

MODEL KINERJA KARYAWAN: ANALISA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN *REWARD*

Siti Tarminah¹ dan Ari Apriani^{2*}

^{1,2)} Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia

Corresponding author: ari.apriani@undira.ac.id



Received : 13/07/2024
Revised : 03/08/2024
Published : 21/08/2024

DOI:
doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.284

Abstrak: Timbulnya pandemic *covid-19* yang berlangsung cukup lama, melumpuhkan banyak industri perdagangan dunia, termasuk industri layanan jasa *cleaning service* di PT. Sinergi Integra Services. Melemahnya kondisi perusahaan membuat para pekerja harus bekerja keras untuk menstabilkan kondisi perusahaan. Setiap tahun kinerja karyawan di evaluasi dengan menggunakan *Key Performance Indikator* (KPI). Di tahun 2022 berdasarkan penilaian kinerja karyawan belum mencapai maksimal karena rata-rata nilai masih cukup baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Sinergi Integra Services sebanyak 64 orang, sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *likert*. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik dalam pengorganisasian, lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi terhadap capaian kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Lingkungan Kerja, *Reward*

Abstract: The onset of the *covid-19* pandemic which lasted long enough, paralyzed many of the world's trading industries, including the cleaning service industry at PT Sinergi Integra Services. The weakening condition of the company makes workers have to work hard to stabilize the company's condition. Every year employee performance is evaluated using *Key Performance Indicators* (KPI). In 2022 based on the assessment of employee performance has not reached the maximum because the average score is still quite good. The purpose of this study was to analyze the effect of leadership, work environment, and rewards on employee performance. The population in this study were all 64 employees of PT Sinergi Integra Services, the sample in this study used a saturated sample. The data collection method uses a questionnaire measured on a *Likert* scale. Data analysis using SPSS. The results showed that leadership, work environment and rewards partially had a positive and significant influence on employee performance. In research, employee performance can be influenced by good leadership in organizing, a comfortable work environment and giving rewards as a form of appreciation for employee performance achievements.

Keywords: Leadership, Performance, Work Environment, *Reward*.

PENDAHULUAN

Menurut Saputri & Pamikatsih (2020), sumber daya manusia memegang peranan sentral yang sangat penting dalam struktur organisasi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam perusahaan merupakan elemen utama untuk mencapai tujuan organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Hanadelansa (2022). Seiring dengan perubahan iklim bisnis dan kemajuan ilmu manajemen, peran sumber daya manusia semakin signifikan dalam meningkatkan kinerja dan kesuksesan bisnis perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Dewi (2019).

Hasil kinerja karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan melalui berbagai upaya untuk mencapai kinerja optimal merupakan faktor penting dalam perkembangan perusahaan (Achmad & Pongtuluran, 2019). Untuk memenuhi tuntutan organisasi, dukungan dan dorongan dari manajemen menjadi kunci bagi peningkatan kinerja karyawan. Upaya tersebut mencakup identifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan reward. Bagian-bagian ini merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan terdorong dan kesinambungan perusahaan tetap terjaga dalam situasi saat ini.

PT. Sinergi Integra Services adalah perusahaan yang berfokus pada penyediaan jasa perawatan gedung. Keberhasilan perusahaan ini dalam mencapai targetnya sangat bergantung pada kinerja para karyawan. Evaluasi kinerja karyawan di perusahaan ini berdasarkan pada data kepuasan pelanggan yang terdapat dalam Tabel 1, yang mencerminkan gambaran mengenai performa mereka di berbagai kantor cabang PT. Sinergi Integra Services.

