PENGARUH MOTIVASI, REWARD, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CITRA BUMI SUMATERA KOTA PALEMBANG

**Yeni Febrianti 1),**

**Tien Yustini22)**

1,2

E-mail: *2022501027@students.u2022501027@students.igm*.*ac.id*

*igm*.*ac.id*

***Abstract***

*This research was conducted to obtain empirical evidence regarding the influence of motivation, rewards and work environment on employee performance. This research uses quantitative methods and primary data in the form of questionnaires and analyzed by SPSS statistical tools by testing classical assumptions followed by hypothesis testing. This research was conducted at PT Citra Bumi Sumatra in 2023-2024. The results of this research show that motivation has a negative effect on employee performance. This result is due to the lack of optimal leadership at PT Citra Bumi Sumatra in providing motivation to their subordinates. Rewards do not have an influence on employee performance at PT Citra Bumi Sumatra, this is because the reward regulations are not in accordance with employee wishes. The work environment has a positive effect on employee performance at PT Citra Bumi Sumatra. This result is caused by the fact that the work environment, both physical and non-physical in the office, supports employees to be productive and improves employee performance at PT Citra Bumi Sumatra. Motivation, Reward and Work Environment together have a significant effect on employee performance. These results show that these three variables are related, and are in accordance with theory and previous research.*

***Keywords:*** *Motivation, Rewards, Work Environment, Employee Performance*

# PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara terbesar populasinya yang ada di kawasan ASEAN. Masyarakat Indonesia adalah negara heterogen dengan berbagai jenis suku, bahasa dan adat istiadat yang terhampar dari Sabang sampai Merauke. Tentu dengan perbedaan yang terjadi membuat heterogenya sumber daya manusia yang ada di Indonesia (Yustini et al., 2024).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting yang harus dikelola dalam sebuah organisasi agar memberikan dampak yang maksimal. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh dalam mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah (Kasmawati, 2020).

Rahasia kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan dana saja. Namun Sumber daya manusia yang menjadi penentu dalam menjalankan aktivitas perusahaan (Septiadi et al., 2020). Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang professional di bidang pekerjaan yang ditangani. Setiap organisasi atau lembaga selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi maupun lembaga terkait (Neksen et al., 2021). Kinerja atau *performance* merupakan hasil akhir dari pencapaian bagi seseorang atau sekelompok orang yang menjadi tujuan organisasi (Habaora et al., 2021). Kinerja akan dituntut kepada semua pekerja baik itu di lingkungan pemerintah, swasta, dan guru atau dosen (Khodijah & Yustini, 2022).

Salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan performa karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan sebuah energy yang mampu memberikan feeling seseorang dalam melakukan sesuatu (Septiadi et al., 2020). Rambie (2022) produktifitas akan meningkat sejalan dengan meningkatnya motivasi kerja. Dalam bekerja motivasi sangat diperlukan untuk mendukung setiap aktivitas yang dilakukan, karena adanya suatu dorongan atau kemauan diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Motivasi dapat dalam berbagai bentuk yang menjadi tujuan karyawan seperti uang atau salary, lingkungan kerja yang kondusif dan aman, serta pengembangan karir di perusahaan (Ikrom, 2019).

Selain motivasi, reward didasarkan kepada pada asas keadilan dalam pemberiannya. Pemberian reward akan mendorong peningkatan motivasi karyawan untuk meningkatkan *performance* nya. Reward bisa berbentuk berupa peningkatan salary, bonus, atau pengangkatan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya (Iskandar, 2022).

Menurut (Riwukore et al., 2021) Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana kinerja karyawan menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian.

Pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (Ardian, 2019).

Rambie (2022) faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan ditunjang lingkungan kerja yang menyenangkan, karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti bisa memperbaiki moral kerja karyawan. Hal ini disebabkan dalam bekerja menyenangkan penuh semangat dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. lingkungan kerja dibagi menjadi dua secara garis besar yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kinerja karyawan mencerminkan pencapaian kerja mereka yang baik secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditetapkan. Pekerja yang produktif mencerminkan kapasitas, pandangan, dan daya kreasi individu yang senantiasa berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan mereka demi kebaikan pribadi dan lingkungan (Firmansyah & Yustini, 2023).

