JOURNAL OF SCIENCE Education And Management Business

Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)
Vol. 5, No. 3, tahun 2026, hlm. 1201-1211
ISSN: 2828-3031

PENGARUH REWARD DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA INOVATIF PEGAWAI DENGAN KESEJAHTERAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLRES SIJUNJUNG

Afna Nurma Lensia[1], Robby Dharma[2], Yamasitha[3]
[1]Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
[2]Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia, Robbydharma@upiyptk.ac.id
[3]Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia, Yamasitha@upiyptk.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 30 Juli 2026
Revised: 10 Agustus 2026
Accepted: 28 september 2026
Published: 3 November 2026

Kata kunci:

Reward
Lingkungan Kerja
Kesejahteraan Kerja
Kinerja Inovatif Pegawai

ABSTRAK

SebPenelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pembahasan Pengaruh Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Inovatif Pegawai Dengan Kesejahteraan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Sijunjung. Metode Analisis Data berupa jenis Data Kuesioner dengan Sampel 94 responden. Metode Analisis Data Yang Digunakan Adalah Analisis jenis Data Kuesioner. Hasil penelitian Yang Didapatkan Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) Diperoleh: Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kesejahteraan kerja dan kinerja inovatif pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan kerja maupun kinerja inovatif pegawai di Polres Sijunjung. Selain itu, kesejahteraan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja inovatif serta mampu memediasi pengaruh reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja inovatif pegawai, sehingga kesejahteraan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan inovasi pegawai

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY-SA.

Penulis yang sesuai:

Afna Nurma Lensia
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
Email: Lensiaafnanurma@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepolisian di Indonesia merupakan institusi yang memiliki peran penting dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, kepolisian dituntut untuk bekerja secara profesional, transparan, dan akuntabel sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, kepolisian juga berfungsi sebagai aparat penegak hukum yang berperan dalam menciptakan rasa aman di tengah masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga peningkatan kompetensi, integritas, dan disiplin pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk terus dikembangkan (Putra, 2021) .

Standar nilai kinerja polisi di Indonesia umumnya mengacu pada prinsip profesionalisme, akuntabilitas, dan pelayanan prima yang ditetapkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan indikator seperti disiplin kerja, kualitas pelayanan kepada

masyarakat, kemampuan penegakan hukum, serta integritas pribadi. Selain itu, aspek inovasi dan kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi juga mulai menjadi bagian penting dalam evaluasi kinerja. Sistem penilaian ini bertujuan untuk memastikan setiap anggota kepolisian mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien, sekaligus meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian secara menyeluruh (Rahmawati, I., 2022).

Kinerja inovatif pegawai merupakan kemampuan individu dalam menciptakan, mengembangkan, serta mengimplementasikan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi **(Hidayatullah, M., 2025).** Konsep ini tidak hanya menekankan pada kreativitas, tetapi juga pada keberanian mengambil inisiatif serta kemampuan merealisasikan gagasan menjadi solusi nyata. Dalam konteks Kepolisian Negara Republik Indonesia, kinerja inovatif menjadi sangat penting mengingat tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan dinamis. Anggota kepolisian dituntut mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, pola kejahatan, serta ekspektasi masyarakat yang terus meningkat. Oleh karena itu, penerapan kinerja inovatif di lingkungan Polri dapat mendorong peningkatan kualitas pelayanan, efektivitas penegakan hukum, serta memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja inovatif pegawai adalah *reward*. *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja, kontribusi, atau pencapaian tertentu. **(Ulya Siti Rahmah[1], 2023)** *Reward* dapat bersifat finansial seperti gaji, bonus, dan insentif, maupun non-finansial seperti pengakuan, promosi jabatan, dan kesempatan pengembangan karier. Pemberian *reward* bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dalam praktiknya, sistem *reward* yang efektif harus adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja individu agar mampu mendorong perilaku kerja yang positif dan produktif **(Said & Baskara, 2024).**

