

**PENGARUH *REWARD* DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT.
LARAS ASTRA KARTIKA)**



TESIS

Oleh:

SARAH PUTERI

NIM 01032622226002

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Sains (M.Si)
pada
Program Studi Magister Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh *Reward* Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Laras Astra Kartika)

Nama Mahasiswa : Sarah Puteri

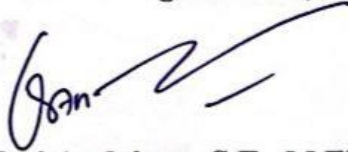
NIM : 01032622226002

Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

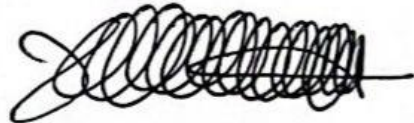
Pembimbing Pertama,



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

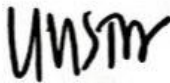
Pembimbing Kedua,



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, ST, M.M

NIP. 198907112018031001

**Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,**

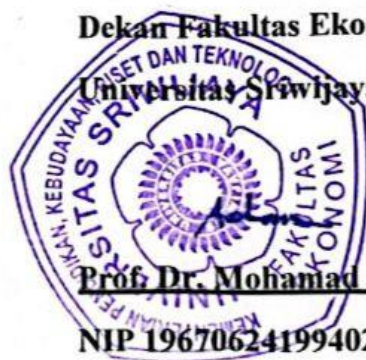


Dr. Yuliani, SE., MM

NIP 197608252002122004

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Sriwijaya,



Prof. Dr. Mohamad Adam, SE., ME

NIP 196706241994021002

Tanggal Lulus : 06 JUNI 2024



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662

Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964

Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139


Laman:<http://fe.unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

MATRIK PERBAIKAN TESIS

Nama : Sarah Puteri
NIM : 01032622226002
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Pembimbing : 1. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
2. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST, M.M

(Isni Andriana)*
(Muhammad Ichsan Hadjri)*

No.	Dosen Penguji	Saran dan Masukan	Keterangan	Paraf
1.	Dr. Yuliani., SE., MM	1. Gambar model penelitian diganti dengan yang belum ada hasil pengolahan data. 2. Model mediasi ditambahkan di bagian Abstrak. 3. Tambahkan tentang motivasi kerja di implikasi praktis.	ACC	f
2.	Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M	1. Perbaiki penulisan pada pembahasan uji hipotesis secara tidak langsung. 2. Model mediasi ditambahkan di pembahasan. 3. Distribusi frekuensi pada tanggapan "Sangat Tidak Setuju" yang paling besar dianalisis dan dijadikan saran.	OK	M
No.	Dosen Pembimbing	Saran dan Masukan	Keterangan	Paraf
1.	Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D	Perbaiki sesuai saran yang diberikan oleh penguji.	ACC	f

5.	Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, ST, M.M	Perbaiki sesuai saran yang diberikan oleh penguji.	Acc	
----	------------------------------------	--	-----	---

Palembang, 2024
Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,



Dr. Yuliani., SE.,MM
197608252002122004



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**


Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662


Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964


Jl. Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139


Laman:<http://fe.unsri@unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

Ketua : Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D 
NIP. 197509011999032001

Sekretaris : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST, M.M 
NIP. 198907112018031001

Anggota (1) : Dr. Yuliani, SE., MM 
NIP. 197608252002122004

(2) : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M 
NIP. 198104012014092001



**BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS
MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

No.	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1.	Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D		29 / 6 / 2024
2.	Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST, M.M		02/7/ 2024
3.	Dr. Yuliani., SE., MM		13/6/ 2024
4.	Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M		13/6/ 2024

Menerangkan bahwa:

Nama : Sarah Puteri
NIM : 01032622226002
Program Studi : Ilmu Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh *Reward* Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Laras Astra Kartika)

Telah memperbaiki tesis hasil ujian

Palembang, 8/7/ 2024
Mengetahui
Koordinator Program Studi

Dr. Yuliani., SE., MM
NIP 197608252002122004

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sarah Puteri
Tempat dan tanggal lahir : Belitang, 17 Agustus 1999
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
NIM : 01032622226002

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, Juli 2024



memuat pernyataan

Sarah Puteri

NIM 01032622226002

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang maha pengasih dan lagi maha penyayang dan atas kasih sayang – Nya segala nikmat dan karunia yang telah Allah berikan kepada Penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Laras Astra Kartika)”. Penyusunan tesis ini sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Magister Sains program Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini tidak terlepas dari kekurangan dan kekeliruan, untuk itu saran dan perbaikan sangat dibutuhkan untuk menyempurnakan tesis ini. Terlepas dari pada itu, penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat sebagai informasi baik kepada pihak yang tertarik pada bidang sumber daya manusia maupun pada PT. Laras Astra Kartika.