Tabel 1. Data Kepuasan Pelanggan pada PT. Sinergi Integra Services (Tahun 2021-2022)

Tahun	<i>Customer Satisfaction Index Office Building (%)</i>				Nilai Rata-rata
	Cashbach	SMSIG Tower	SML Plaza Thamrin	GOP BSD	
2021	4,67	4,56	4,75	4,35	4,58
2022	4,58	4,63	4,38	4,47	4,51

Sumber : PT. Sinergi Integra Services (Tahun 2023)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, terlihat data kepuasan pelanggan PT. Sinergi Integra Services dengan skala nilai maksimal 5, dan nilai-nilai tersebut dikelompokkan ke dalam kategori sebagai berikut: 1 (Tidak Memuaskan/failed), 2 (Perlu Peningkatan/need improvement), 3 (Memuaskan/satisfactory), 4 (Sangat Memuaskan/very satisfactory), dan 5 (Sangat Baik/excellent). Tahun 2021 hingga 2022 menunjukkan adanya penurunan kinerja di beberapa kantor cabang, yaitu Cashbach, SMSIG Tower, SML Plaza Thamrin, dan GOP BSD, sehingga tidak dapat mencapai nilai maksimal sesuai dengan standar kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, evaluasi pada pelayanan karyawan PT. Sinergi Integra Services menjadi penting untuk dilakukan.

Tabel 2. Penilaian Karyawan pada PT. Sinergi Integra Services (Tahun 2022)

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Nilai Rata-rata
1	Supervisor	4	3,38
2	Administrasi	4	3,28
3	Order Taker	4	3,32
4	Leader	12	3,27
5	CS	40	3,25
Total		64	3,3

Sumber : PT. Sinergi Integra Services (Tahun 2023)

Dari Tabel 2 di atas, terlihat gambaran nilai rata-rata kinerja karyawan dengan skala nilai maksimal 5 dan kategori nilai yang terdiri dari 1 (Rendah), 2 (Kurang), 3 (Cukup), 4 (Baik), dan 5 (Sangat Baik). Berdasarkan data nilai rata-rata karyawan pada tahun 2022, terlihat bahwa kinerja karyawan berada pada kategori "cukup" dengan skor 3,3. Kategori "cukup" dalam penilaian kinerja karyawan tentu memerlukan perbaikan, dan untuk meningkatkan kinerja tersebut, dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang memfasilitasi kerja sama tim dan komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan.

Kepemimpinan merujuk pada kemampuan atau kekuatan seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam lingkup kerja, dengan tujuan mencapai target yang telah ditentukan (Febrian et al., 2023; Qi et al., 2019). Aji (2022) juga menyatakan hal serupa bahwa kepemimpinan adalah proses pengaruh dalam menetapkan tujuan dan memotivasi perilaku anggota untuk mencapai tujuan yang baik. Sunarsi, D. & Erlangga (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan menjadi faktor penentu keberhasilan dan keunggulan dalam organisasi, dan seorang pemimpin membutuhkan kerjasama orang lain untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang kepemimpinannya (Febrian et al., 2022; Wardani, 2022).

Maura (2020) menguraikan dimensi dan indikator pengukuran kepemimpinan sebagai berikut. Pertama, terdapat Kepemimpinan Direktif, yang mencakup indikator seperti observasi terhadap bawahan, pemberian arahan khusus dari pemimpin, perencanaan untuk organisasi, penilaian kinerja, dan perencanaan pribadi. Kedua, ada Kepemimpinan Supportive, dengan indikator mencakup menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dukungan dan semangat kepada bawahan, memperhatikan kesejahteraan mereka, serta memberikan penghargaan kepada karyawan. Ketiga, terdapat Kepemimpinan Partisipatif, yang melibatkan indikator seperti mempertimbangkan saran dari bawahan, memberi kebebasan berpendapat, dan mengevaluasi proses pengambilan keputusan. Terakhir, ada Kepemimpinan Berorientasi Prestasi, yang mencakup indikator seperti menetapkan tujuan yang jelas, percaya bahwa karyawan mampu mencapai standar yang tinggi, dan menjadi contoh yang baik bagi bawahan. Melalui pemahaman tentang dimensi dan indikator kepemimpinan ini, seorang pemimpin dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah situasi di mana karyawan menjalankan aktivitas

mereka setiap harinya. Suasana kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja ini memiliki dampak pada aspek emosional karyawan (Fatihudin, D. & Muhammad, 2018; Perkasa et al., 2022; Putri, E. M. et al., 2019). Maura (2020) dan Farisi, S. & Fani (2019) menggambarkan lingkungan kerja sebagai segala hal di sekitar para pekerja yang mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Hal serupa juga ditegaskan oleh Putra (2019) dan Hafeez et al., (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen penting di mana karyawan menjalankan aktivitas bekerja.

