



ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT *RISK MANAGEMENT* BANK SYARIAH INDONESIA GEDUNG GRAHA MANDIRI, JAKARTA PUSAT

Melda Wiguna¹, Dede Andi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Corresponding author: dosen02513@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This research is to find out how much influence the non-physical work environment and the reward system have on employee performance at the Directorate of Risk Management of Bank Syariah Indonesia Graha Mandiri Building, Central Jakarta.*

Methods. *This study uses a quantitative approach. The number of samples is 60 respondents with saturated sampling technique. Data collection was carried out through a questionnaire. This data analysis uses Multiple Linear Regression.*

Findings. *The results of this study found that the non-physical work environment and the reward system both partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Directorate of Risk Management of Bank Syariah Indonesia Graha Mandiri Building, Central Jakarta.*

Implication. *To be able to improve the performance of company employees, they can improve the non-physical work environment and reward system because the influence between these variables is 58.3%.*

Keywords. *Non-Physical work environment; Reward System; Employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Risk Management Bank Syariah Indonesia Gedung Graha Mandiri, Jakarta Pusat.

Metode. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 60 responden dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data ini menggunakan Regresi Linier Berganda.

Hasil. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik dan sistem penghargaan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Risk Management Bank Syariah Indonesia Gedung Graha Mandiri, Jakarta Pusat.

Implikasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja non fisik dan sistem penghargaan karena pengaruh antar variabel tersebut sebesar 58,3%.

Kata Kunci. Lingkungan kerja non Fisik; Sistem Penghargaan; Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan membutuhkan karyawan dengan kualifikasi yang handal. Karyawan adalah sumber daya berharga yang harus dipupuk karena kinerja mereka akan berdampak signifikan terhadap keberhasilan bisnis, terutama di industri di mana kinerja karyawan sangat penting, seperti industri jasa, (Badar & Rahardja, 2021). Oleh karena itu, kegagalan dan keberhasilan dalam mencapai maksud dan tujuan perusahaan tergantung pada kemampuan insan perusahaan untuk memenuhi kewajiban tertentu. (Sofie, 2018). Aset manusia merupakan salah satu faktor yang perlu diawasi secara ketat oleh perusahaan. Penggunaan manajer SDM harus profesional untuk menciptakan orang-orang berbakat sehingga mereka dapat memajukan perusahaan dan memimpin. (Herawati, et al, 2022).

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, (Paeha, et al, 2022). Kinerja terdiri dari berapa banyak karyawan mampu menghasilkan barang dan jasa dalam periode waktu tertentu dan bagaimana sikap/perilaku karyawan dalam menyikapi target dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya (Robbins & Coulter, 2016). Kinerja karyawan dapat diukur melalui proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja menjadi strategi yang diterapkan oleh manajemen untuk mengevaluasi aktivitas yang terjadi di perusahaan (Toseef et al., 2019) dan menunjukkan bahwa perusahaan bersikap adil dan menghargai kerja keras karyawan (Ushakov, 2021).

Karyawan dapat memiliki kualitas dalam bekerja karena adanya dukungan lingkungan kerja yang baik. dalam penyelesaian pekerjaan lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor pendukung sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, (Wijayanti & Wardhani, 2022). Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi physiology dan psychologist karyawan dalam bekerja, (Ngazo & Ratnawati, 2022).

Untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu penggerak untuk mewujudkan hal tersebut yaitu dengan menerapkan sistem pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan, (Herawati, et al, 2022). Penghargaan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penghargaan terkait erat dengan peningkatan motivasi karyawan, termasuk mereka yang bekerja di sektor perbankan, (Permatatiwi, 2019). Penghargaan adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum, (Rezani & Chaeriah, 2020).

Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Aslami, et, al 2017; Izzah, et, al 2019). Namun hasil lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Fakhri, et, al 2020; Sudarso & Jumi, 2020; Fitriani et al., 2019), Hal tersebut dikarenakan rendahnya hubungan yang terjalin antarkaryawan seperti kurang rasa saling menghargai dan para karyawan belum sepenuhnya merasakan dimensi-dimensi hubungan kerja dari lingkungan kerja non fisik.

Selanjutnya hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sucianti, Maryadi, & Asri, 2023; Saga & Tri, 2016). Namun hasil lain menunjukkan bahwa penghargaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Sjahrudin & Purnomo, 2018), hasil penelitian ini

mengindikasikan bahwa penghargaan masih tergolong rendah namun tetap mampu memberikan kontribusi.

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Risk Management Bank Syariah Indonesia Gedung Graha Mandiri, Jakarta Pusat.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, (Sedarmayanti, 2014). Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, tetapi lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh pekerja melalui hubungan dengan sesama pekerja dan atasan, (Wijayanti & Wardhani, 2022).