Palembang, 2024

Penulis

Sarah Puteri

UCAPAN TERIMA KASIH



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT telah melimpahkan segala rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Laras Astra Kartika)”**. Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Magister Sains Program Studi Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Saat ini penulis menyadari bahwa untuk menyelesaikan penyusunan Tesis ini tidaklah mudah, karena begitu banyak hambatan, namun berkat doa, bimbingan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan sesuai rencana, maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, terutama penulis sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua Saya, Bapak Drs. H. Pahrur Rozi dan Ibu Hj. Indrawati BA yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, dan doanya.
2. Kakak Saya Infa Yogie dan Adik Saya Sarah Larasati yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doanya.
3. Ibu Isnri Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dan membimbing serta memberikan pengetahuan baru kepada peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberi saran dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Ibu Dr. Yuliani, S.E., M.M sebagai Koordinator Program Studi S2 Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Penguji yang telah banyak memberikan saran dan masukan sehingga tesis ini lebih baik.

6. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Penguji yang telah banyak memberikan saran dan masukan sehingga tesis ini lebih baik.
7. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmunya.
8. Rektor Universitas Sriwijaya dan seluruh Staf terkait yang telah memberikan iklim yang kondusif dan menciptakan pelayanan yang responsif.
9. Admin dan staf Jurusan Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Seluruh Jajaran PT. Laras Astra Kartika khususnya cabang Ogan Komering Ulu Timur atas dukungan, saran dan motivasinya.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Wassalamualaikum Wa Rahmatullahi Wa Barakatuh.

Palembang, 2024

Penulis

Sarah Puteri

NIM 01032622226002

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. LARAS ASTRA KARTIKA)

Oleh:

Sarah Puteri

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung *reward* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara tidak langsung *reward* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Laras Astra Kartika. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 84 Orang dengan menggunakan seluruh responden menjadi sampel, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini memiliki dua model mediasi, pertama full mediasi dimana variabel *reward* tidak dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan tanpa dimediasi oleh variabel motivasi kerja dan kedua partial mediasi dimana dengan melibatkan variabel motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung variabel lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Reward*, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Influence Of Rewards And Physical Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable (Study On Employees Of PT. Laras Astra Kartika)

By:

Sarah Puteri

Isni Andriana, S.E., m.Fin., Ph.D

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

This research aims to determine the directly influence of rewards and the physical work environment on employee performance, the indirectly influence of rewards and the physical work environment employee performance with work motivation as an intervening variable at PT. Laras Astra Kartika. The population used in this research were 84 people with used all of respondents to be samples, the sampling technique used saturated sampling or cencus. The data analysis technique used the Stuctural Equation Model (SEM). The results of the research showed that rewards have no significant effect on employee performance, rewards have a positive and significant effect on employee performance through work motivation as an intervening variable, the physical work enviroentment has a positive and significant effect on employee performance, the physical work enviroentment has a positive and significant effect on employee performance through work motivation as an intervening variable. The results of this research have two mediation models, first full mediation where the reward variable cannot influence employee performance variables without being mediated by work motivation variables and second partial mediation where involving work motivation variables directly or indirectly physical work environment variables can influence employee performance variables .

Keywords: Rewrads, Physical Enviroentment, Work Motivation, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Sarah Puteri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Belitang, 17 Agustus 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Pekerjaan : -
Alamat Rumah : Jln. Kancil Putih 2, Gg Bersama No.11, Demang
Lebar Daun, Kec. Ilir Barat I, Palembang, Sumatera
Selatan.
Alamat Email : sarahputeribg@gmail.com
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SD Charitas 01 Gumawang
SLTP : SMPN 2 Belitang
SLTA : SMAN 1 Belitang
S-1 : DIV Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA
Yogyakarta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MATRIK PERBAIKAN TESIS	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS	v
BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1 Landasan Teori	12

2.1.1	<i>Grand Theory</i>	12
2.1.2	Kinerja Karyawan.....	18
2.1.3	<i>Reward</i>	19
2.1.4	Lingkungan Kerja Fisik.....	22
2.1.5	Motivasi Kerja.....	24
2.2	Hubungan Antara Variabel Penelitian.....	26
2.2.1	Hubungan Antara Variabel <i>Reward</i> Dan Kinerja Karyawan	26
2.2.2	Hubungan Antara Variabel <i>Reward</i> Dan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	26
2.2.3	Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dan Kinerja Karyawan ..	27
2.2.4	Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	28
2.2.5	Hubungan <i>Reward</i> Dan Motivasi Kerja	29
2.2.6	Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja.....	30
2.2.7	Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	31
2.3	Penelitian Terdahulu.....	32
2.4	Kerangka Berfikir	51
2.5	Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN		53
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	53
3.2	Rancangan Penelitian.....	53
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	53
3.4	Teknik Pengumpulan Data	54

3.5	Populasi dan Sampel.....	55
3.6	Metode Analisis Data	55
3.7	<i>Method Of Successive Interval (MSI)</i>	56
3.8	Teknik Analisis Data	57
3.9	Model Penelitian.....	60
3.10	Definisi Operasioanal Dan Pengukuran Variabel.....	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		69
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	69
4.1.1	Visi Dan Misi.....	70
4.1.1.1	Visi.....	70
4.1.1.2	Misi	70
4.1.2	Logo Perusahaan.....	71
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	71
4.2	Gambaran Umum Responden.....	72
4.2.1	Karateristik Responden.....	72
4.3	Deskripsi Frekuensi Variabel	75
4.3.1	Variabel <i>Reward</i>	75
4.3.2	Variabel Lingkungan Kerja Fisik	82
4.3.3	Variabel Motivasi Kerja	90
4.3.4	Variabel Kinerja Karyawan	97
4.4	Analisis Hasil Penelitian.....	108
4.4.1	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	108
4.4.1.1	Uji Validitas Konstruk.....	109