Maura (2020) telah mengidentifikasi dimensi dan indikator dalam pengukuran lingkungan kerja yang terdiri dari dua aspek. Pertama, Lingkungan Kerja Fisik memiliki indikator seperti pewarnaan, penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan di sekitar ruang kerja, tata letak ruangan, faktor keamanan, tingkat kebersihan, suasana kerja secara keseluruhan, ruang gerak yang dibutuhkan, adanya bau-bauan, dan ketersediaan fasilitas. Kedua, Lingkungan Kerja Non-Fisik mencakup indikator seperti hubungan dan komunikasi antar sesama karyawan, hubungan dan komunikasi antara atasan dan bawahan, hubungan dan komunikasi antara bawahan dan atasan, serta tingkat kerjasama dan kerja tim di antara karyawan. Penilaian terhadap aspek-aspek ini menjadi penting dalam memahami dan memperbaiki lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Reward merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi maksimal (Alhmoud, A. & Rjoub, 2019; Martin, 2020; Noorazem et al., 2021). Menurut Busro (2018) dan Noorazem et al., (2021), reward berfungsi sebagai pendorong atau motivasi untuk meningkatkan kinerja individu, dan umumnya diwujudkan dalam bentuk insentif moneter, seperti pemberian bonus, tunjangan, dan komisi. Penghargaan dapat berupa pendapatan dalam bentuk uang, barang, atau fasilitas lainnya yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Manzoor et al., 2021; Martono, S. et al., 2018; Ngwa, W. T. et al., 2019; Septiana, 2021).

Dimensi dan indikator dalam pengukuran reward mencakup beberapa aspek penting yang telah diidentifikasi oleh (Wijaya, 2021). Pertama, terdapat gaji sebagai komponen utama dalam reward, yang mencerminkan imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Kedua, bonus dan insentif menjadi indikator penting dalam memberikan tambahan penghargaan kepada karyawan yang mencapai target atau kinerja yang luar biasa. Ketiga, terdapat tunjangan sebagai bentuk penghargaan tambahan berupa manfaat atau fasilitas yang diberikan kepada karyawan selain gaji mereka. Keempat, kesejahteraan juga menjadi dimensi penting dalam reward, mencakup kualitas kehidupan kerja, keselamatan, dan kesehatan karyawan. Kelima, kesempatan pengembangan karir menjadi aspek yang relevan, yang mencerminkan adanya peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan mereka. Terakhir, reward juga mencakup penghargaan psikologis dan sosial, yang mencakup pemberian pengakuan, apresiasi, dan dukungan sosial kepada karyawan. Dengan mencakup beragam dimensi dan indikator ini, reward menjadi lebih holistik dan berdampak secara positif terhadap

motivasi dan kepuasan karyawan secara keseluruhan, tidak hanya pada aspek finansial semata.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan perlu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang telah ditetapkan oleh organisasi (Budiyanto & Mochklas, 2020; Hadian Nasab & Afshari, 2019). Pentingnya kinerja dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi juga telah diakui oleh para peneliti seperti AlShehhi et al., (2020) dan (Wijaya, 2021). Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya (Alegbeleye, G. O. et al., 2020; Putra, 2021; Zaman, M. et al., 2020).

