, dan nilai p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan telah merasakan kepuasan dalam bekerja, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Denis Afriawanto (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh Aminatul Musyarofah et al. (2021) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Muslikhin dan Ernani Hadiyati (2022) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja.

4. ***Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada bagian produksi PT Sentra Multi Karya di Kota Bandung**

   Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,311, nilai t-statistic sebesar 5,273, dan nilai p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel reward dan kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diberikan perusahaan telah mampu membentuk kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muslikhin dan Ernani Hadiyati (2022) yang menunjukkan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Temuan ini juga didukung oleh Sifa Alviana Hasan (2025) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi hubungan antara reward terhadap kinerja.

REFERENSI

Dessler, G. (2020). Human resource management. Pearson.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage Publications.

Muslikhin, & Hadiyati, E. (2022). Pengaruh reward intrinsik dan reward ekstrinsik terhadap kinerja account representative dengan kepuasan kerja. Jurnal Sosains.

Praptiestrini, & Rohwiyati. (2022). Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan: Peran kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai pemediasi. Jurnal Manajemen.