4.4.1.2	Uji Realibilitas	116
4.4.2	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	118
4.4.2.1	Uji <i>R-Square</i> (R^2)	119
4.4.2.2	Uji <i>Q-Square</i> (Q^2).....	120
4.4.2.3	Uji <i>F-Square</i> (F^2).....	121
4.4.2.4	<i>Goodness of Fit</i> (<i>GoF</i>).....	122
4.4.2.5	Uji Hipotesis Secara Langsung.....	123
4.4.2.6	Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung	125
4.5	Pembahasan Hasil.....	127
4.5.1	Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Laras Astra Kartika	127
4.5.2	Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Laras Astra Kartika	129
4.5.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Laras Astra Kartika	130
4.5.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Laras Astra Kartika	132
4.5.5	Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Laras Astra Kartika.....	134
4.5.6	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Laras Astra Kartika.....	136
4.5.7	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Laras Astra Kartika.....	138

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	141
5.1 Kesimpulan	141
5.2 Saran	142
5.3 Implikasi Penelitian	144
5.3.1 Implikasi Teoritis	144
5.3.2 Implikasi Praktis	145
5.4 Keterbatasan Penelitian	145
DAFTAR PUSTAKA	147
LAMPIRAN.....	156

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. Laras Astra Kartika	2
Tabel 1.2 Data <i>Reward</i> Karyawan PT. Laras Astra Kartika	4
Tabel 1.3 Data Fasilitas Kerja PT. Laras Astra Kartika.....	5
Tabel 1.4 Data Persentase Kehadiran Karyawan PT. Laras Astra Kartika	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert	54
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	65
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Reward</i>	75
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	82
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	90
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	97
Tabel 4.5 Hasil Analisis <i>Outer Loadings</i>	109
Tabel 4.6 Hasil Uji CFA Eksogen.....	111
Tabel 4.7 Hasil Analisis AVE.....	112
Tabel 4.8 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i>	114
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Fornel Lacker Criterion</i>	115
Tabel 4.10 Hasil Analisis <i>Cronbach Alpha dan Composite Reliability</i>	116
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil <i>Measurement Models</i>	117
Tabel 4.12 Hasil Analisis <i>R-Square (R²)</i>	119
Tabel 4.13 Hasil Analisis <i>Q-Square</i>	120
Tabel 4.14 Hasil Analisis <i>F-Square</i>	121
Tabel 4.15 Hasil <i>Path Coefficient</i>	123
Tabel 4.16 Hasil <i>Spesific Effects</i>	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	51
Gambar 3.1 Diagram Model Penelitian	60
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	71
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	71
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	74
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
Gambar 4.7 <i>Outer Model</i>	108
Gambar 4.8 <i>Inner Model</i>	118

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	156
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data	162

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) jika dikelola dengan baik maka dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan (Noe et al., 2019). Kinerja menurut Dessler (2020), ialah hasil kerja yang merupakan perbandingan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu selama pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka merupakan hasil kerja (*output*).

PT Laras Astra Kartika merupakan anak perusahaan dari PT Rajawali Nusantara Indonesia (persero) yang bergerak di bidang kelapa sawit. PT Laras Astra Kartika ini memiliki tanaman kelapa sawit seluas 2.093,37 Ha dan terdiri dari inti dengan luas 1.444,68 Ha dan Plasma dengan luas 650 Ha serta pabrik kelapa sawit (PKS) berkapasitas 10 ton/jam. Model kebun yang dibentuk adalah kerjasama model Inti-Plasma yang bertujuan untuk meningkatkan penghidupan masyarakat yang tinggal di sekitar perkebunan yang terkait dengan kelapa sawit. Perkebunan Kelapa Sawit Laskar hanya memproduksi Minyak Sawit Mentah dan Inti Sawit sebagai usaha bisnisnya. (PT. Laras Astra Kartika)

PT Laras Astra Kartika berlokasi di Desa Kelirejo, Kecamatan Madang Suku II, Kabupaten Oku Timur, Sumatera Selatan. Karyawan yang bekerja di PT Laras Astra Kartika berjumlah 84 Orang, dengan 31 Orang berstatus sebagai karyawan tetap dan 53 Orang berstatus sebagai karyawan tenaga lepas.

Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk terus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawannya baik. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan hasil yang optimal serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan menentukan bagaimana kelangsungan suatu perusahaan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Kinerja karyawan PT. Laras Astra Kartika dalam tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2019 sampai tahun 2022 mengalami penurunan, hal tersebut dapat dilihat pada pada tabel dibawah ini;

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Laras Astra Kartika

Departemen	2019		2020		2021		2022	
	Nilai %	Kategori	Nilai %	Kategori	Nilai %	Kategori	Nilai %	Kategori
<i>Human Resource</i>	88,90	Baik	91,20	Sangat Baik	84,54	Baik	83,37	Baik
Pemasaran	89,28	Baik	86,76	Baik	80,68	Baik	81,16	Baik
Produksi	88,60	Baik	79,34	Cukup Baik	75,14	Cukup Baik	73,91	Cukup Baik
Logistik	85,34	Baik	79,22	Cukup Baik	80,66	Baik	80,43	Baik
Keamanan	77,98	Cukup Baik	80,64	Baik	78,77	Cukup Baik	76,89	Cukup Baik
Rerata	86,02	Baik	83,43	Baik	79,96	Cukup Baik	79,15	Cukup Baik

Sumber: PT Laras Astra Kartika,2023

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan PT. Laras Astra Kartika pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2019 rata-rata nilai sebesar 86,02% dengan kategori “baik” dan hanya ada satu departemen yang memiliki nilai dengan kategori “cukup baik” yaitu departemen keamanan sebesar 77,98%. Pada tahun 2020 rata-rata nilai sebesar 83,43% dengan kategori “baik”, dan nilai departemen *human resource* meningkat dari tahun 2019 dari nilai 88,90% dengan kategori “baik” menjadi 91,20% dengan kategori “sangat baik”, tetapi ada 2 departemen yang menurun dari tahun sebelumnya dengan kategori “cukup baik” yaitu departemen produksi sebesar 79,34% dan departemen logistic sebesar 79,34%. Pada tahun 2021 rata-rata nilai sebesar 79,55% dengan kategori “cukup baik”, pada tahun ini tidak ada peningkatan kinerja karyawan dari dua departemen yang memiliki kategori “cukup baik” yaitu departemen produksi sebesar 70,14% dan departemen keamanan sebesar 78,77%. Pada tahun 2022 rata-rata nilai sebesar 79,15 dengan kategori “cukup baik”, pada tahun ini tidak adanya peningkatan kinerja karyawan, departemen produksi dengan nilai 73,92% dan keamanan 76,89% masih memiliki kategori “cukup baik”. Tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam manajemen sumber daya manusia salah satu faktor pendukung maningkatnya kinerja karyawan adalah adanya pemberian *reward* yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. *Reward* dalam perusahaan dapat

dikategorikan melalui gaji, bonus dan insentif, tunjangan, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial (Sunarto et al., 2017).

Pemberian *reward* pada PT. Laras Astra Kartika pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 cenderung mengalami penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Data *Reward* Karyawan PT. Laras Astra Kartika

No.	Jenis <i>Reward</i>	2019	2020	2021	2022
		Jumlah Orang	Jumlah Orang	Jumlah Orang	Jumlah Orang
1.	Kenaikan Gaji	80	80	84	84
2.	Tunjangan Jabatan	4	1	3	2
3.	Pemberian Bonus	8	5	3	4
4.	Penghargaan Interpersonal	5	3	2	1
5.	Promosi Jabatan	2	2	1	1

Sumber; PT. Laras Astra Kartika, 2023

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan oleh PT. Laras Astra Kartika kepada karyawan setiap tahunnya mengalami penurunan. Tabel diatas merupakan data *Reward* yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan (perorangan) baik karyawan tetap maupun karyawan tenapa lepas. Pada tahun 2019, kenaikan gaji diberikan kepada setiap karyawan, tunjangan jabatan diberikan kepada 4 orang, pemberian bonus diberikan kepada 8 orang, penghargaan interpersonal diberikan kepada 5 orang, promosi jabatan diberikan kepada 2 orang. Pada tahun 2020, kenaikan gaji diberikan kepada setiap karyawan, tunjangan jabatan diberikan kepada 1 orang, pemberian bonus diberikan kepada 5 orang, penghargaan interpersonal diberikan kepada 3 orang, promosi jabatan diberikan kepada 2 orang. Pada tahun 2021, kenaikan gaji diberikan kepada setiap karyawan,

tunjangan jabatan diberikan kepada 3 orang, pemberian bonus diberikan kepada 3 orang, penghargaan interpersonal diberikan kepada 2 orang, promosi jabatan diberikan kepada 1 orang. Pada tahun 2022, kenaikan gaji diberikan kepada setiap karyawan, tunjangan jabatan diberikan kepada 2 orang, pemberian bonus pada tahun ini meningkat dari tahun sebelumnya 4 orang, penghargaan interpersonal diberikan kepada 1 orang, promosi jabatan diberikan kepada 1 orang.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, selain tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten terdapat salah satu faktor penting yaitu pemberian fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas yang dimaksud disini adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan. Fasilitas kerja sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan suatu perusahaan karena fasilitas kerja yang baik dan alat yang sesuai akan mendukung kinerja karyawan lebih efektif dan efisien (Jufrizen et al., 2021).