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan penelitian ini yaitu ; Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Bumi Sumatera. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Bumi Sumatera. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Bumi Sumatera. Motivasi, Reward, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Bumi Sumatera.

# METODE PENELITIAN

Para pekerja PT XYZ yang bekerja di wilayah Kota Palembang menjadi objek dan lokasi penelitian selama 2 bulan, yaitu bulan januari 2023- Desember 2024. Seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut menjadi populasi penelitian, yaitu 200 orang. Teknik penentuan sampel penelitian dilakukan melalui metode sensus (sampel jenuh) sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Analisis Statistika Deskriptif menggunakan SPSS version 25 untuk mendeskripsikan variable penelitian. Penelitian ini menggunakan data kuesioner dengan menggunakan metode kuantitatif.Teknik untuk memperoleh data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Pengukuran indikator dari variabel penelitian menggunakan skala Likert, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan teknik dan prosedur analisis regresi linear berganda, melalui rumus matematis berikut ini.

Y = a + b1X1+b2X2+b3X3+ e

# HASIL DAN PEMBAHASAN

# Hasil penelitian

Karakteristik responden merupakan penjelasan terkait identitas responden untuk memberikan informasi faktual terhadap keberadaan objek penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, laki-laki sebesar 78 persen (157 pekerja) dan perempuan sebesar 21 persen (43 pekerja). Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia pekerja maka kelompok usia 30-40 tahun sebanyak 71 persen (142 pekerja). Karakteristik. Responden yang memiliki Pendidikan s1 sebesar 91 persen (135 pekerja).

Hasil pengujian validitas terhadap item-item variabel budaya organisasi (BO) seperti terlihat pada Tabel 1, didapat nilai koefisien korelasi berada antara 0.749 – 0.778 dan lebih besar dari nilai distibusi r-tabel untuk 100 responden , yaitu 0.1966. Dengan demikian datadata yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi (M)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | Corrected Item  Total Correlation | R Tabel | Keterangan |
| X1.1 | 0.889 | 0.136 | Valid |
| X1.2 | 0.611 | 0.136 | Valid |
| X1.3 | 0.889 | 0.136 | Valid |
| X1.4 | 0.889 | 0.136 | Valid |
| X1.5 | 0.889 | 0.136 | Valid |
| X1.6 | 0.544 | 0.136 | Valid |
| X1.7 | 0.627 | 0.136 | Valid |
| X1.8 | 0.649 | 0.136 | Valid |

Sumber : SPSS 26 (Data diolah, 2024)

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, semua indicator variabel motivasi hasinya lebih dari nilai R tabel yaitu 0.136 maka dapat disimpulkan bahwa semua indicator x1 adalah valid.

**Tabel 4.6 Uji Validitas Reward (R)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | Corrected Item Total Correlation | R Tabel | Keterangan |
| X2.1 | 0.994 | 0.136 | Valid |
| X2.2 | 0.994 | 0.136 | Valid |
| X2.3 | 0.994 | 0.136 | Valid |
| X2.4 | 0.994 | 0.136 | Valid |
| X2.5 | 0.108 | 0.136 | Tidak Valid |
| X2.6 | 0.994 | 0.136 | Valid |
| X2.7 | 0.994 | 0.136 | Valid |

Sumber : SPSS 26 (Data diolah, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, indicator variabel reward memiliki nilai diatas r tabel yaitu 0.136. Namun indicator X2.5 dibawah 0.108 < 0.136 sehingga variabel ini selanjutnya tidak akan dimasukkan kedalam pengujian data baik asumsi klasik dan hipotesis.

