

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PENGHARGAAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**Sarah Meilin Ginting<sup>1</sup>**

**Valentine Siagian<sup>2</sup>**

***ABSTRACT.** This research was conducted at PT. Hotma Guna which is engaged in services as a provider of production workforce, office administration, drivers, cleaning personnel, logistics, and lawn mowing. This study aims to determine the effect of the work environment on performance and also we include rewards as a moderating variable. This research uses quantitative research. In this study, researchers used primary data obtained from distributing questionnaires to employees at PT. Hotma Guna, resulting 89 respondents. The results of this study indicate that work environment variables have a significant effect on employee performance variables. This is supported by a significant result of 0.000 and the result of  $t_{count} > t_{table}$  which is equal to  $6.880 > 1.988$ . In this study, we also found that the reward variable did not strengthen the effect of work environment towards the employee performance. This is supported by a significant result of 0.227 and the value of  $t_{count} < t_{table}$  which is equal to  $-1.216 < 1.988$ .*

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

### **PENDAHULUAN**

Sejak Maret 2020 pandemi Covid-19 sedang melanda perekonomian dunia termasuk Indonesia, dan akibat dari pandemi tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan juga ikut terdampak. Tujuan dari setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang maksimal dalam memajukan perusahaan. Oleh sebab itu, walaupun saat ini dunia sedang dilanda dengan adanya virus covid-19, perusahaan harus lebih baik lagi dalam hal menciptakan kinerja karyawan yang lebih positif lagi untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia pada suatu perusahaan, tetapi tanpa peran dari manusia, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Kelangsungan dari sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawannya. Salah satu faktor terpenting yang harus ditekankan oleh sebuah industri bagaimana cara menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman untuk setiap karyawannya. Tidak hanya untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi dengan adanya kinerja karyawan yang lebih tinggi, akan membuat perusahaan menjadi lebih berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Itulah sebabnya sumber

daya manusia memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. (Yuniari et.al, 2009) menyatakan bahwa dari adanya empat komponen dasar dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu yang terdiri dari teknologi (*technology*), struktur organisasi (*organization structure*), prosedur kerja (*task*), dan sumber daya manusia (*people*), maka manusialah yang menjadi komponen terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dengan adanya kualitas yang baik dari setiap karyawan bisa memberikan kekuatan yang membangun manajemen dan dapat mendukung kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Risambessy et.al, 2012). Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh bagian dari setiap peralatan dan semua benda yang dipakai oleh karyawan selama bekerja, serta bagaimana cara karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena karena menyangkut suasana kerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat mendukung pekerjaan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2012) adanya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu indikator dari lingkungan kerja adalah komunikasi yang baik antara sesama karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dari tanggung jawab yang diterima dan dilakukan baik secara kualitas dan kuantitas, Mangkunegara & Siagian (2018). Kinerja pegawai adalah ukuran yang bisa digunakan untuk mengetahui hasil kinerja yang dibandingkan dengan tanggung jawab yang diterima oleh karyawan dalam satu waktu tertentu.

Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan pada waktu tertentu dan dapat diukur. Menurut (Robbins 2008) Kinerja merupakan segala sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan aturan dalam perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja adalah segala tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja. Menurut Dharma (2003), pengukuran kinerja di nilai dari beberapa hal berikut: Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Pengukuran kuantitatif melihat hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kualitas adalah keunggulan dari hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Pengukuran kualitatif ialah hasil yang didapat dari tingkat kepuasan penyelesaian pekerjaan. Ketepatan waktu, ialah suatu hasil yang dilakukan oleh karyawan sesuai

dengan waktu yang sudah ditentukan. Menurut Lengkong (2019) & Mangkunegara (2010) ketepatan waktu termasuk dalam jenis pengukuran kuantitatif tentang tepatnya suatu pekerjaan diselesaikan.

Penghargaan merupakan suatu hal yang dinilai sebagai suatu instrument yang berpengaruh dalam kinerja pegawai, baik secara intrinsik ataupun ekstrinsik Prabu.et al (2016). Penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan dapat memberikan rasa bahwa perusahaan menghargai pencapaian yang telah dilakukan. Oleh sebab itu seharusnya perusahaan memberikan imbalan yang sebanding dengan pencapaian kinerja karyawan atau pegaiwanya.