Sistem Penghargaan

Penghargaan adalah sesuatu yang berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan kepada karyawan baik secara sengaja atau tidak sengaja atas kontribusinya dalam memberikan pekerjaan yang baik (Astuti & Sujatna, 2021). Penghargaan merupakan bagian dari kompensasi yang tujuan pemberiannya adalah salah satu bentuk telah terjalannya kerjasama yang baik, memberikan kepuasan kerja, memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, (Ramadani & Sari, 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. (Mangkunegara 2017). Kinerja atau yang sering dikenal dengan prestasi kerja karyawan menunjukkan bagaimana sikap karyawan dalam menghadapi tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta digunakan perusahaan untuk mengukur seberapa sukses perusahaan melalui kinerja karyawannya, (Pradhan & Jena, 2017).

Hipotesis

Lingkungan kerja non fisik dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, (Aslami, et al, 2017). Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Aslami, et, al 2017; Izzah, et, al 2019). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan.

H1: Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi atas kinerja karyawan

Sistem Penghargaan dengan Kinerja Karyawan

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Sucianti, Maryadi, & Asri, 2023; Saga & Tri, 2016; Rezani & Chaeriah, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sistem penghargaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya penghargaan membuat karyawan semakin bersemangat dalam bekerja.

H2: Sistem Penghargaan mempengaruhi atas kinerja karyawan

Lingkungan kerja non fisik dan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, (Sari & Subandrio, 2022). Sistem *reward* digunakan oleh perusahaan dengan harapan bahwa karyawan yang telah menghasilkan kinerja yang baik akan tetap mempertahankan kinerjanya dan sebagai tanda bahwa perusahaan menghargai usaha yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, (Forbeshu & Edalmen, 2023). Dalam penelitian yang dilakukan Badar & Rahardja (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja non fisik dan Sistem Penghargaan mempengaruhi atas kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

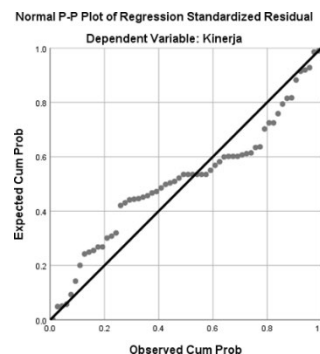
Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Direktorat *Risk Management* Bank Syariah Indonesia yang ada di Gedung Graha Mandiri, Jakarta Pusat yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 60 orang karyawan.

Operasional variabel yang ada dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja non fisik dan sistem penghargaan, serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Dari ketiga operasional variabel ini, peneliti menggunakan indikator yang peneliti gunakan untuk pembuatan pernyataan pada kuisioner yang selanjutnya disebar pada seluruh responden (sampel). Setelah penyebaran selesai, peneliti kembali mengambil data untuk dilakukan teknik analisis data. Teknik analisis data menggunakan Regresi linier berganda.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual dari variabel lingkungan kerja non fisik (X1), sistem penghargaan (X2), dan kinerja karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

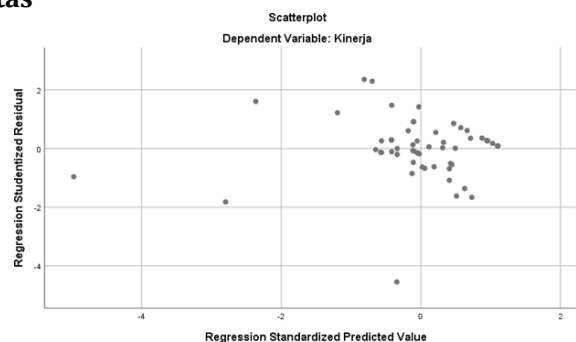
Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| Connstant | 4.567 | 4.541 | | 1.006 | .319 | | |
| lingkunganKerja Non Fisik | .433 | .171 | .355 | 2.536 | .014 | .374 | 2.675 |
| Sistem Penghargaan | .467 | .145 | .451 | 3.227 | .002 | .374 | 2.675 |

Sumber: Hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji diatas, maka didapat nilai *tolerance* 0.374 yang berarti lebih besar dari 0.1; Dan nilai *variance inflation factor* (VIF) 2.675 lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| Connstant | 4.567 | 4.541 | | 1.006 | .319 |
| lingkunganKerja Non Fisik | .433 | .171 | .355 | 2.536 | .014 |
| Sistem Penghargaan | .467 | .145 | .451 | 3.227 | .002 |

Sumber: Hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil diatas, maka diperoleh: $Y = 4.567 + 0.433 X1 + 0.467 X2$. Dapat diartikan bahwa: nilai konstanta (a) sebesar 4.567 menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan sistem penghargaan (X2) sama dengan nol (0),

maka variabel kinerja (Y) akan bernilai 4.567; Kemudian regresi lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0.433 artinya, jika variabel lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.433 dengan asumsi variabel tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja; Dan pada regresi sistem penghargaan (X2) sebesar 0.467 artinya, jika variabel sistem penghargaan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.467 dengan asumsi variabel tetap. Koefisien ini juga bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara sistem penghargaan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .764 ^a | .583 | .568 | 5.10058 |