**Tabel 4.7 Uji Validitas Lingkungan Kerja (LK)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | Corrected Item Total Correlation | R Tabel | Keterangan |
| X3.1 | 0.624 | 0.136 | Valid |
| X3.2 | 0.538 | 0.136 | Valid |
| X3.3 | 0.538 | 0.136 | Valid |
| X3.4 | 0.657 | 0.136 | Valid |
| X3.5 | 0.617 | 0.136 | Valid |
| X3.6 | 0.678 | 0.136 | Valid |
| X3.7 | 0.677 | 0.136 | Valid |
| X3.8 | 0.639 | 0.136 | Valid |

Sumber : SPSS 26 (Data diolah, 2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.7 uji validitas lingkungan kerja lebih besar dari nilai R tabel yaitu 0.136 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator lingkungan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan (KK)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | Corrected Item Total Correlation | R Tabel | Keterangan |
| Y1.1 | 0.918 | 0.136 | Valid |
| Y1.2 | 0.911 | 0.136 | Valid |
| Y1.3 | 0.897 | 0.136 | Valid |
| Y1.4 | 0.882 | 0.136 | Valid |
| Y1.5 | 0.885 | 0.136 | Valid |
| Y1.6 | 0.879 | 0.136 | Valid |
| Y1.7 | 0.840 | 0.136 | Valid |
| Y1.8 | 0.879 | 0.136 | Valid |

Sumber : SPSS 26 (Data diolah, 2024)

Hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan semuanya lebih besar dari R Tabel > 0.136 sehingga indikator variabel Y semuanya Valid.

**Uji Reabilitas**

Pengujian reabilitas didasarkan kepada nilai Cronbach’s Alpha harus diatas 0.60 sehingga bisa dikatakan bahwa data reabilitas bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 4.9 Uji Reabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai Cronbach’s Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
| Motivasi | 0.89 | 0.60 | Realibel |
| Reward | 1.00 | 0.60 | Realibel |
| Lingkungan Kerja | 0.75 | 0.60 | Realibel |
| Kinerja Karyawan | 0.96 | 0.60 | Realibel |

Sumber : SPSS 26 (Data diolah, 2024)

Dilihat pada tabel diatas semua variabel menghasilkan koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0.60. dengan demikian, seluruh butir instrumen dinyatakan reliabel.

**A. Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membntuk suatu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Pengujian ini juga dapat dilihat dari nilai *Exact Sig (2 Tailed)* harus lebih besar dari 0.05.

**Tabel 4.10 Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 200 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.84018508 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .080 |
| Positive | .080 |
| Negative | -.071 |
| Test Statistic | | .080 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .003c |
| Exact Sig. (2-tailed) | | .144 |
| Point Probability | | .000 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber : SPSS 26 (Data diolah, 2024)

Berdasarkan hasil one-sample Kolmogorov 0.144 > 0.05 sehingga dapat simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**B. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Jika variable bebas saling berkorelasi, maka variable ini tidak ortogonal.Variabel orthogonal adalah variable bebas yang nilai korelasinya antara sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

**Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8.170 | 1.870 |  | 4.369 | .000 |  |  |
| MOTIVASI | -1.231 | .112 | -1.040 | -11.022 | .000 | .149 | 6.713 |
| REWARD | .054 | .089 | .049 | .604 | .546 | .200 | 4.998 |
| LINGKUNGAN KERJA | 1.939 | .086 | 1.156 | 22.530 | .000 | .504 | 1.984 |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN | | | | | | | | |

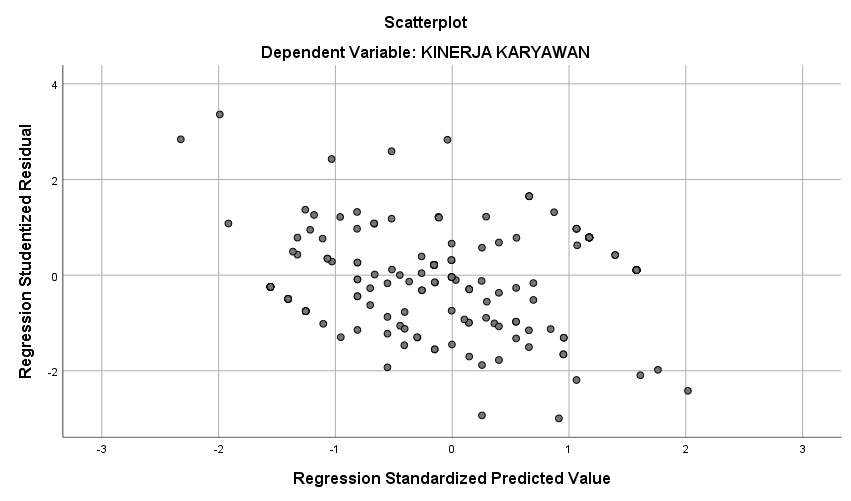
Sumber : SPSS 26 (Data diolah, 2024)