Dengan adanya penghargaan baik yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya untuk menggapai target perusahaan. Penghargaan yang di terima karyawan dari perusahaan ialah berdasarkan keadilan dari pencapaian kerja, dengan demikian dapat meningkatkan kinerja dalam diri karyawan. Dengan itu menimbulkan dorongan dalam diri pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal, sebanding dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian komponen terpenting bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas yang dapat mendukung untuk tercapainya tujuan dan tugas yang dibebankan sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Menurut Heizer dan Reinder (2015) lingkungan kerja merupakan bentuk dari lingkungan kerja fisik yang dimana pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan mempengaruhi kinerja, kualitas dari pekerjaan, dan keselamatan karyawan. Melihat bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun terdapat beberapa perusahaan yang belum maksimal dalam memberikan keadaan dan suasana lingkungan kerja yang baik di sekitar perusahaan.

Keadaan lingkungan kerja yang baik adalah dimana sumber daya manusia atau karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan sehat, optimal, aman dan nyaman. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) ialah pencahayaan atau penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, bau-bauan, kegaduhan, tata warna, getaran mekanis, dekorasi, musik, dan keamanan pada ruang kerja karyawan. Menurut Ishak dan Tanjung (2003), lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan suatu semangat kerja bagi karyawan, sehingga hasil dari pekerjaan karyawan menjadi

lebih maksimal. Menurut Lewa dan Subono (2005) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat diatur semaksimal mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memikat di antara karyawan dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong pegawai untuk lebih bergairah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Demikian juga sebaliknya, apabila pegawai tidak merasa nyaman dengan suasana lingkungan kerja, maka akan berdampak dengan produktivitas kinerja karyawan yang mengalami penurunan.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2004) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Simanjuntak (2005) kinerja karyawan merupakan tingkatan dari hasil pencapaian dalam melaksanakan tugas tertentu. Pada setiap perusahaan, pengukuran kinerja dapat diukur menggunakan metode-metode tertentu.

Kinerja merupakan suatu hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan karyawan pada suatu periode tertentu, dengan produktivitas dan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Pendapat lain menyatakan bahwa setiap pencapaian karyawan ialah berdasarkan persyaratan-persyaratan dalam suatu pekerjaan tertentu (Bangun, 2012). Menurut Tohardi (2002) ada beberapa hal yang mendukung kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, pendidikan, budaya, disiplin kerja, teknologi, keterampilan, manajemen, berprestasi, etika kerja, dan beban pekerjaan (Indrajaya & Adnyani, 2013).

### **Penghargaan**

Menurut Istijanto (2006), penghargaan merupakan suatu pemberian yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok orang karena telah mencapai atau melakukan suatu keunggulan pada bidang tertentu dalam perusahaan atau organisasi. Tujuan pemberian penghargaan pada perusahaan ialah untuk mendorong setiap karyawan agar memberikan kinerja yang maksimal (Nugroho, 2006).

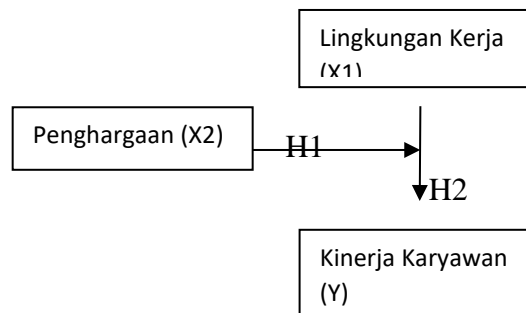
Penghargaan merupakan suatu bentuk imbalan baik bersifat intrinsik atau ekstrinsik yang diberikan perusahaan atas pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan karyawannya. Perusahaan mengharapkan dengan adanya penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja dan bergairah tinggi untuk mencapai tujuan pribadi dan tujuan perusahaan atau organisasi. Penghargaan didasarkan atas apresiasi atas pencapaian karyawan dan azas keadilan bagi setiap karyawannya untuk meningkatkan kinerja dalam diri setiap karyawan.