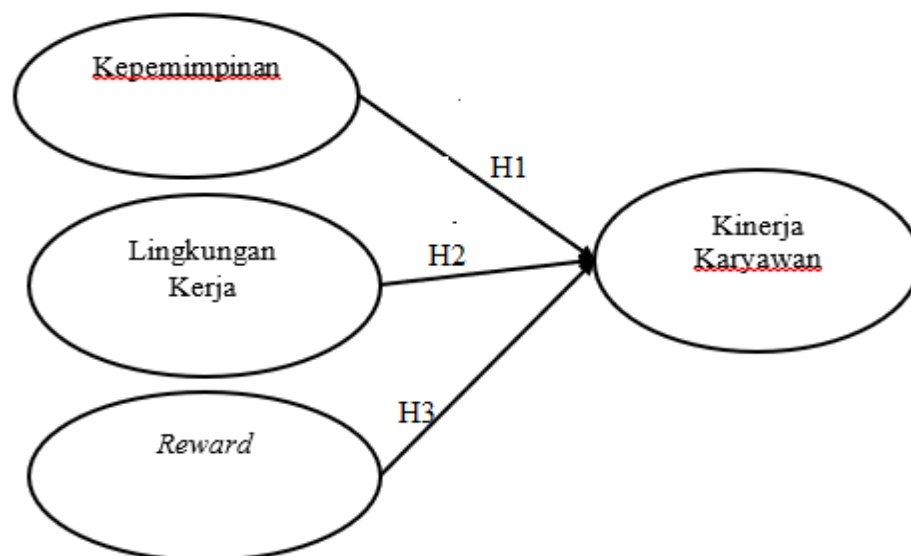
Maura (2020) telah menguraikan dimensi dan indikator dalam pengukuran kinerja pegawai sebagai berikut. Pertama, terdapat Dimensi Hasil Kerja yang mencakup indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dimensi ini memungkinkan perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai hasil kerja yang diharapkan dan sejauh mana efisiensi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kedua, terdapat Dimensi Perilaku Kerja yang mencakup indikator inisiatif, disiplin kerja, dan kerja sama. Dimensi ini memberikan informasi tentang sikap, etika kerja, dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam tim, yang keduanya sangat penting untuk mencapai keberhasilan dalam lingkungan kerja yang kolaboratif. Ketiga, terdapat Dimensi Sifat Pribadi dengan indikator kemampuan beradaptasi dan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan. Dimensi ini mencerminkan karakteristik pribadi yang relevan dalam konteks pekerjaan, seperti fleksibilitas dan integritas. Pengukuran kinerja dengan dimensi dan indikator ini memberikan gambaran komprehensif tentang kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan informasi yang berharga bagi pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan. Dengan memahami kinerja karyawan dari berbagai dimensi ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, mengenali potensi pengembangan, dan mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil studi empiris sebelumnya, kepemimpinan dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Alexandri et al., 2019; Astuti, 2020; Girsang & Syahrial, 2021; Hamida et al., 2020; Ismail et al., 2023; Maura, 2020; Ritonga & Ganyang, 2020; Rowiyanti, 2020). Namun, terdapat juga penelitian lain yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dewi, 2019; Purnamasari & Tridayanti R, 2020; Saputri & Pamikatsih, 2020). Selanjutnya, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Alexandri et al., 2019; Anggara, 2022; Dewi, 2019; Kunanto, 2020; Maura, 2020; Nurmalawati, N. et al., 2023; R, 2022; Ratnasari et al., 2021; Rohiyah et al., 2020; Simbolon, 2020; Sulistiawan et al., 2018). Namun, ada juga penelitian lain yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Andreyan et al., 2020; Ismail et al., 2023; Saputri & Pamikatsih, 2020).

