

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samarata Sinergi

Auliya Putri^{1✉}, M. Yusuf S. Barusman^{2✉}

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan kinerja karyawan sebagai faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi usaha yang penuh persaingan. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Samarata Sinergi. Metode yang diterapkan ialah kuantitatif dengan pendekatan sensus, di mana kuesioner disebarikan kepada semua karyawan PT. Samarata Sinergi dan diuji menggunakan SPSS. Hasil penelitian mengindikasikan variabel X_1 berpengaruh signifikan secara statistik, sementara variabel X_2 mengindikasikan tidak berpengaruh signifikan secara statistik, dan uji f menyatakan variabel X_1 dan X_2 secara simultan punya pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dari penelitian ini memberikan rekomendasi kepada PT. Samarata Sinergi dalam pengelolaan suasana kerja yang kondusif dan pengembangan sistem penghargaan penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara maksimal.

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, sistem penghargaan, kinerja karyawan*

Abstract

This study explains employee performance as an important factor in determining the success of a company in facing a competitive business. The purpose of this research is to analyze the relationship between the work environment and the reward system on employee performance at PT Samarata Sinergi. The method applied was quantitative with a census approach, where questionnaires were distributed to all employees of PT Samarata Sinergi and tested using SPSS. The results indicated that variable X_1 had a statistically significant effect, while variable X_2 indicated that it did not have a statistically significant effect, and the f test stated that variables X_1 and X_2 simultaneously had a significant effect on variable Y. This study provides recommendations to PT. Samarata Sinergi in managing a conducive work atmosphere and developing an important reward system to increase employee productivity to the maximum.

Keywords: *Work environment, reward system, employee performance*

Copyright (c) 2024 Auliya Putri

✉ Corresponding author :

Email Address : auliya.21011160@student.ubl.ac.id, yusuf.barusman@ubl.ac.id

PENDAHULUAN

Di lingkungan bisnis yang penuh persaingan, kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, sebagaimana

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja.....

dikemukakan oleh (Hinelol1 et al., 2023) bahwa SDM yang memiliki kualitas tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang maksimal, sementara SDM yang kualitasnya rendah sering kali menghasilkan kinerja yang tidak memuaskan. Menurut (Aditya Nur Pratama, 2016) tenaga kerja merupakan salah satu aset yang bernilai serta perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan baik untuk menciptakan karyawan yang mempunyai kemampuan bersaing yang kuat. Kinerja seorang karyawan tidak hanya terpengaruh oleh aspek dari dalam diri seperti kapabilitas dan keterampilan individu, namun aspek dari luar seperti lingkungan kerja dan sistem penghargaan juga berpengaruh. Pengelolaan tenaga kerja dengan optimal tentu akan memberikan kontribusi yang menguntungkan terhadap perkembangan perusahaan.

Dalam Manajemen SDM, lingkungan kerja dan sistem penghargaan ialah dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi atau badan usaha. Dari (Handoko, 2003) dalam (Sofiaty, 2021) "Manajemen SDM ialah perpaduan antara pengetahuan serta seni yang berkaitan dengan tahapan pengadaan, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja dengan mutu tinggi, maka tujuan organisasi akan tercapai secara efisien dan setiap individu merasa puas". Lingkungan kerja yang ideal tidak hanya meliputi faktor fisik seperti kenyamanan dan kebersihan, tetapi juga faktor psikologis seperti interaksi antar karyawan dan komunikasi yang baik dengan manajemen. Selain itu, sistem penghargaan yang adil dan sesuai dengan pencapaian karyawan dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Minimnya kolaborasi antara karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat menyebabkan perbedaan antara karyawan baru dan lama yang mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan cara yang efektif dan optimal (Ocha Maretha & Ali Alam, 2022).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa suasana kerja yang kondusif serta penghargaan yang efektif dapat memperbaiki kinerja karyawan. Penelitian oleh (Basuki & Saputra, 2017) mengindikasikan kondisi kerja yang optimal serta penghargaan yang tepat dapat secara substansial mengoptimalkan produktivitas para pekerja. Selain itu, (Pratama et al., 2024) menekankan bahwa lingkungan kerja dan penghargaan mempunyai peran krusial dalam menciptakan kinerja individu yang optimal, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Fredy Ziekrian Mega et al., 2024) juga menambahkan bahwa dengan menerapkan strategi yang menghargai kontribusi karyawan, memberikan peluang untuk berkembang, dan mengembangkan suasana kerja yang kondusif, organisasi bisa memperbaiki kinerja para pekerja serta menggapai sasaran strategisnya.