Hubungan antara *reward* dengan kinerja inovatif pegawai terletak pada kemampuannya dalam mendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk berinovasi. Pegawai yang mendapatkan penghargaan atas ide dan kontribusinya cenderung lebih termotivasi untuk menciptakan gagasan baru serta mengimplementasikannya dalam pekerjaan. *Reward* juga dapat memperkuat perilaku inovatif dengan memberikan pengakuan atas keberanian mengambil risiko dan mencoba hal baru. Oleh karena itu, semakin baik sistem *reward* yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kemungkinan pegawai menunjukkan kinerja inovatif yang berdampak pada peningkatan efektivitas dan daya saing organisasi **(Rahmah, 2023).**

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar pegawai, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan interaksi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas, kenyamanan ruang, pencahayaan, dan keamanan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi, produktivitas, serta kemampuan pegawai dalam mengembangkan potensi diri **(Nicholas, 2025).**

Keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja inovatif pegawai terlihat dari bagaimana suasana kerja yang kondusif dapat mendorong lahirnya kreativitas serta gagasan baru. Lingkungan yang adaptif terhadap perubahan, memberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, dan mendukung kerja sama akan membantu pegawai dalam menggali serta mewujudkan ide-ide inovatif. Di samping itu, peran atasan dan rekan kerja sangat penting dalam memberikan dukungan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai untuk berinovasi. Oleh karena itu, kualitas lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada meningkatnya kemampuan pegawai dalam menciptakan solusi yang efektif dan bernilai tambah bagi organisasi **(Agmasari, M., & Septyarini, 2022).**

Kesejahteraan kerja merupakan kondisi yang mencerminkan terpenuhinya kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial pegawai dalam lingkungan organisasi. Kesejahteraan ini mencakup aspek seperti kompensasi yang layak, jaminan kesehatan, keamanan kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta dukungan emosional dari organisasi. Pegawai yang merasakan kesejahteraan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat kesejahteraan kerja yang tinggi, loyalitas yang kuat, serta motivasi yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu

memperhatikan kesejahteraan kerja sebagai bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja yang optimal dan berkelanjutan **(Putri, D., 2023).**

Kesejahteraan kerja memiliki peran penting dalam mendorong kinerja inovatif pegawai. Pegawai yang merasa aman, dihargai, dan sejahtera secara psikologis akan lebih fokus serta memiliki energi untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru. Selain itu, kondisi kerja yang seimbang dan minim tekanan memungkinkan pegawai untuk lebih berani mengambil inisiatif serta mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, tingkat kesejahteraan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat inovasi, memperkuat komitmen, dan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi melalui berbagai terobosan yang bernilai tambah (Saputra, F., 2022)**.**

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja inovatif pegawai merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang berguna bagi organisasi **(Hidayat, R., 2021).** Kinerja inovatif tidak hanya berkaitan dengan kreativitas, tetapi juga bagaimana pegawai mampu mengimplementasikan gagasan tersebut ke dalam pekerjaan sehari-hari. Pegawai yang memiliki kinerja inovatif biasanya mampu menemukan solusi terhadap permasalahan kerja, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan metode baru yang lebih efektif. Dalam organisasi modern, kinerja inovatif menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan karena perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut pegawai agar mampu beradaptasi dan berpikir kreatif dalam menjalankan tugasnya

Menurut (Chairunnisah et al., 2021) *reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi. Dikutip dari **(Busro, 2022)** *reward* merupakan suatu motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Dikutip dari **(Rahmah, 2023)** *reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Haryanti, 2024). Sebuah organisasi hubungan interpersonal merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menajaga sebuah kondisi lingkungan kerja atau hubungan yang harmonis. Dalam menjalankan tugas dengan hubungan interpersonal yang baik antara atasan-bawahan serta rekan kerja maka dapat meningktkan kemudahan dalam menjalankan pekerjaan, ketepatan kerja yang tinggi, menciptakan komitmen dan suasana yang baik serta kekompakan kerja sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi

Kesejahteraan kerja merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan fisik, mental, dan sosial pegawai dalam lingkungan kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan produktif **(Anggraini, P., 2021).** Kesejahteraan kerja tidak hanya berkaitan dengan pemberian gaji, tetapi juga mencakup rasa aman, kesehatan kerja, hubungan sosial, dan kenyamanan dalam bekerja. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan kerja akan mampu meningkatkan semangat serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Selain itu, kesejahteraan kerja juga dapat membantu pegawai mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien melalui kinerja pegawai yang optimal.

METODE

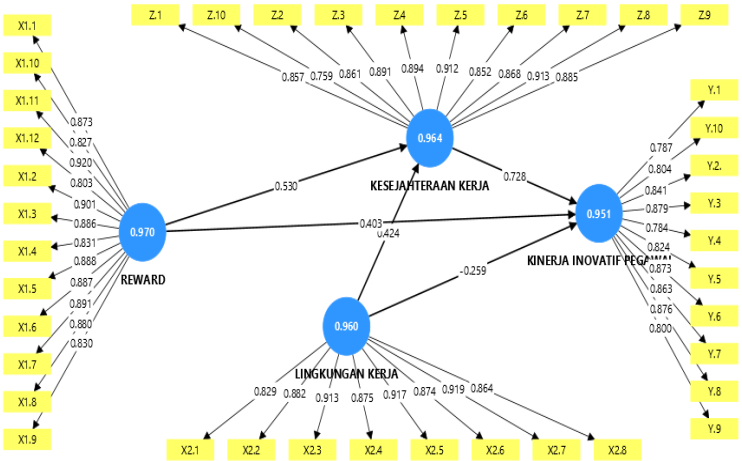
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja inovatif pegawai dengan kesejahteraan kerja sebagai variabel intervening pada Polres Sijunjung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 94 responden yang dipilih dari populasi pegawai Polres Sijunjung. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Variabel yang diteliti meliputi reward sebagai variabel independen, lingkungan kerja sebagai variabel independen, kesejahteraan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja inovatif pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide inovatif dalam pelaksanaan tugas organisasi secara berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja serta kinerja inovatif pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kesejahteraan kerja maupun kinerja inovatif pegawai. Selain itu, kesejahteraan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif pegawai. Hasil pengujian mediasi juga menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja mampu memediasi pengaruh reward terhadap kinerja inovatif pegawai, serta memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja inovatif pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan kerja menjadi faktor penting dalam mendorong inovasi pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan sistem reward dan program kesejahteraan kerja guna meningkatkan kinerja inovatif pegawai secara optimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penganalisisan *outer* model dalam Smart PLS ini bertujuan untuk mendefinisikan hubungan setiap indikator penelitian terhadap variabel latennya. Pengukuran *outer* model terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas

Uji validitas konvergen digunakan untuk mengetahui hubungan antar indikator dengan variabelnya yang seharusnya memiliki korelasi tinggi. Pengujian validitas konvergen ini mengacu kepada nilai *outer loading atau loading factor* dan juga *nilai average variance extracted* (AVE). Validitas konvergen ini akan dinilai baik jika nilai *outer loading* > 0,7 (Sugiyono, 2020) Hasil pengujian instrument penelitian validitas konvergen sebagai berikut:



Gambar Hasil Uji Outer Loading

Selanjutnya validitas konvergen juga diuji melalui nilai AVE dengan syarat nilai AVE > 0,5. Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing variabel bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil *Average Variant Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
KESEJAHTERAAN KERJA	0.757
KINERJA INOVATIF PEGAWAI	0.696
LINGKUNGAN KERJA	0.783
KESEJAHTERAAN KERJA	0.757