Selain itu, penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kunanto, 2020; Kurniawan & Harapan, 2021; Martin, 2020; Priyadi & Indriyani, 2020; Rohiyah et al., 2020). Namun, ada juga pandangan lain yang menyatakan bahwa reward secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Andreyan et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, para peneliti telah memilih pendekatan yang berbeda dengan melakukan penelitian pada satu unit perusahaan dan mengajak keseluruhan unit tersebut untuk menjadi responden. Hal ini membuka peluang untuk menggali wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan melibatkan seluruh unit, penelitian ini mampu mencerminkan realitas organisasi secara keseluruhan, mengatasi keterbatasan pandangan yang sempit pada satu unit saja. Dalam upaya memberikan saran perbaikan bagi perusahaan, fokus penelitian difokuskan pada aspek-aspek kunci, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan rewards yang diberikan oleh perusahaan. Data yang diperoleh dari berbagai unit perusahaan memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis statistik yang lebih kuat, mengidentifikasi pola dan korelasi yang mungkin tidak terlihat sebelumnya. Meskipun melakukan penelitian dengan skala yang besar seperti ini memiliki tantangan, termasuk pengumpulan data yang konsisten dan pengambilan sampel yang tepat, manfaatnya jauh lebih besar. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan saran-saran perbaikan yang relevan dan berdampak positif bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan serta meningkatkan efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pada penelitian ini dibangun kerangka konseptual yang dapat digambarkan untuk menerangkan hubungan antar variabel, dengan model sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis merupakan jawaban awal atau prediksi terhadap permasalahan yang sedang diinvestigasi. Sebagai komponen dalam penelitian ilmiah, hipotesis berfungsi

sebagai panduan dalam menguji teori secara empiris dan bersifat spesifik (Priadana & Sunarsi, 2021).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat dua pendekatan yang berbeda mengenai hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Di satu sisi, beberapa penelitian (Astuti, 2020; Girsang & Syahril, 2021; Hamida et al., 2020; Maura, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Namun, di sisi lain, beberapa penelitian lain (Kunanto, 2020; Ratnasari et al., 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa dalam penelitian-penelitian tersebut, mungkin ada faktor lain yang lebih dominan atau mempengaruhi kinerja karyawan, dan dampak langsung dari kepemimpinan mungkin tidak begitu terlihat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, terdapat perbedaan dalam temuan penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sementara yang lain menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh variasi dalam metode penelitian, konteks organisasi, atau karakteristik karyawan yang diteliti. Oleh karena itu, untuk memahami hubungan yang lebih jelas antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, maka peneliti membangun hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat dua pendekatan yang berbeda mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Di satu sisi, beberapa penelitian (Cholisoh et al., 2019; Kusumastuti et al., 2019; Nurmalawati, N. et al., 2023; R, 2022; Sulistiawan et al., 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja seperti suasana kerja, fasilitas, dan dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Namun, di sisi lain, beberapa penelitian lain (Andreyan et al., 2020; Ismail et al., 2023; Saputri & Pamikatsih, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa dalam penelitian-penelitian tersebut, faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja mungkin memiliki pengaruh yang lebih dominan atau lebih signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Perbedaan dalam temuan penelitian ini mungkin disebabkan oleh variasi dalam metode penelitian, ukuran sampel, karakteristik organisasi, atau konteks kerja yang berbeda-beda. Selain itu, mungkin juga terdapat faktor-faktor tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian-penelitian tersebut. Oleh karena itu, untuk

memahami hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara lebih komprehensif, maka peneliti membangun hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat dua pendekatan yang berbeda mengenai hubungan antara reward dan kinerja karyawan. Di satu sisi, beberapa penelitian (Martin, 2020; Rohiyah et al., 2020; Septiana, 2021) menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pemberian reward yang tepat, seperti bonus, insentif, atau pengakuan atas prestasi kerja, dapat meningkatkan motivasi dan performa karyawan.

Namun, di sisi lain, ada penelitian lain (Andreyan et al., 2020) yang menyatakan bahwa reward secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa dalam penelitian-penelitian tersebut, mungkin ada faktor-faktor lain yang lebih dominan atau lebih berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, selain dari pemberian reward.