Sumber: Hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil diatas, didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0.583 atau 58.3% yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik dan sistem penghargaan memberikan pengaruh secara simultan sebesar 58.3% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 4 Hasil Uji T Parsial

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 4.567 | 4.541 | | | 1.006 | .319 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | .433 | .171 | .355 | | 2.536 | .000 |
| | Sistem Penghargaan | .467 | .145 | .451 | | 3.227 | .000 |

Sumber: Hasil olah data SPSS (2023)

Hasil t tabel pada penelitian ini adalah 2.002. Sedangkan jika dilihat dari data diatas bahwa nilai t hitung didapat sebesar 2,536, yang artinya t hitung lebih besar dari t tabel. Berarti dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t hitung sistem penghargaan didapat sebesar 3,227, yang artinya t hitung lebih besar dari t tabel. Berarti dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Uji F Simultan

Tabel 5 Uji F Simultan

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1905.749 | 1 | 1905.749 | 66.982 | .000 ^b |
| | Residual | 1650.184 | 58 | 28.451 | | |
| | Total | 3555.933 | 59 | | | |

Sumber: Hasil olah data SPSS (2023)

Hasil F tabel pada penelitian ini adalah 2.770. Sedangkan jika dilihat dari data diatas bahwa nilai F hitung didapat sebesar 66.982, yang artinya F hitung lebih besar dari F tabel. Berarti dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Lingkungan kerja non fisik dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Aslami, et, al 2017; Izzah, et, al 2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem Penghargaan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Sucianti, Maryadi, & Asri, 2023; Saga & Tri, 2016; Rezani & Chaeriah, 2020), yang menyatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sistem penghargaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya penghargaan membuat karyawan semakin bersemangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja non fisik dan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik dan sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Badar & Rahardja (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan studi ini yang dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti selanjutnya adalah hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada kasus atau instansi lain, karena obyek penelitian ini terbatas pada pegawai yang bekerja pada Direktorat Risk Management Bank Syariah Indonesia Gedung Graha Mandiri, Jakarta Pusat saja sehingga dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini. Pengukuran variabel penelitian dilakukan berdasarkan persepsi yang sangat ditentukan oleh daya ingat responden (pegawai) dan penilaian terhadap dirinya. Dengan demikian peneliti selanjutnya dapat menggali informasi yang lebih mendalam mengenai pengaruh atau hubungan dengan variabel lain.

6. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik dan sistem penghargaan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Risk Management Bank Syariah Indonesia Gedung Graha Mandiri, Jakarta Pusat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik dan sistem penghargaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Aslami, N., Salim, S.R.H., Absah, Y. (2017). The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Job Insecurity On The Performance Of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening Variable At Pt. Telekomunikasi Selular Branch Medan, *Advances In Economics, Business And Management Research (Aebmr)*, 46.

- Astuti, A.F., & Sujatna, Y. (2021). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia. *Indonesian Journal of Economics Application*. 3(1).
- Badar, I. R., & Rahardja, E. (2021). 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).
- Fakhri, M., Gilang, A., & Mulya, T.P. (2020) The Influence on non physical Work Environemen on Employee Performance Throught Emotional Inteliggence as an Intervening Variabel (A Case Studi of Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang), *Journal of Engineering and Applied Science*. 15(4).
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1)
- Izzah, N., Rini, N., & Poernomo, B. (2019), The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung, *International Journal of Social Sciences Perspectives* 4(1).
- Herawati, M., Hapsari, F., Zeinora, Z., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Penelitian di PT Indo Dharma Transport). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 810–816. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.5330>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngazo, Y.R., & Ratnawati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Kharisma Asia Makmur. *SOSHUMDIK*. 1(2).
- Paeha, D., Hakim, A., Hamid, W., & Saifuddin, D.T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Bkkbn Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*. 6(1).
- Permatatiwi, K. (2019). Analisis Pengaruh Insentif Pada Program Retail Ready Branch Terhadap Motivasi Dan Kinerja Branch Sales Manager Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(1).
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Ramadani, F., & Sari, E.P. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*. 2(1).
- Rezani, F.I., & Chaeriah, E.S. (2020). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anara Trisakti Medika Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. 8(2).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (A. Maulana (ed.); B. Sabran & D. B. Putera, trans.; 13th ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sofie, F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.
- Sucianti, R., Maryadi, & Asri, (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara Parepare. *Ezenja Jurnal*. 2(2).

- Sudarso, W.Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif*. 6(2).
- Toseef, M., Imran, M., & Owais, A. (2019). Linkage between Performance Appraisal System and Employee Performance: Does Motivation Moderate? *Global Management Sciences Review*, 4(1), 39–47.
- Ushakov, D. (2021). The Role of Equity and Justice in Mediating the Relationship Between Performance Appraisal and Employee Performance: *Evidence from Lebanon*. 8(8), 625–635.
- Wijayanti, J.A., & Wardhani, R.K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jantra Techno Indonesia di Kota Malang. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*. 1(3).