Tabel 1.3
Data Fasilitas Kerja PT. Laras Astra Kartika

No.	Uraian	Peralatan Tersedia		Peralatan Terpakai		Peralatan Tidak Terpakai	
		Unit	Ket	Unit	Ket	Unit	Ket
1.	Helm Pengaman	20	Buah	15	Buah	5	Buah
2.	Ac	10	Buah	8	Buah	2	Buah
3.	Meja	30	Buah	27	Buah	3	Buah
4.	Kursi	30	Buah	25	Buah	5	Buah
5.	Komputer	10	Buah	10	Buah	0	Buah
6.	Printer	8	Buah	6	Buah	2	Buah
7.	Tempat Sampah	15	Buah	13	Buah	2	Buah

No.	Uraian	Peralatan Tersedia		Peralatan Terpakai		Peralatan Tidak Terpakai	
		Unit	Ket	Unit	Ket	Unit	Ket
		8.	Lemari	10	Buah	10	Buah
9.	Tv	2	Buah	2	Buah	0	Buah
8.	Lampu Penerangan	30	Buah	25	Buah	5	Buah
9.	Jenset	2	Buah	2	Buah	0	Buah
10.	Toilet	5	Buah	4	Buah	1	Buah
11.	Ruang Pelayanan	1	Buah	1	Buah	0	Buah
12.	Kendaraan Operasional	10	Buah	10	Buah	0	Buah

Sumber: PT Laras Astra Kartika,2023

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa peralatan yang tersedia adalah jumlah seluruh peralatan yang ada pada perusahaan baik yang bisa digunakan maupun peralatan yang sudah tidak bisa digunakan (peralatan yang rusak), peralatan terpakai adalah jumlah peralatan yang ada di perusahaan yang bisa digunakan atau tidak dalam keadaan rusak, peralatan tidak terpakai adalah jumlah peralatan yang ada di perusahaan yang sudah tidak bisa digunakan atau rusak. Pada tabel diatas, ada beberapa peralatan yang tersedia pada PT. Laras Astra Kartika yang sudah tidak bisa digunakan, seperti helm pengaman barang yang tersedia ada 20 buah sedangkan yang bisa terpakai hanya 15 buah, AC tersedia ada 10 buah yang bisa terpakai hanya 8 buah, meja tersedia 30 buah yang bisa terpakai hanya 27 buah, kursi tersedia 30 buah yang bisa terpakai hanya 25 buah, printer tersedia 8 buah yang bisa terpakai hanya 6 buah, tempat sampah tersedia 15 buah dan hanya 13 buah yang bisa terpakai, lampu penerangan tersedia 30 buah yang bisa terpakai hanya 25 buah, toilet tersedia 5 buah dan hanya 4 yang bisa terpakai.

Selain pemberian reward dan lingkungan kerja fisik, motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka disiplin kerjanya pun meningkat. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Semakin tinggi kedisiplinan maka semakin baik kinerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan ketaatan terhadap tanggung jawab seperti tugas kantor dan jam masuk kerja sehingga, karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020). Berikut ini adalah data persentase kehadiran PT. Laras Astra Kartika:

Tabel 1.4
Data Persentase Kehadiran Karyawan PT. Laras Astra Kartika

No.	Keterangan	Tahun (%)		
		2020	2021	2022
1.	Hadir	87,92	87,83	86,74
2.	Izin	3,59	4,51	5,27
3.	Sakit	5,82	4,77	4,85
4.	Tanpa Keterangan	2,67	2,89	3,14

Sumber: PT Laras Astra Kartika, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pada karyawan PT. Laras Astra Kartika mengalami penurunan pada setiap tahunnya. Pada tahun 2020 tingkat kehadiran sebesar 87,92%, tahun 2021 menurun menjadi 87,83%, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan kembali menjadi 86,74%. Persentase Izin pada tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami kenaikan, pada tahun 2020 persentase sebesar 3,59%, pada tahun 2021 meningkat menjadi 4,51%, pada tahun 2022

menjadi 5,27%. Persentase Sakit pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 cenderung mengalami kenaikan, pada tahun 2020 persentase sebesar 5,82%, pada tahun 2021 sebesar 4,77%, dan pada tahun 2022 meningkat menjadi 4,85%. Persentase Tanpa Keterangan juga mengalami kenaikan setiap tahunnya, pada tahun 2020 persentase sebesar 2,67%, pada tahun 2021 sebesar 2,89%, dan pada tahun 2022 sebesar 3,14%.

Berdasarkan penelitian terdahulu, yaitu pertama yang dilakukan oleh Ariestianah et al. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang, Yulianti et al. (2022) hasil menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Pabrik Tanjung Api-Api Palembang. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahman et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lathiifa & Chaerudin (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Yudha et al. (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Lipuku et al. (2022), hasil penelitian yaitu pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Ngwa et al (2019) menunjukkan adanya hubungan yang positif pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan dan hasil yang sama dilakukan oleh Abasili et al. (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Kolluru (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan,

Khan et al. (2017) menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Noorazeem et al. (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan reward terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kong et al. (2023) hasil menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Yulianti et al. (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dizamatra Powerindo, Hadjri et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi akidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalah secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja religious Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan, Chauan et al. (2019) menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hawa et al. (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Djaniar (2023) menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah disajikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Laras Astra Kartika)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Apakah *reward* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Astra Kartika?
2. Apakah *reward* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Astra Kartika melalui motivasi kerja sebagai variable intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk menganalisis dan menerapkan pengaruh secara langsung *reward* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Laras Astra Kartika.
2. Untuk menganalisis dan menerapkan menerapkan pengaruh secara tidak langsung *reward* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Laras Astra Kartika melalui motivasi kerja sebagai variable intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya menggunakan Theory X dan Y bagi variabel *reward*, lingkungan kerja, motivasi kerja dan

kinerja karyawan, serta dapat menjadi referensi bagi pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai kebijakan di bidang sumber daya manusia dan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Laras Astra Kartika.