Dilihat dari nilai tolerance ketiga variabel VIF diatas > 10 maka terjadi masalah multikolinearitas sedangkan apabila nilai tolerance VIF < 10 berarti tidak terjadi masalah multikolinearitas. Nilai VIF variabel motivasi 6.71 < 10 artinya tidak terjadi masalah multikolinearitas pada variabel motivasi, sedangkan variabel Reward 4.99 nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas pada variabel Reward dan variabel lingkungan kerja dibawah 10 yaitu1.98 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas pada variabel lingkungan kerja.

**C. Uji Heterokedastisitas**

Untuk Uji Heteroskedastisitas, seperti halnya uji Normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada Scatter Plot

**Gambar 4.2 Scatter Plot**



Sumber : SPSS 26 (Data diolah, 2024)

Berdasarkan gambar 4.1 *Scatter plot,* dilihat dari gambar diatas menunjukkan bahwa tidak membentuk pola tertentu dan tidak berkumpul di satu titik sehingga diartikan bahwa tidak terjadi masalah Heterokedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |  |
| 1 | (Constant) | 8.170 | 1.870 |  | 4.369 | .000 |
| MOTIVASI | -1.231 | .112 | -1.040 | -11.022 | .000 |
| REWARD | .054 | .089 | .049 | .604 | .546 |
| LINGKUNGAN KERJA | 1.939 | .086 | 1.156 | 22.530 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN | | | | | | |

Dari perhitungan SPSS, dapat simpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Reward tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji R squared mendapatkan 74 persen artinya variabel independent mampu mempengaruhi sebesar 74 persen terhadap variabel dependent sedangkan sisa nya 26 persen dipengaruhi variabel lain.

# Pembahasan

Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan. Memuat temuan spesifik atau unik dari hasil penelitian. Kemungkinan tindaklanjut kegiatan dapat juga disampaikan pada bagian ini [Times New Roman, 12, normal].

# Pembahasan

Dapat dilihat bahwa dari motivasimemiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai koeficient 1.231 dengan tingkat signifikansi 0.00 artinya semakin meningkatnya motivasi sebesar 1 persen akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 1,23 persen. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Farras, 2022) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren di Kota Dumai.

. Hasil ini disebabkan karena belum optimalnya pimpinan di PT XYZ dalam memberikan motivasi untuk peningkatan kinerja karyawannya. Selain itu, Motivasi yang berasal dari luar, seperti insentif finansial atau pujian, bisa menjadi tidak begitu efektif jika tidak sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai pribadi karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tetapi tidak mendapat arahan atau dukungan yang cukup dari atasan mereka mungkin kesulitan mengarahkan energi mereka dengan efektif, sehingga kinerja mereka tidak meningkat bahwa menurunkan kinerja karyawan.

Tidak optimalnya motivasi dari pimpinan juga bisa diakibatkan karena pimpinan yang tidak terlibat secara aktif dengan timnya cenderung kehilangan pemahaman tentang kebutuhan, tantangan, dan motivasi individu di dalamnya. Karena hal itu sehingga pimpinan tidak dikagumi, dan motivasi yang diberikan sulit untuk didengarkan oleh karyawan atau bawahan yang ada di PT XYZ.

Berdasarkan hasil pengujian Reward mendapatkan hasil Coeficient 0.05 dengan tingkat signifikansi 0.54 > 0.00 artinya Reward tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian (Iskandar, 2022) yang mendapatkan kesimpulan reward berpengaruh positif terhhadap kinerja karyawan di pegawai kantor dinas kota Makasar.

Hasil ini menujukkan bahwa peraturan pemberian reward yang dijalankan di PT XYZ belum sesuai dengan keinginan karyawan. Pemberian reward di PT XYZ belum menjadi hal yang diharapkan karyawan.