Perbedaan temuan penelitian ini bisa disebabkan oleh variasi dalam desain penelitian, ukuran sampel, karakteristik organisasi, atau konteks kerja yang berbeda-beda. Selain itu, mungkin ada juga variabel-variabel mediasi atau moderator yang belum dipertimbangkan dengan baik dalam penelitian-penelitian tersebut. Oleh karena itu, untuk memahami hubungan antara reward dan kinerja karyawan secara lebih komprehensif, diperlukan penelitian lebih lanjut yang mendalam, termasuk mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi hubungan tersebut, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan persepsi karyawan terhadap reward. Dengan demikian, perusahaan dapat mengembangkan program reward yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan serta mendorong peningkatan kinerja dan kontribusi yang lebih baik dari karyawan, maka dalam penelitian ini peneliti membangun hipotesis sebagai berikut:

H3: Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE

Penulis menggunakan desain penelitian kausal dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018), desain penelitian kausal adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh satu atau lebih variabel terhadap variabel lainnya dengan menggunakan uji statistik.

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Setiap instrumen yang menggunakan skala Likert menawarkan rentang jawaban dari sangat positif hingga sangat negatif. Dalam kuesioner, pernyataan diukur dengan memberikan skor dari 1 hingga 5 seperti berikut:

Tabel 3. Penentuan Skor dengan Skala Likert

Kategori	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan fokus studi dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini umumnya digunakan untuk populasi yang relatif kecil atau ketika ingin melakukan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Sampel jenuh sering juga disebut sebagai sensus (Lubis, 2021). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di kantor cabang PT. Sinergi Integra Services Jakarta, yang berjumlah 64 orang.

Data primer merupakan data atau informasi utama yang secara langsung terkait dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian (Amruddin, 2022). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari peserta survei dengan menggunakan instrumen survei berupa kuesioner yang mengandung beberapa pertanyaan atau penjelasan tertulis yang disampaikan kepada responden melalui penyebaran angket (google form) sesuai dengan variabel-variabel penelitian, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, reward, dan kinerja karyawan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yang menggunakan perangkat lunak statistik. Alat analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, yang digunakan untuk memaparkan variabel dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 (Statistical Package for the Social Sciences).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif responden pada penelitian ini berisikan data demografi responden berisi tentang usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden

No	Uraian	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Tingkat Usia	< 20 Tahun	8	13%
		20 Tahun - 30 Tahun	24	38%
		31 Tahun - 40 Tahun	25	39%
		41 Tahun - 50 Tahun	7	11%
		> 50 Tahun	0	0%
		Total	64	100%
2	Jenis Kelamin	Perempuan	41	64%
		Laki - Laki	23	36%

		Total	64	100%
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	31	48%
		Diploma (D1/D2/D3)	10	16%
		Strata Satu (S-1)	20	31%
		Strata Dua (S-2)	3	5%
		Strata Tiga (S-3)	0	0%
		Total	64	100%
4	Lama Bekerja	< 1 Tahun	19	30%
		1 Tahun - 5 Tahun	12	19%
		6 Tahun - 10 Tahun	19	30%
		11 Tahun - 15 Tahun	12	19%
		16 Tahun - 20 Tahun	1	2%
		> 20 Tahun	1	2%
		Total	64	100%

Sumber: Data yang diolah

Hasil kuesioner yang telah diolah diperoleh data usia karyawan PT. Sinergi Integra Services yaitu < 20 tahun sebanyak 13%, 20-30 tahun sebanyak 38%, 31-40 tahun sebanyak 39%, untuk usia 40-50 tahun sebanyak 11%, dan untuk usia > 50 tahun sebanyak 0%. Jenis kelamin karyawan PT. Sinergi Integra Services yaitu laki-laki sebanyak 64% dan perempuan sebanyak 36%. Tingkat pendidikan karyawan PT. Sinergi Integra Services yaitu tingkat SMA/SMK sebanyak 48%, Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 16%, Strata Satu (S-1) sebanyak 31%, Strata Dua (S-2) sebanyak 5%, dan Strata Tiga (S-3) tidak ada 0%. Masa kerja karyawan PT. Sinergi Integra Services yaitu < 1 Tahun sebanyak 30%, 1-5 tahun sebanyak 19%, 6-10 tahun sebanyak 30%, 11-15 tahun sebanyak 30%, 16-10 tahun sebanyak 2%, dan > 20 tahun sebanyak 2%.