Oleh karena SDM merupakan salah satu komponen terpenting bagi perusahaan, maka program penghargaan akan sangat berpengaruh terhadap upaya mempertahankan karyawan. Menurut Rahim & Daud (2012) penghargaan merupakan kegiatan timbal balik yang dilakukan perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawannya secara tepat dan cepat. Besar atau banyaknya penghargaan yang diberikan bergantung pada tingkat pencapaian yang dilakukan oleh setiap karyawan. Dari pemaparan diatas, hipotesis kedua dapat dinyatakan sebagai berikut:  
H2: Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi Penghargaan.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas maka, penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: data diolah oleh peneliti, 2021

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan populasi penelitian yaitu seluruh karyawan dari PT. Hotma Guna. PT. Hotma Guna bergerak di bidang jasa, yaitu sebagai penyedia tenaga kerja produksi, administrasi kantor, supir/driver, tenaga pembersih, *logistic* dan *grass cutting*. Dan PT. Hotma Guna memiliki 208 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 89 responden yang telah mengisi kuisisioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Peneliti mendapatkan data melalui pernyataan dalam bentuk kuisisioner yang menggunakan skala likert. Karakteristik dari responden yang sudah bersedia mengisi kuisisioner, di jelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	62	69%
	Perempuan	28	31%
Usia Karyawan	20-30 tahun	6	7%
	31-40 tahun	10	11%
	41-55 tahun	72	80%
	> 55 tahun	2	2%
Lama Bekerja	< 3 tahun	3	3%
	3-5 tahun	6	7%
	6-8 tahun	9	10%
	>8 tahun	72	80%
Jabatan	Human Resource	1	0,01%
	Managemet	19	21%
	Teknisi	22	24%
	Administrator	31	35,99%
	Helper	17	19%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2021

### Teknik Analisa Data

Metode pengukuran dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji regresi linear, dan uji interaksi *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Persamaan analisis regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$

Dalam penelitian ini persamaan regresi untuk menyelesaikan regresi variabel moderasi menggunakan persamaan sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \varepsilon$

### Uji Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	Rhitung	RTabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,648	0,207	Valid
	2	0,599	0,207	Valid
	3	0,465	0,207	Valid
	4	0,589	0,207	Valid
	5	0,650	0,207	Valid

	6	0,623	0,207	Valid
	7	0,616	0,207	Valid
	8	0,708	0,207	Valid
	9	0,624	0,207	Valid
	10	0,670	0,207	Valid
	11	0,633	0,207	Valid
	12	0,805	0,207	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,691	0,207	Valid
	2	0,806	0,207	Valid
	3	0,799	0,207	Valid
	4	0,725	0,207	Valid
	5	0,719	0,207	Valid
	6	0,783	0,207	Valid
	7	0,541	0,207	Valid
	8	0,380	0,207	Valid
	9	0,808	0,207	Valid
Penghargaan	1	0,721	0,207	Valid
	2	0,721	0,207	Valid
	3	0,721	0,207	Valid
	4	0,640	0,207	Valid
	5	0,723	0,207	Valid
	6	0,645	0,207	Valid
	7	0,694	0,207	Valid
	8	0,688	0,207	Valid
	9	0,742	0,207	Valid

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas yang dilakukan, diketahui bahwa semua instrumen dalam pernyataan yang digunakan dalam kuisioner dapat dikatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,207).

### Uji Reliabilitas

Sesuai dengan hasil yang didapatkan didapati bahwa nilai *Chrombach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja yaitu 0,874, variabel kinerja karyawan yaitu 0,881 dan untuk variabel penghargaan yaitu 0,863. Dari pengujian ini peneliti menyimpulkan bahwa setiap variabel memenuhi kriteria nilai *Chrombach's Alpha* yaitu  $>$  0,6.

### Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,575	0,330	0,323	3,973

Sumber: data dioalah oleh peneliti, 2021

Pada tabel 3 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,330 atau sebesar 33%. Dengan hasil diatas dapat dilihat variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya 67% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari hasil tabel diatas nilai dari ( $R^2$ ) sebesar 0,575 dimana variabel X dan Y memiliki hubungan yang tetap.