Sumber : ***Data primer yang diolah (2026)***

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE pada masing-masing variabel memiliki nilai yang besar dari 0,5, sehingga penelitian ini sudah memenuhi dua syarat validitas konvergen. Jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini sudah mencapai validitas konvergen yang baik.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur walaupun pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dalam PLS dapat diukur dengan menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dengan *rule of thumb* nilai *alpha* dan *composite reliability* besar dari 0,7 dan 0,6 masih bisa diterima. Kedua nilai tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KESEJAHTERAAN KERJA	0.964	0.965	0.969	0.757
KINERJA INOVATIF PEGAWAI	0.951	0.952	0.958	0.696
LINGKUNGAN KERJA	0.960	0.962	0.966	0.783
REWARD	0.970	0.972	0.974	0.755

Sumber : ***Data primer yang diolah (2026)***

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* masing-masing variabel penelitian telah melebihi 0,7. Sesuai ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya, maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*.

Nilai R *Square* pada PLS akan menggambarkan seberapa besar variabel dependen mampu dijelaskan ataupun dipengaruhi oleh variabel independennya. Untuk diketahui nilai R *Square* hanya bisa dilihat dari variabel dependen saja. Berikut hasil penghitungan R *Square* pada variabel dependen penelitian ini:

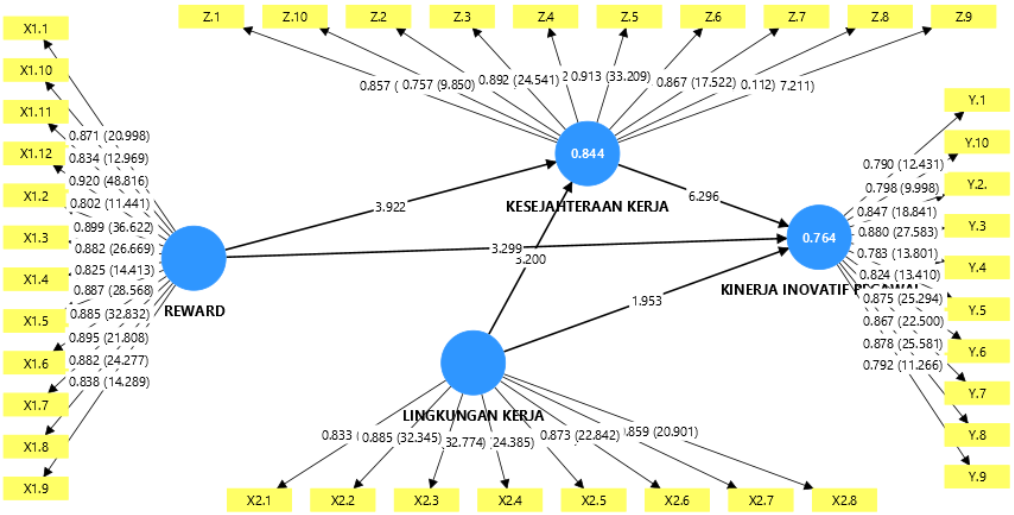
Tabel R Square

	R Square	Adjusted R Square
KESEJAHTERAAN KERJA	0.850	0.847
KINERJA INOVATIF PEGAWAI	0.772	0.764

Sumber : ***Data primer yang diolah (2026)***

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R^2 (R *Square*) sebesar 0.85 atau 85 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap kesejahteraan kerja (Z) sebesar 0.85 atau 85 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,15 atau 15 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sedangkan variabel kinerja inovatif pegawai (Y) diperoleh angka R^2 (R *Square*) sebesar 0.77 atau 77 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap kinerja inovatif pegawai (Y) sebesar 0.77 atau 77 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,23 atau 23 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Penganalisisan inner model dalam Smart PLS ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel penelitian. Inner model bisa dilihat dari nilai inner model dan *R Square, nilai path coefficient,* dan nilai *t-statistiknya* dengan penjelasan sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Inner Model

Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk reward dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0{,}530\ X_1 + 0{,}424\ X_2$$