Di suatu perusahaan penting untuk memahami dampak lingkungan kerja dan sistem penghargaan guna meningkatkan kinerja serta untuk menggapai sasaran perusahaan. Melalui penciptaan suasana bekerja yang nyaman serta menerapkan penghargaan secara adil, perusahaan bisa mendorong karyawan agar dapat beroperasi dengan lebih produktif dan efisien. Studi ini ditujukan guna mengukur seberapa berpengaruh lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Samarata Sinergi. Diharapkan dari studi ini bisa memberi rekomendasi kepada perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat dan mendukung pertumbuhan serta keberlanjutan bisnis perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori besar yang diterapkan dalam penelitian ini ialah Teori Dua Faktor Herzberg 1959 kemudian dikembangkan oleh (Nalu, 2018) yang menyatakan bahwa “untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan dua aspek penting, yaitu motivasi dan hygiene. Aspek motivasi, seperti kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan pengakuan, perlu didorong supaya karyawan merasa puas dan termotivasi dalam bekerja. Sementara itu, aspek hygiene, seperti menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan membangun relasi yang seimbang dengan atasan juga harus diperhatikan agar tidak menimbulkan ketidakpuasan yang dapat mengganggu kinerja. Kedua aspek ini saling berhubungan dan perlu dikelola dengan baik guna memperoleh hasil yang optimal.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk kepada keadaan fisik, interaksi sosial, dan psikologis di lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Interaksi yang dijalin oleh para pemimpin bertujuan untuk memastikan keberlangsungan organisasi, serta mendorong kemajuan menuju arah yang lebih baik melalui penciptaan sinergi yang harmonis dengan anggota timnya (Kartawijaya et al., 2019). Menurut pendapat (Sedarmayanti & Nunur Rahadian, 2018), lingkungan kerja adalah ruang di mana karyawan dapat beraktivitas dengan baik, memungkinkan mereka untuk mencapai penyelesaian tugas sesuai sasaran yang telah ditetapkan. Sebagaimana dalam penelitian (Basuki & Saputra, 2017) yang menyatakan lingkungan kerja yang harmonis dan membuat senang punya hubungan yang kuat terhadap motivasi dan fokus para pekerja dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

2. Sistem Penghargaan

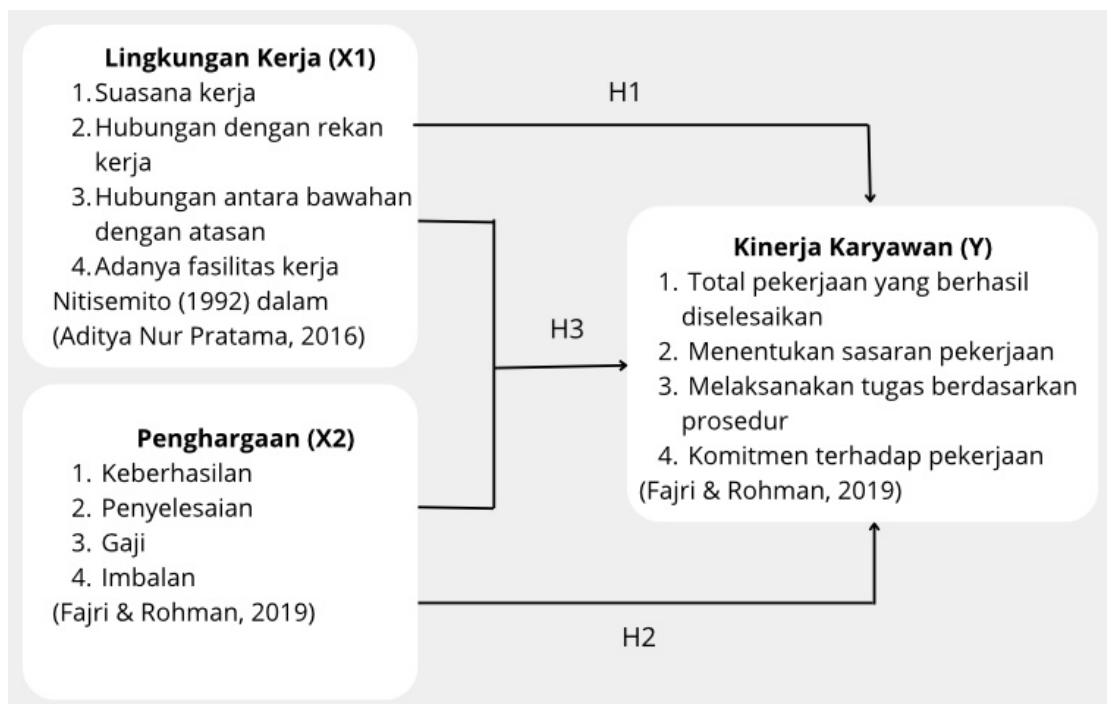
Dalam kerangka manajemen, penghargaan berfungsi sebagai salah satu instrumen untuk mendorong peningkatan motivasi kinerja pegawai (Sofiati, 2021). Sistem penghargaan sebagaimana dijelaskan oleh (Juhanes et al., 2023), merupakan suatu bentuk pemberian hadiah atau pengakuan yang diberikan berdasarkan pencapaian target, yang bertujuan untuk mendorong individu agar terus meningkatkan kinerjanya. (Kurniawan, 2018) menambahkan kalau upaya untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja, serta memberikan motivasi guna meraih tujuan pribadi maupun organisasi, salah satu strategi yang dapat diterapkan ialah dengan pemberian penghargaan. Penghargaan ini dapat berupa peningkatan gaji, promosi, atau pengakuan atas dedikasi, keterampilan, dan usaha yang telah mereka tunjukkan dalam kontribusi mereka terhadap perusahaan. Selanjutnya penelitian oleh (Fajri & Rohman, 2019) menyatakan bahwa pemberian penghargaan berpengaruh besar terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut (Lestary & Harmon, 2017), kinerja karyawan adalah salah satu elemen penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Evaluasi kinerja karyawan juga sangat penting untuk mengenali potensi dan keterbatasan seseorang, memberikan masukan yang membangun, serta mengidentifikasi area di mana diperlukan motivasi atau pengembangan lebih lanjut (Kusuma Putra,