Tabel 4. Uji Regresi Sederhana

Model		Unstd B	Coefficient Std. Error	Std Coeff Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,826	3,780		2,071	,041
	Total_X1	0,513	0,077	0,575	6,622	,000

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2021

Dari tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 yang mengartikan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.



Tabel 5. Uji Koefisien MRA

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,598	0,358	0,336	3,934

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2021

Besarnya nilai *R Square* adalah 0,358, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel penghargaan dalam memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hanya meningkat menjadi 35,8%. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel penghargaan memberikan pengaruh yang kecil kepada hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji Regresi MRA

Model	Unstandarized B	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	-35,359	33,158		
	Total X1	1,211	0,678	1,791	0,77
	Total X2	1,286	0,877	1,465	0,146
	Total X3	-0,021	0,017	-1,592	0,227
				1,216	

Sumber: Diolah oleh peneliti

Pada tabel diatas nilai signifikan variabel lingkungan kerja yang dikalikan dengan variabel moderasi yaitu penghargaan adalah 0,227. Ini menyatakan bahwa variabel penghargaan tidak memoderasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Mengacu kepada hasil regresi linear, table koefisien menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja adalah 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif kepada variabel kinerja karyawan.

Dari hasil nilai uji t hitung dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $6,622 > 1,988$ . Hasil ini menyimpulkan adanya pengaruh antara

variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan pada PT. Hotma Guna dapat dipengaruhi karena lingkungan kerja yang mendukung kinerja dari setiap karyawan.

Besarnya angka *R Square* adalah 0,330, hal ini menyatakan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 33% dan sisanya adalah faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari analisis ini didukung dari artikel yang diteliti oleh Lengkong.et al (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan).

### **Pengaruh Penghargaan sebagai pemoderasi pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Dari perolehan regresi variabel moderasi, tabel koefisien menjelaskan bahwa nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja adalah 0,077, ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai signifikan dari variabel penghargaan 0,146 menyimpulkan bahwa variabel penghargaan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Untuk nilai signifikan variabel lingkungan kerja yang dikalikan dengan variabel moderasi yaitu penghargaan adalah 0,227. Ini menyatakan bahwa variabel penghargaan tidak memoderasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jumlah nilai *R Square* adalah 0,358, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel penghargaan dalam memoderasi lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan hanya meningkat menjadi 35,8%. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel penghargaan memberikan pengaruh yang kecil kepada hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil uji regresi linear, peneliti menyimpulkan adanya pengaruh lingkungan kerja yang positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut dibuktikan berdasarkan hasil signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,000 dan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  bernilai  $6,880 > 1,988$ . Melalui hasil uji yang telah dilakukan menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti juga menyimpulkan bahwa variabel penghargaan tidak memperkuat hubungan yang dimiliki variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut di dukung dari nilai signifikan yang

dimiliki variabel penghargaan yang dikalikan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,227 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu bernilai  $-1,216 < 1,988$ . Melalui hasil uji yang telah dilakukan memberikan kesimpulan bahwa penghargaan yang diterima oleh karyawan tidak memperkuat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

### **Saran**

Dari hasil di atas, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan metode pelatihan dan pengembangan pada kinerja karyawan. Saran ini didasarkan karena nilai variabel penghargaan tidak memperkuat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan. Saran untuk peneliti selanjutnya supaya dapat menggunakan variabel moderasi yang lain, seperti kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, kompetensi, budaya organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1), 1-10.
- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 1-12.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1-19.
- Kumentas, C. N. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial PT. Pos Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 1-10.
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI

- Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 1-12.
- Markova, G. & Ford C. 2011. Is money the panacea? Rewards for knowledge workers. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 60 No. 8, 813-823.
- Mintje, N. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 1-11.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178-185.
- Nurchahyo, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2), 1972-1982.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That in Mediation by Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165-176.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Sajuyigbe, A. S., Olaoye, B. O., & Adeyemi, M. A. (2013). Impact of reward on employee's performance in a selected manufacturing companies in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Arts and Commerce*, 2(2), 27-32.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 145-154.
- Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The impact of rewards on job satisfaction and employee retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 481.
- Triyanto, A. (2014). Pengaruh kompetensi dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116413.