Model Persamaan II**,** merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk self efficacy, disiplin kerja, penerapan ai dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

a. $Y = 0{,}403\ X_1 - 0{,}259\ X_2 + 0{,}728\ Z$

Path coefficient atau nilai *original sample* akan muncul dalam bentuk positif atau negatif yang menggambarkan apakah hubungan antar variabel tersebut arahnya positif atau negative. *Nilai path coefficient* berada pada rentang -1 hingga +1, jika nilai tersebut mendekati +1 maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat (positif) dan begitu juga sebaliknya. Nilai *original sample* pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel Path Coefficient atau Original Sample

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
KESEJAHTERAAN KERJA -> KINERJA INOVATIF PEGAWAI	0.728	0.724	0.120	6.296	0.000
LINGKUNGAN KERJA -> KESEJAHTERAAN KERJA	0.424	0.429	0.130	3.200	0.001
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA INOVATIF PEGAWAI	-0.259	-0.269	0.132	1.953	0.050
REWARD -> KESEJAHTERAAN KERJA	0.530	0.526	0.129	3.922	0.000
REWARD -> KINERJA INOVATIF PEGAWAI	0.403	0.418	0.122	3.299	0.001

Sumber: ***Data primer yang diolah (2026)***

Berdasarkan tabel di atas, nilai sampel asli atau *original sample* menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti semua pengaruh antar variabel pada penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif. Berdasarkan nilai *t-statistiknya*, pengaruh langsung telah menunjukkan nilai *t-statistik* yang lebih dari 1,96. Nilai yang lebih dari 1,96 berarti hipotesis tersebut diterima. Pada penelitian ini, pengaruh langsung terdapat dari tiga hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 : : *Reward* memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan kerja

   Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai *orginal sample* sebesar 0.530 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 4.096 atau (4.096 > t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha*

(0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja

2. Pengujian Hipotesis 2: : Lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan kerja
   Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai *orginal sample* sebesar 0.424 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 3.250 atau (3.250 > t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* (0.001 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan kerja
3. Pengujian Hipotesis 3 : *Reward* memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja inovatif pegawai
   Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai *orginal sample* sebesar 0.403 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 3.293 atau (3.293 > t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih kecil dari dari *alpha* (0,001 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif pegawai
4. Pengujian Hipotesis 4 : : Lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja inovatif pegawai
   Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai *orginal sample* sebesar -0.259 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 1.959 atau (1.959 < t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* (0.050 > 0,05) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif pegawai
5. Pengujian Hipotesis 5: : Kesejahteraan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja inovatif pegawai
   Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai *orginal sample* sebesar 0.728 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 6.057 atau (6.057 > t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif pegawai

Tabel *Path Coefficient* atau *Original Sample* Dengan Intervening

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
LINGKUNGAN KERJA -> KESEJAHTERAAN KERJA -> KINERJA INOVATIF PEGAWAI	0.309	0.308	0.104	2.962	0.003
REWARD -> KESEJAHTERAAN KERJA -> KINERJA INOVATIF PEGAWAI	0.386	0.382	0.120	3.205	0.001

Sumber: ***Data primer yang diolah (2026)***

6. Pengujian Hipotesis 8 : : *Reward* memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja inovatif pegawai Dengan Kesejahteraan kerja Sebagai variable Intervening
   Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai *orginal sample* sebesar 0.386 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 2.962 atau (2.962 > t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* (0,029 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja inovatif pegawai dengan kesejahteraan kerja sebagai variable intervening
7. Pengujian Hipotesis 9 : Lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja inovatif pegawai Dengan Kesejahteraan kerja Sebagai variable Intervening
   Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai *orginal sample* sebesar 0.309 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 3.205 atau (3.205 > t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* (0.003 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja inovatif pegawai dengan kesejahteraan kerja sebagai variable intervening.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut :

1. *Reward* Memiliki Efek Positif Dan Signifikan Terhadap Kesejahteraan Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja. Pemberian penghargaan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi,

secara langsung menyentuh aspek psikologis dan kesejahteraan finansial pegawai di lingkungan kerja. Ketika kontribusi dan kerja keras seseorang diakui secara adil melalui kompensasi yang layak, bonus, atau apresiasi verbal, hal tersebut menciptakan rasa dihargai yang mendalam di dalam diri mereka. Validasi positif ini memicu peningkatan motivasi intrinsik, menurunkan tingkat stres kerja, serta membangun loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Pegawai yang merasa dihargai cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, merasakan kenyamanan emosional, dan terhindar dari kejenuhan profesional. Oleh karena itu, mekanisme apresiasi yang tepat sasaran berfungsi sebagai katalisator utama dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan mendukung pemenuhan kepuasan hidup serta kebahagiaan pegawai secara menyeluruh saat menjalankan tugas mereka setiap hari.

Hasil ini sama dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Putra, A., 2023)** menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja pegawai karena penghargaan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja

2. Lingkungan Kerja Memiliki Efek Positif Dan Signifikan Terhadap Kesejahteraan Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan kerja. Kondisi fisik maupun fasilitas di tempat kerja sering kali dianggap sebagai faktor penentu utama kenyamanan, namun elemen-elemen tersebut sejatinya hanya berfungsi sebagai pemenuh kebutuhan dasar yang bersifat higienis. Ketika standar minimal lingkungan fisik sudah terpenuhi, variasi kualitas ruangan atau sarana tidak lagi menjadi penggerak utama yang mendongkrak kebahagiaan mendalam seorang pegawai. Kesejahteraan psikologis di tempat kerja jauh lebih ditentukan oleh faktor-faktor internal yang bersifat personal dan relasional, seperti kualitas hubungan antar-rekan kerja, keadilan kepemimpinan, keselarasan nilai pribadi dengan visi perusahaan, serta adanya ruang untuk aktualisasi diri. Pegawai yang memiliki tingkat resiliensi tinggi atau merasa pekerjaannya bermakna tetap mampu mempertahankan stabilitas emosional dan kepuasan batin mereka, terlepas dari dinamika perubahan situasi lingkungan fisik di sekitarnya.

Hasil ini sama dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Wulandari, D., 2024)** menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja pegawai karena suasana kerja yang nyaman mampu meningkatkan kepuasan dan kualitas kehidupan kerja pegawai

3. *Reward* Memiliki Efek Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Inovatif Pegawai

Hasil penelitian menunjukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovatif pegawai. Apresiasi berbentuk materi maupun rekognisi sosial bertindak sebagai bahan bakar utama yang memicu keberanian pegawai untuk berpikir keluar dari pakem konvensional. Ketika sebuah organisasi secara konsisten menyediakan sistem penghargaan yang adil dan transparan, pegawai akan merasa memiliki ruang aman yang luas untuk bereksperimen, mengambil risiko terukur, serta melahirkan gagasan-gagasan segar yang solutif bagi perusahaan. Insentif ini tidak sekadar meningkatkan produktivitas harian, melainkan menumbuhkan rasa kepemilikan dan keterikatan emosional yang mendalam terhadap setiap program pembaruan. Dorongan ekstrinsik tersebut pada akhirnya melebur menjadi motivasi intrinsik yang kuat, di mana setiap individu merasa tertantang untuk terus mendobrak rutinitas, menciptakan efisiensi baru, dan mendedikasikan daya kreativitas terbaik mereka demi kemajuan organisasi secara berkelanjutan.