2024). Pendapat (Habiburrahman & Gede Agus Suwantara, 2014), kinerja diklasifikasikan menjadi dua kategori meliputi kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu bisa diartikan sebagai pencapaian yang diraih oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya selama kerja, mencakup aspek-aspek seperti kemampuan, keterampilan, efisiensi, serta sumbangsih individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, kinerja organisasi merupakan cerminan dari pencapaian total suatu entitas yang berkaitan dengan efektivitas, efisiensi, serta kemampuan organisasi dalam meraih sasaran yang telah ditentukan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar diatas didapat hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Samarata Sinergi.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan dari sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Samarata Sinergi.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Samarata Sinergi.

METODOLOGI

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dan bentuk hubungan kausal untuk menguji hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya dalam menghimpun informasi yang kemudian dilakukan analisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Populasi yang diteliti studi ini mencakup semua pekerja di PT. Samarata Sinergi dari berbagai divisi. Penelitian ini menerapkan metode sensus,

di mana semua karyawan dijadikan responden dalam pengambilan sampel karena jumlah karyawan di PT. Samarata Sinergi hanya berjumlah 31 orang. Pendekatan ini dianggap sesuai karena populasi yang relatif kecil memungkinkan pelaksanaan metode sensus secara efisien, baik dalam hal durasi maupun pengeluaran. Selain itu, pengumpulan data dari seluruh pekerja juga akan memberikan penjelasan yang lebih komprehensif terhadap produktivitas pekerja di perusahaan ini.

Pengumpulan data dilaksanakan menggunakan kuesioner yang menerapkan Skala Likert untuk memudahkan penilaian dari para responden. Setelah mengumpulkan data melalui kuesioner, akan dilakukan Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas) guna menjamin bahwa perangkat pengukur pada pengumpulan data dapat diandalkan, Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas) guna menjamin bahwa data yang dipakai sudah memenuhi kriteria, teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda guna menilai dampak variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y , pengujian hipotesis seperti uji f (simultan) dan uji t (parsial), serta uji koefisien determinasi guna memahami seberapa besar variabel independen secara simultan mampu menguraikan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian dilaksanakan dengan melakukan perbandingan nilai r -hitung terhadap nilai r -tabel. Jumlah sampel terdiri dari 31 responden, derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $n - 2 = 29$, sehingga nilai r -tabel pada tingkat Sig. 5% diperoleh angka 0,367. Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka item itu dianggap valid, artinya instrumen itu dianggap mampu mengukur variabel yang dimaksud. Berdasarkan hasil pengujian, semua item penelitian ini menghasilkan nilai r -hitung melebihi r -tabel yang menunjukkan keseluruhan item dikatakan valid serta dapat diterapkan pada analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Metode yang dipakai yaitu Cronbach's Alpha, menggunakan nilai standar minimum 0,60 untuk mengatakan suatu instrumen reliabel. Hasil memperlihatkan setiap variabel yang diteliti punya nilai melebihi standar minimum, yang artinya instrumen penelitian memiliki karakteristik yang konsisten dan dapat diandalkan. $X_1 = 0,790$, $X_2 = 0,801$, dan $Y = 0,640$. Jadi, semua variabel yang terdapat di studi ini sudah memenuhi standar reliabilitas, dimana instrumen penelitian tersebut menunjukkan konsistensi dan keandalan dalam pengumpulan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, pada penelitian diperoleh Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,168 yang melebihi 0,05. Hal ini mengindikasikan data residual mengikuti distribusi normal pada tingkat Sig. 5%. Selain itu, nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) yaitu 0,163 juga melebihi 0,05, yang