Daftar Pustaka

- Abasili, F. N., Ja'afaru Bambale, A., Muktar, &, & Aliyu, S. (2017a). The Effect Of Reward On Employee Performance In Kano State Board Of Internal Revenue. *International Journal Of Global Business*, 10(2), 1–16.
- Abasili, F. N., Ja'afaru Bambale, A., Muktar, &, & Aliyu, S. (2017b). The Effect Of Reward On Employee Performance In Kano State Board Of Internal Revenue. In *International Journal Of Global Business* (Vol. 10, Issue 2).
- Aditya Rahman, P., Arifin, Z., Firdausi, I., Cherly Tanujaya, K., & Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin, S. (2022). *Effect Of Work Environment And Leadership On Employee Performance Through Work Motivation During The Covid-19 Pandemic*. 5(25), 242–256. <https://doi.org/10.32535/ijcp.V5i1.1462>
- Adrianto, T., & Siringoringo, J. P. (2020). The Influence Of Work Environment And Motivation On Employee Performance In Wood Factory. *Business And Accounting Research (Ijebbar) Peer Reviewed-International Journal*, 4. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/ijebbar>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator* (P. Harahap, Ed.; 1st Ed.). Zanafa Publishing.
- Aisyar Mata, M., Widhi Kurniawan, A., Ruma, Z., Imran Musa, C., & Sayu Puspitaningsih Dipotatmodjo, T. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Erafone Artha Retailindo Makassar. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 855–866. <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V2i3.654>
- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The Impact Of Incentive And Reward Systems On Employee Performance In The Saudi Primary, Secondary, And Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence Of Employee Job Satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/Su15043415>
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(November), 1–11.
- Anshori, M., & Nurwulandari, A. (2021). *International Journal Of Social Service And Research Effect Of Leadership, Compensation And Work Environment On Performance, With Job Satisfaction As The Intervening Variable In*

- Ariestianah, D., Zunaidah, Z., & Hendro, O. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 74–92. <https://doi.org/10.47747/Jbme.V1i2.98>
- Astuti, W. Sri, Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 4(2), 103–113. <https://doi.org/10.37058/Agristan.V4i2.5495>
- Awidiya, K. R., & Netra, I. G. S. K. (2021). The Influence Of Work Motivation, Compensation, And Work Environment On Employee Performance In The Housing And Land Areas Of Denpasar City. *European Journal Of Business And Management Research*, 6(6), 232–234. <https://doi.org/10.24018/Ejbm.2021.6.6.1092>
- Basyari, A., & Kuswinarno, M. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(2), 213–222. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Bintoro & Daryanto, Eds.; 1st Ed.). Gava Media.
- Bisnis, J., Dan Implementasi, T., Nurdiana Dihan, F., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jbti*, 11(1), 11–22.
- Chandra, B. Y. A., Silitonga, E. S., & Hoesin, W. (2023). The Influence of Work Environment and Competence on Employee Performance with Motivation As An Intervening Variable at The Directorate General of Budget Ministry of Finance of The Republic of Indonesia. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, X(VII), 30–44. <https://doi.org/10.51244/ijrsi.2023.10704>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress And Work Motivation (Empirical Case Study In Stationery Distributor Companies). *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 1(1), 87–107. <https://doi.org/10.31933/Dijemss.V1i1.42>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Ed.). Pearson.

- Djanjar, U. (2023). *The Influence Of Work Motivation, Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At Social Services Office In Kupang City With Job Satisfaction As An Intervening Variable*.
- Dwi Ariestianah, Z. O. H. (2020). Dwi Aristinah. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi (Jbme)*, 1(2).
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*.
- Frastika, A., & Franksiska, R. (2021). The Impact Of Motivation And Environment On Employee Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable. *International Journal Of Social Science And Business*, 5(4), 551–560. <https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/Ijssb/Index>
- Frimayasa, A., Desty Febrian, W., & Dian Nusantara, U. (2021). Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas)*, 2(3). <http://Www.Ijosmas.Org>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss* (8, Ed.). Universitas Diponegoro.
- Hadjri, M. I., Zunaedah, Perizade, B., & Karimudin, Y. (2022). Spiritual Motivation And Religious Performance: A Case Study On Employees Of Sharia Business Unit Of Regional Development Bank In South Sumatera. *Jurnal Mantik*, 5(4), 2561–2566.
- Hanaysha, J. R. (2018). An Examination Of The Factors Affecting Consumer's Purchase Decision In The Malaysian Retail Market. *Psu Research Review*, 2(1), 7–23. <https://Doi.Org/10.1108/Prr-08-2017-0034>
- Hawa, N., Perizade, B., & Hanafi, A. (2019). Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Rsd Muaradua Oku Selatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7239. <https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I12.P17>
- Heryenzus, H., & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12–21. <https://Doi.Org/10.33884/Jimupb.V6i2.674>
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International*

Journal Of Scientific And Research Publications (Ijsrp), 9(12), P9643.
<https://doi.org/10.29322/Ijsrp.9.12.2019.P9643>

Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*, 5(3), 1–8.