Hasil ini sama dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Dhewy, 2022)** menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif pegawai karena penghargaan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan kreativitas dan motivasi kerja pegawai

4. Lingkungan Kerja Memiliki Efek Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Inovatif Pegawai

Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif pegawai. Dorongan untuk melahirkan inovasi dan gagasan kreatif pada dasarnya bersumber dari motivasi intrinsik serta kesiapan mental individu, bukan sekadar

fasilitas fisik atau atmosfer lingkungan tempat mereka bekerja. Keberadaan ruang kerja yang nyaman, sarana yang lengkap, atau tata letak kantor yang estetis hanya berfungsi sebagai elemen pendukung kenyamanan dasar, tetapi tidak secara otomatis memicu lompatan berpikir kreatif atau keberanian dalam mengambil risiko eksperimental. Kemampuan pegawai untuk menghasilkan pembaruan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kedalaman kompetensi, fleksibilitas kognitif, serta adanya budaya organisasi yang mendukung kebebasan berpendapat. Oleh karena itu, pembenahan pada aspek lingkungan fisik tidak serta-merta menjadi stimulator utama yang mampu mendongkrak atau mengubah secara drastis daya kreativitas serta kinerja inovatif pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Hasil ini sama dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Metariani, 2022)** menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif pegawai karena suasana kerja yang nyaman mampu meningkatkan kreativitas dan produktivitas pegawai

5. Kesejahteraan Kerja Memiliki Efek Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Inovatif Pegawai

Hasil penelitian menunjukan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif pegawai. Ketika seorang pegawai merasakan kesejahteraan kerja yang prima, baik secara emosional, psikologis, maupun fisik, mereka akan memiliki energi positif dan kesiapan mental yang melimpah. Kondisi batin yang bahagia dan terbebas dari stres berlebih memberikan rasa aman yang mendorong mereka untuk berpikir lebih kreatif dan berani mengeksplorasi ide-ide baru. Pegawai yang merasa sejahtera cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan pekerjaannya, sehingga mereka lebih antusias dalam mencari solusi solutif demi kemajuan organisasi. Rasa dihargai dan didukung penuh oleh lingkungan kerja menciptakan atmosfer yang memicu munculnya gagasan-gagasan segar serta pembaruan metode kerja. Pada akhirnya, pemenuhan kebahagiaan dan kenyamanan psikologis di tempat kerja menjadi fondasi utama yang mendongkrak daya cipta serta mendorong pegawai untuk konsisten menampilkan kinerja inovatif terbaik mereka.

Hasil ini sama dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Mayang, 2026)** menyatakan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovatif pegawai karena kondisi kerja yang sejahtera mampu meningkatkan kreativitas dan produktivitas kerja pegawai

6. *Reward* Memiliki Efek Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Inovatif Pegawai Dengan Kesejahteraan Kerja Sebagai Variable Intervening

Hasil penelitian menunjukan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja inovatif pegawai dengan kesejahteraan kerja sebagai variable intervening. Pemberian penghargaan yang adil dan apresiatif di lingkungan kerja secara langsung mampu membangun rasa aman, kebahagiaan, serta kenyamanan psikologis dalam diri pegawai. Ketika aspek kesejahteraan kerja ini dapat terpenuhi secara optimal, pegawai akan memiliki kondisi mental yang jauh lebih stabil, motivasi batin yang kuat, serta tingkat stres yang rendah. Suasana batin yang positif dan sejahtera inilah yang kemudian membuka ruang berpikir kreatif, sehingga mereka merasa lebih percaya diri untuk mulai bereksperimen, berani mengambil risiko terukur, dan melahirkan berbagai gagasan baru yang solutif. Dengan demikian, sebuah apresiasi tidak serta-merta langsung mengubah perilaku kerja, melainkan harus menyentuh dan meningkatkan kualitas hidup serta kebahagiaan emosional pegawai terlebih dahulu, sebelum akhirnya bertransformasi menjadi dorongan kuat yang memicu lahirnya tindakan kreatif dan kinerja inovatif yang berdampak bagi kemajuan organisasi.