semakin mendukung argumen kalau data yang dipakai pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,180	3,925		3,358	,002		
Lingkungan Kerja	,326	,138	,505	2,356	,026	,648	1,543
Sistem Penghargaan	-,313	,237	-,283	-1,318	,198	,648	1,543

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil tabel diatas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel lingkungan kerja dan sistem penghargaan masing-masing adalah 1,543. Nilai ini berada di bawah batas ketetapan nilai toleransi umum yaitu 10. Di samping itu, nilai Tolerance kedua variabel tersebut adalah 0,648, yang juga melebihi 0,1. Jadi kesimpulannya tidak terdapat masalah multikolinieritas pada variabel-variabel tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Apabila tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tampak tersebar di sekeliling garis 0 pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi (Pratama et al., 2024). Berdasarkan hasil pengujian dengan scatterplot, titik-titik data tersebar acak di sekeliling garis 0 pada sumbu Y tanpa adanya pola yang jelas, maka pada model regresi ini dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Tabel 2. Distribusi Frekuensi

Interval	Lingkungan Kerja (X ₁)			Sistem Penghargaan (X ₂)			Kinerja Karyawan (Y)		
	F	%	ket	F	%	ket	F	%	ket
5-8	-	-	STS	-	-	STS	1	3,23	STS
9-12	-	-	TS	-	-	TS	1	3,23	TS
13-16	-	-	N	-	-	N	1	3,23	N
17-20	3	9,70	S	5	16,13	S	4	12,90	S
21-25	28	90,30	SS	26	83,87	SS	24	77,41	SS
	31	100%		31	100%		31	100%	

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi dari tabel diatas, mayoritas responden menilai lingkungan kerja di PT Samarata Sinergi sudah sangat mendukung, dengan 90,30% responden sangat setuju dan 9,70% setuju. Selain itu, sistem penghargaan

juga mendapatkan penilaian yang sangat baik, dengan 83,87% responden sangat setuju dan 16,13% setuju. Pada variabel kinerja karyawan, mayoritas responden yaitu 77,41%, sangat setuju, 12,90% setuju, sementara sebagian kecil menunjukkan tingkat netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju masing-masing sebesar 3,23%. Secara keseluruhan, lingkungan kerja dan sistem penghargaan berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8,838	2,984		2,961	,006
Lingkungan Kerja	,247	,074	,569	3,334	,002
Sistem Penghargaan	,095	,084	,193	1,132	,267

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil analisis diatas dirumuskan dalam bentuk seperti dibawah ini :

$$Y = X_1 + X_2$$

$$= 8,838 + 0,247 X_1 + 0,095 X_2$$

- Konstanta (α) = 8,838 menunjukkan variabel lingkungan kerja (X_1) dan sistem penghargaan (X_2) mempunyai nilai 0, maka rata-rata kinerja karyawan mencapai angka 8,838.
- Koefisien dari variabel X_1 sebesar 0,247 memperlihatkan setiap tingkatan satu unit pada lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja senilai 0,247, dengan anggapan variabel yang lain tetap tidak berubah. Nilai Sig. yang tercatat yaitu 0,002 mengindikasikan bahwa pengaruh ini memiliki signifikansi statistik yang kuat.
- Koefisien dari variabel X_2 sebesar 0,095 memperlihatkan setiap tingkatan satu unit dalam sistem penghargaan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja senilai 0,095, dengan anggapan variabel yang lain tetap tidak berubah. Namun, nilai Sig. yang tercatat yaitu 0,267 mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

Jadi, kesimpulannya lingkungan kerja secara signifikan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Samarata Sinergi, sementara Sistem Penghargaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

3. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 3. Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,054	2	5,527	5,559	,009 ^b
Residual	27,839	28	,994		
Total	38,894	30			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil yang tertera dalam tabel yaitu nilai F tercatat sebesar 5,559. Disamping itu, diperoleh nilai Sig. $0,009 < 0,05$, membuktikan hasil tersebut signifikan. Dengan demikian, diambil kesimpulan yaitu secara simultan lingkungan kerja dan sistem penghargaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samarata Sinergi.

4. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8,838	2,984		2,961	,006
Lingkungan Kerja	,247	,074	,569	3,334	,002
Sistem Penghargaan	,095	,084	,193	1,132	,267

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil yang diperlihatkan oleh tabel di atas, variabel X_1 memperlihatkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, yang berarti variabel lingkungan kerja punya dampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, variabel X_2 mencatat nilai Sig. sebesar $0,267 > 0,05$, sehingga kesimpulannya sistem penghargaan secara signifikan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, yang terbukti mempunyai pengaruh signifikan dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil yang ditampilkan dalam tabel, korelasi (R) senilai 0,533 mengindikasikan ada pengaruh yang cukup signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y di studi ini. Nilai $R^2 = 0,284$ dari lingkungan kerja dan sistem penghargaan berkontribusi sebesar 28,4% terhadap kinerja karyawan, sementara 71,6% lainnya dijabarkan oleh unsur-unsur yang bukan dari penelitian ini. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0.233 adalah nilai R^2 yang telah disesuaikan untuk menghindari bias terhadap jumlah variabel dalam model. Ini lebih relevan untuk menggambarkan proporsi variabilitas yang dijelaskan. Nilai kesalahan standar sebesar 0.99712 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang berarti nilai yang lebih kecil menunjukkan model lebih akurat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1 Total	,533 ^a	,284	,233	,99712

a. Predictors : (Constant), Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2024

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja semacam suasana kerja yang nyaman, hubungan yang baik antarsesama pekerja, serta sarana yang memadai ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samarata Sinergi. Sedangkan, sistem penghargaan seperti bonus, upah, serta pengakuan dikatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samarata Sinergi. Akan tetapi, secara simultan lingkungan kerja dan sistem penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi senilai 28,4%, sementara 71,6% lainnya dijabarkan oleh unsur-unsur yang bukan dari penelitian ini. Oleh karena itu, PT. Samarata Sinergi disarankan untuk meningkatkan pengelolaan suasana bekerja yang kondusif dan meninjau kembali penghargaan agar lebih relevan dengan yang dibutuhkan para pekerja, sehingga dapat memperbaiki kinerja mereka secara lebih efektif.

Referensi :

- Aditya Nur Pratama. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Razer Brothers*.
- Basuki, K., & Saputra, G. A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja (Studi Pada Pt. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta* (Vol. 4, Issue 1). www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2019). *Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Fredy Ziekrian Mega, Dwi Herinanto, Abdul Aziz, M. Yusuf Sulfarano Barusman, & Defrizal. (2024). The Impact Of Work Motivation And Organizational Culture On Employee Performance: A Study At The Tax Service Office In Bandar Lampung. *Journal of Economic Psychology*, 31(4), 577–586. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2010.03.018>
- Habiburrahman, & Gede Agus Suwantara. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dp2ka) Di Kabupaten Way Kanan*.
- Hinelo¹, R., Podungge², R., & Ambo³, H. (2023). Pengaruh Penerapan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Gorontalo. *Jurnal Ekonomi*, 12, 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Juhanes, Ades Rajayana, & Mieftakhul Fuadi. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*.

- Kartawijaya, F., Setio Lestningsih, A., & Puji Widodo, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 8(1), 1-8.
- Kurniawan, D. (2018). Pengaruh Tingkat Efisiensi, Sistem Penghargaan Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Muamalat Cabang Lampung). *Jurnal Ilmiah Fe-Umm Economic Sciences*, 12(2).
- Kusuma Putra, A. (2024). The Influence Of Motivation And Work Environment On Employee Performance At Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar City. *& Kependidikan*, 2(2).
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Nalu, A. S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt . Proven Force Indonesia*.
- Ocha Maretha, R., & Ali Alam, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Pt. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2349-2356. <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V1i11.344>
- Pratama, C. P. , Listyawati, L. , & Asnawi, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Papua Jaya Bangunan Di Manokwari*.
- Sedarmayanti, & Nunur Rahadian. (2018). *Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi*.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46. <https://doi.org/10.36787/Jei.V15i1.502>