Pemberian Reward baik yang finansil mapun non finansial menjadikan pegawai untuk mencapai atau bahkan melebihi target kinerja yang ditetapkan. Ketika pegawai tahu bahwa mereka akan diberi pengakuan atau imbalan atas pencapaian mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Dengan mendorong kinerja individu, reward dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Karyawan yang termotivasi dan produktif dapat membantu mencapai tujuan dan visi organisasi dengan lebih baik.

Hasil statitsik menunjukkan nilai nilai coefficient 1.93 dengan tingkat signifikansi 0.00 artinya jika variabel lingkungan kerja naik 1 persen maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.93 persen.sehngga dapat diartikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi et all (2020) yang mendapatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mentari Persada Jakarta.

Hasil ini dikarenakan oleh karyawan PT Citra Bumi Sumatera sangat menekankan terhadap kenyamanan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang akan menunjang kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi dan komunikasi yang efektif antar karyawan memungkinkan mereka untuk saling mendukung dan berbagi ide, yang dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Selain itu, Fasilitas yang memadai, seperti tempat kerja yang nyaman, teknologi yang memadai, dan fasilitas kesehatan, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian serta pembahasan telah diuraikan sebelumnya sehingga kesimpulan dalam penelitian ini adalah : Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hasil ini disebabkan karena kurang optimalnya pimpinan memberikan motivasi dan faktor internal dari persoalan pribadi yang dialami karyawan di PT XYZ. Reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hasil ini disebabkan karena peraturan reward atau insentif di perusahan belum sesuai dengan keinginan karyawan di XYZ. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hasil ini diakibatkan oleh lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik di kantor sudah mendukung karyawan untuk produktif dan meningkatkan kinerja karyawan di PT XYZ.

1. **Daftar Pustaka**

Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. Jepa, 4(2), 119–132.[Https://Doi.Org/Https://Journal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/Jepa/Article/View/59 7](Https://Doi.Org/Https://Journal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/Jepa/Article/View/59%207)

Aravik, H., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Punishment & Reward, Iklim Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karya Ilmiah Dosen Persaudaraan Dosen Republik Indonesia (Pdri) Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, *6*(1), 35–44. https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1321

Badar, R., & Rahardja, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan (Reward), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Cahaya Bunga Kreasi Bekasi Jawa Barat). *Diponegoro Journal of Management*, *9*(1), 1–9. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom

Bambang Wahyono Putro, P., Mintarti, S., Wijaya, A., Ilmu Ekonomi, M., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, F. (2017). *Analisis determinasi pertumbuhan ekonomi dan kemiskinan*. *13*(2), 121–126.

Budiman, T., Febrian, E., & Azis, Y. (2022). *Asian Economic and Financial Review THE EFFECT OF GEOGRAPHICAL FACTORS ON ISLAMIC BANKING SUSTAINABILITY PERFORMANCE : AN INSTRUMENTAL VARIABLE QUANTILE REGRESSION ANALYSIS Keyword s*. *12*(2), 70–88. https://doi.org/10.18488/5002.v12i2.4411

Darmawan, O. H., Halin, H., & Wadud, M. (2023). Analysis of Consumer Perspectives on the Use of LRT (Light Rail Transit) Palembang. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, *4*(4), 168–178. https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v4i4.1451

Firmansyah, M., & Yustini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, Dan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *7*(3), 740–758. https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3393

Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis Deskriptif tentang Tampilan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, *12*(1), 31–41. https://doi.org/10.36982/jiegmk.v12i1.1123

Hasanah, H. 2021. (2021). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK (Studi Multi Situs di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan)* (Issue Tesis magister manajemen ekonomi Islam).

HS, S., Handayani, T., Maulida, S., & Melati, M. (2022). Financial Performance and Health Analysis of Islamic Banking Pre-Mega Merger. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, *10*(1), 91. https://doi.org/10.21043/equilibrium.v10i1.14852

Ikrom, M. (2019). Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding SemNas Teknik UMAHA*, *1*, 154–159.