Jufrizen, Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect Of Moderation Of Work Motivation On The Influence Of Organizational Culture On Organizational Commitment And Employee Performance. *International Journal Of Business & Economics*, 2, 1–13. <https://doi.org/10.30596/Ijbe.V2i2.6710>

Khan, N., Waqas, H., & Muneer, R. (2017). Impact Of Rewards (Intrinsic And Extrinsic) On Employee Performance: With Special Reference To Courier Companies Of City Faisalabad, Pakistan. In *International Journal Of Management Excellence* (Vol. 8, Issue 2).

Kolluru, M. (2021). Association Between Rewards And Employee Performance: An Empirical Research On Omani Banks. *Corporate Governance And Sustainability Review*, 5(1), 15–21. <https://doi.org/10.22495/Cgsrv5i1p2>

Kurniawan, H. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable In Department Of Tourism, Youth And Sport Of Padang District. *Archives Of Business Research*, 7(7), 88–101. <https://doi.org/10.14738/Abr.77.6639>

Lathiifa, S., & Chaerudin, C. (2022). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable (Case Study: Online Retail Xyz Jakarta). *International Journal Of Management And Business Applied*, 1(2), 68–85. <https://doi.org/10.54099/Ijmba.V1i2.266>

Lesmana, M., & Damanik, F. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1, 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>

Lipuku, F., Sang, H., & Rop, W. (2022). Reward And Compensation Management Initiatives On Employee Performance: An Evidence Of Organization Development Initiatives. *East African Journal Of Business And Economics*, 5(1), 72–79. <https://doi.org/10.37284/Eajbe.5.1.552>

Made, N., Indah, I., & Riana, G. (2020). The Influence Of Physical Work Environment And Organizational Culture On Work Motivation And

- Employee Performance At Ibis Styles Bali Denpasar Hotel. In *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research* (Issue 8). Www.Ajhssr.Com
- Mantik, J., Ichsan Hadjri, M., Perizade, B., & Karimudin, Y. (2022). Spiritual Motivation And Religious Performance: A Case Study On Employees Of Sharia Business Unit Of Regional Development Bank In South Sumatera. In *Jurnal Mantik* (Vol. 5, Issue 4).
- Mardiani, I. N., & Jaya, P. (2021). *The Influence Of Work Environment And Motivation On Employee Performance*. [Http://E-Journal.Stie-Kusumanegara.Ac.Id](http://E-Journal.Stie-Kusumanegara.Ac.Id)
- Mata, M. A., Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma, & Musa, C. I. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Mayasari, E., & Harjatno, S. (2023). The Influence Of Leadership Style, Compensation And Work Environment On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable. *Indonesian Journal Of Law And Economics Review*, 18. <https://doi.org/10.21070/Ijler.V18i0.849>
- Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). Effect Of Reward System On Employee Performance Among Selected Manufacturing Firms In The Litoral Region Of Cameroon. *Academy Of Strategic Management Journal*, 18(3).
- Ngwa, W. T., & Agbaeze, E. K. (2019). Effect Of Reward System On Employee Performance Among Selected Manufacturing Firms In The Litoral Region Of Cameroon. In *Academy Of Strategic Management Journal* (Vol. 18, Issue 3).
- Noe, R. A., Hollendbeck, J. R., Gerhard, B., & Right, P. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing* (6th Ed.). Selemba Empat.
- Noorazem, N. A., Md Sabri, S., & Mat Nazir, E. N. (2021). The Effects Of Reward System On Employee Performance. *Jurnal Intelek*, 16(1), 40–51. <https://doi.org/10.24191/Ji.V16i1.362>
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.

- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (Ahmad Dzul Iلمي, Ed.; 1st Ed.). Cendekia Publisher.
- Ocfa Indah Nst, & A Dewantoro Marsono. (2023). The Influence Of Work Environment And Culture On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable. *International Journal Of Scientific Multidisciplinary Research*, 1(6), 691–698. <https://doi.org/10.55927/Ijsmr.V1i6.5380>
- Pangandaheng, A. C., & Sutanto, J. E. (N.D.). The Effect Of Leadership, Reward, And Punishment On Employee Performance In A Swallow Bird Nest Exporter Company In East Java. *International Journal Of Economics, Business And Management Research*, 5(03), 2021. www.ijebmr.com
- Putra, M. R., Yandi, A., & Maharani, A. (2020). Determination Of Employee Motivation And Performance: Working Environment, Organizational Culture, And Compensation. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 1(3), 419–436. <https://doi.org/10.31933/Dijems>
- Rachmawan, P. T., & Aryani, D. N. (2020). Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervenin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 136–148. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.5124>
- Rahman, F. A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Yume : Journal Of Management Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Witel Makassar. *Yume : Journal Of Management*, 5(1), 39–46. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.457>
- Rahmasita, N. A., Perizade, B., & Zunaidah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Kantor Samsat Palembang. *Cam Journal (Change Agent For Management Journal)*, 6(2).
- Rahul, C., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). Building Performance Servise Throught Transformational Leadership Analysis, Work Strees And Work Motivation (Empirical Case Studi In Stationerry Distributor Companies). *Dijemss*, 1(2), 235–248. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Ratri, P. S., Abdurrahman, D., Si, M., Aminuddin, H., & Se, I. (2017). *Prosiding Manajemen Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Corporate Services Pt. Inti (Persero) Bandung The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance In Corporate Services Division Pt. Inti (Persero) Bandung*. 961–966.