7. Lingkungan Kerja Memiliki Efek Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Inovatif Pegawai Dengan Kesejahteraan Kerja Sebagai Variable Intervening

Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja inovatif pegawai dengan kesejahteraan kerja sebagai variable intervening. Kondisi fisik dan atmosfer di tempat kerja pada dasarnya hanya berfungsi sebagai pemenuh fasilitas dasar, sehingga tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai secara mendalam. Ketika penataan atau kenyamanan lingkungan fisik tersebut gagal menstimulasi kebahagiaan batin dan ketenangan emosional, maka peran kesejahteraan kerja

sebagai jembatan stimulasi otomatis menjadi terputus. Pegawai tidak merasakan bahwa kelengkapan sarana prasarana kantor mampu membangun stabilitas mental serta motivasi intrinsik yang dibutuhkan untuk memicu pemikiran kreatif mereka. Akibatnya, segala bentuk perubahan maupun pembenahan pada aspek lingkungan fisik tidak akan pernah mampu mengalir melalui jalur peningkatan kualitas hidup dan kebahagiaan pegawai untuk bertransformasi menjadi dorongan kuat yang melahirkan tindakan eksperimental ataupun kinerja inovatif demi kemajuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, reward terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja serta kinerja inovatif pegawai pada Polres Sijunjung, yang menunjukkan bahwa semakin baik penghargaan yang diterima pegawai maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan dan kinerja inovatif yang dihasilkan. Sementara itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kesejahteraan kerja maupun kinerja inovatif pegawai. Selain itu, kesejahteraan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja inovatif pegawai dan mampu memediasi pengaruh reward serta lingkungan kerja terhadap kinerja inovatif pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan kerja memiliki peran penting sebagai mekanisme yang memperkuat peningkatan kinerja inovatif pegawai di Polres Sijunjung..

REFERENSI

Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Antar Lintas Sumatera Di Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(3), 667–677. Https://Doi.Org/10.47467/Reslaj.V5i3.1670*.

Anggraini, P., & K. (2021). Pengaruh Kesejahteraan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(2), 90-101.*

Busro. (2022). Teori-Teori Manajemen Sdm. In *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Sumber Daya Manusia. In *Kinerja Karyawan*.

Dhewy. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia*.

Haryanti, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadapkinerja Pegawai Di Rsud Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha Dan Ilmu Ekonomi (Wiranomika)Issn: 2963-5810 | Vol.3 | No.1 | 2024hlm. 01-09terbit:29januari2024*.

Hidayat, R., & P. (2021). Kinerja Inovatif Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 45-56.*

Hidayatullah, M., & P. (2025). Inovasi Pelayanan Publik Pada Institusi Kepolisian Di Era Modern. *Jurnal Administrasi Negara, 14(1), 25–36.*

Mayang. (2026). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pdam Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. *Jukoni: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Issn 3064-3406 (E) Volume 03, Nomor 01, Februari 2026*.

Metariani. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentionpada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada. *Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja*.

Nicholas, K. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz Divisi Finance Jakarta. *P-Issn: 2808-2443e-Issn: 2808-2222volume. 5, No. 2, 2025*.

Putra, A., & M. (2023). Pengaruh Reward Terhadap Kesejahteraan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(2), 115-126.*

Putra, A. (2021). Kinerja Anggota Kepolisian Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Kepolisian, 15(2), 120–130.*

Putri, D., & A. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

Manajemen Sumber Daya Manusia, 11(2), 120–130.

Rahmah, U. S. (2023). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. *Program Studi Manajamen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*.

Rahmawati, I., & H. (2022). Kualitas Pelayanan Publik Oleh Kepolisian Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat. *Urnal Administrasi Publik, 8(2), 134–145.*

Said, U., & Baskara, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, *10*(1), 140–158. Https://Doi.Org/10.37567/Alwatzikhoebillah.V10i1.2505

Saputra, F., & L. (2022). Kesejahteraan Kerja Dan Inovasi Karyawan Dalam Organisasi Modern. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 45–55.*

Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuatitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Cv.

Ulya Siti Rahmah[1], R. K. S. (2023). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. *Program Studi Manajamen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*.

Wulandari, D., & A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 10(1), 98-110.*