Iskandar, M. R. (2022). Iskandar, M. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. YUME: Journal of Management, 4(3), 577–592. https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546 Mulang, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja P. *YUME: Journal of Management*, *4*(3), 577–592. https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, *September*, 117–123. https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916

Kartawijaya, F., Sabil, S., Lestiningsih, A. S., & Widodo, D. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek*, 1–8. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.25

Kasmawati, 2020. (2020). pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kota Baru Cabang Utama Sembilahan. *Skripsi Manajemen, Universitas Islam Riau*.

Khodijah, S., & Yustini, T. (2022). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Dan Responsibilitas Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi Tridinanti (Jurnal Ratri)*, *3*(2), 72–83. https://doi.org/10.52333/ratri.v3i2.909

Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(4), 426–441. https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966

Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Bandung*. Remaja Rosdakarya.

Mutiara, P., Fauzi, A., Wahyuni, A. D., Adisti, A. A., Kurniasih, F., Afifi, S. T., & ... (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, *1*(3), 636–646. https://greenpub.org/JIM/article/view/91%0Ahttps://greenpub.org/JIM/article/download/91/86

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *2*(2), 105–112. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282

Nirmalasary, T. N., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Direktorat Kriminal Khusus. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, *3*(1), 33–42.

Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh Reward , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pegadaian ( Persero ) Kanwil V Manado The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian ( Persero ) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *8*(4), 288–299.

Prasetyanty, I. safitri. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai PT TASPEN (Persero) Surakarta). In *tesis*.

Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, *30*(02), 20–32. https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460

Prissilia, A., Alie, J., & DP, M. K. (2023). The Influence of Satisfaction and Compensation on Employee Performance at Hotel Peninsula Palembang. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, *4*(2), 74–79. https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v4i2.1147

Rambie, F. A. (2022). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam*.

Rastana, Mahayasa, & Premayani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerahdi Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, *1*(3), 834–843.

Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *9*(3), 505–515. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727

Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global*, *6*(1), 87–96. https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1327

Rr.Dewi Handayani. (2013). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOVEMBER (ITS) SURABAYA Rr. Dewi Handayani*. *05*.

Sania, R., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., Studi, P., Administrasi, I., & Reguler, P. S. (2012). *UNIVERSITAS INDONESIA Pengaruh Motivasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office ( Non Medis ) Rumah Sakit Bogor Medical Center UNIVERSITAS INDONESIA Pengaruh Motivasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office ( Non Medis* .

Sari, D. P., Pratiwi, H., Karlinda, A. E., & Candra, Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobistek*, *11*, 278–283. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.382

Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *1*(01), 38–44. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281.

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, *15*(1), 34–46. https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502

Suartini, D. N. (2018). Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) I Lagaligo Wotu. *Jikkhc*, *03*(01), 85–92.

Wisudayanti, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada trend fashion Kabupaten Blitar. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, *5*(3), 248–253.

Yudianto, E., Ridhoh, A., & Melani, A. P. (2023). Efektivitas Pelayanan Kesehatan dalam Perspektif Matrik Inovasi Sektor Publik pada Kota Probolinggo. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, *6*(1), 63–69. https://doi.org/10.47647/jsh.v6i1.1415

Yunus, M., & Mochlasin, M. (2021). Bagaimana motivasi kerja Islam memoderasi pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan? *Journal of Management and Digital Business*, *2*(2), 116–127. https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i2.293

Yustini, T. (2018). Effectiveness of Poverty Reduction Program with Value Added Creation in Agribusiness Sector and Formulation of Strategic Plan and Policies. *International Journal of Economics and Finance*, *10*(4), 51. https://doi.org/10.5539/ijef.v10n4p51

Yustini, T., Setiawan, H., Viatra, A. W., Indo, U., & Mandiri, G. (2024). *ARSY : Aplikasi Riset kepada Masyarakat Competency in Managing Business Finances Peningkatan Skala Usaha UMKM PEKKA melalui Peningkatan Kompetensi Mengelola Keuangan Usaha*. *4*(2), 33–42.

Zakrasi I, Halin H, M. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manjemen, Dan Ekonomi.*, *3*(1), 26–40. https://doi.org/10.24967/jmb.v5i2.670