- Razak Munir, A. (2021). The Effect Of Motivation And Work Environment On Performance Through Work Satisfaction As Intervening Variable On Public Health Center Employees In Mamuju District. In *Quest Journals Journal Of Research In Business And Management* (Vol. 9). Wwww.Questjournals.Org
- Rizqiyah, S., Perizade, B., & Hanafi, A. (2022). *International Journal Of Social Service And Research The Effect Of Motivation And Work Discipline On Performance*. <https://Ijssr.Ridwaninstitute.Co.Id/Index.Php/Ijssr/>
- Robbins, & Coulter. (2018). *Manajemen* (13 Jilid 2). Erlangga.
- Saputra, D., Nurlina, & Hasan, L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.31227/Osf.Io/Wz5xe>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Sumayyah, Ed.; 9th Ed.). Refika Aditama.
- Shafuwandi, M. (2019). *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Shantini Rumbi, Ferdinandus Christian, & Suparti. (2021). The Effects Of Motivation, Leadership, And Work Environment On Employee's Performance: A Case Of Local Government Agency In Emerging Country. *Britain International Of Humanities And Social Sciences (Biohs) Journal*, 3(2), 347–360. <https://doi.org/10.33258/Biohs.V3i2.455>
- Sidik, I., AR, H., Gunarto, M., & Helmi, S. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Usaha Milik Negara (Studi Kasus: PT. Semen Baturaja, Tbk). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1987. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1110>
- Sigalingging, H., & Pakpahan, M. E. (2021). The Effect Of Training And Work Environment On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At P.T Intraco Agroindustry. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economics And Law*, 24(6), 130–139.
- Silitonga, E. S. (2021). *Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Motivation At Starbucks Coffee Cibubur Branch*. 3(2). <https://doi.org/10.31933/Dijemss.V3i2>
- Siregar, L. D., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.

Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 17(4), 185–192.
<https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i4.12111>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (2nd Ed.). Alfabeta.

Sumatrie, P. (2021). *Manajemen Dalam Berorganisasi* (Luluk Lailatul Mabruroh, Ed.; 1st Ed.). Ahlimedia Press.

Sunarto, A., Rosilawati, U., & Ciptaningsih, E. Maya Sari Siswi. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 392–441.

Sutanto, A. T., Harahap, S. R., Edward, Y. R., & Faris, S. (2023). International Journal Of Current Science Research And Review The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance At The Labuhan Batu District Education Office With Work Discipline As Intervening Variables. *International Journal Of Current Science Research And Review*, 6(2). <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-I2-47>

Taufik Lesmana, M., Anshari Damanik, F., Kaptan Mukhtar Basri No, J., & Utara, S. (2022). The Influence Of Work Environment, Work Discipline And Motivation On Employee Performance. In *Social Science, Entrepreneurship And Technology (Ijeset)* (Vol. 1, Issue 1). <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
<http://journal.sinergicendikia.com/index.php/>

Vroom, V. H. (1964). *Work And Motivation* (99th Ed.). Wiley.

Warouw, C., Sumayku, S. M., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan Farmaka Tropis Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 5–24.

Widyaningrum, M. E. (2020). The Effect Of Incentives And Leadership On Employees' Motivation And Performance At The Indonesian Footwear Industry Development Centre. In *International Journal Of Innovation, Creativity And Change. Www.Ijicc.Net* (Vol. 13, Issue 5). [Www.Ijicc.Net](http://www.ijicc.net)

Yohana. (2023). *Cakrawala-Repositori Imwi*, 6(6).

Yudha Ady Chandra, B., Sanusi Silitonga, E., & Hoesin, W. (2023). *The Influence Of Work Environment And Competence On Employee Performance With*

Motivation As An Intervening Variable At The Directorate General Of Budget Ministry Of Finance Of The Republic Of Indonesia.
<https://doi.org/10.51244/Ijrsl>

Yulianti, Y., Perizade, B., & Susetyo, Z. (2022). Analysis Of The Effect Of Work Stress And Work Environment On Employee Performance (Case Study In Pt Indofood Cbp Sukses Makmur, Tbk Plant Tanjung Api-Api Palembang). *Devotion Journal Of Community Service*, 3, 2252–2269.
<https://doi.org/10.36418/Dev.V3i13.288>