Perbandingan antara nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung dengan nilai r yang ditabulasi digunakan sebagai dasar untuk melakukan uji validitas. Data dianggap valid jika dan hanya jika perbedaan antara dua nilai, yaitu nilai r yang dihitung dan nilai r yang terdapat di dalam tabel, lebih besar dari nol. Dalam perhitungan nilai r dengan ukuran sampel (N) sebesar 64 dan taraf signifikansi sebesar 5% pada distribusi data statistik, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,246.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	Melakukan pengamatan terhadap bawahan	.755**	0,246	Valid
	Pengarahan khusus dari pemimpin	.707**	0,246	Valid
	Melakukan perencanaan untuk organisasi	.729**	0,246	Valid
	Melakukan penilaian kerja	.585**	0,246	Valid
	Melakukan perencanaan untuk diri sendiri	.550**	0,246	Valid
	Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif	.796**	0,246	Valid
	Memberi semangat kepada bawahan	.727**	0,246	Valid
	Memperhatikan kesejahteraan bawahan	.722**	0,246	Valid

	Memberi penghargaan kepada karyawan	.720**	0,246	Valid
	Mempertimbangkan saran	.736**	0,246	Valid
	Memberikan kebebasan berpendapat	.817**	0,246	Valid
	Evaluasi pengambilan keputusan	.650**	0,246	Valid
	Menetapkan tujuan	.772**	0,246	Valid
	Memberikan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi	.773**	0,246	Valid
	Menjadi teladan yang baik	.731**	0,246	Valid
Lingkungan Kerja	Pewarnaan ruangan	.626**	0,246	Valid
	Penerangan ruangan	.683**	0,246	Valid
	Sirkulasi udara di ruangan	.698**	0,246	Valid
	Suara disekitar ruang kerja	.532**	0,246	Valid
	Tata letak	.548**	0,246	Valid
	Keamanan	.610**	0,246	Valid
	Kebersihan ruangan	.657**	0,246	Valid
	Suasana kerja	.740**	0,246	Valid
	Ruang gerak yang diperlukan	.714**	0,246	Valid
	Bau-bauan	.655**	0,246	Valid
	Fasilitas.	.713**	0,246	Valid
	Hubungan komunikasi antar sesama karyawan	.765**	0,246	Valid
	Hubungan komunikasi antar atasan kepada bawahan	.725**	0,246	Valid
	Hubungan komunikasi antar bawahan ke atasan	.666**	0,246	Valid
Kerja sama <i>team work</i>	.694**	0,246	Valid	
Reward	Gaji Pokok	.636**	0,246	Valid
	Kompensasi (Bonus)	.685**	0,246	Valid
	Tunjangan	.736**	0,246	Valid
	Kesejahteraan rohani	.775**	0,246	Valid
	Nilai karyawan	.718**	0,246	Valid
	Penghargaan psikologis	.663**	0,246	Valid
Penghargaan sosial	.772**	0,246	Valid	
Kinerja	Kuantitas kerja	.607**	0,246	Valid
	Kualitas kerja	.535**	0,246	Valid
	Efisien dalam melaksanakan tugas	.617**	0,246	Valid
	Kedisiplinan	.751**	0,246	Valid
	Inisiatif	.606**	0,246	Valid
	Kerjasama	.693**	0,246	Valid
	Kemampuan	.688**	0,246	Valid
	Kejujuran	.690**	0,246	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil uji validitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengevaluasi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan reward dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Menurut Ghozali (2018), uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur keandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai yang diperoleh dalam proses pengujian menggunakan uji

statistik Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

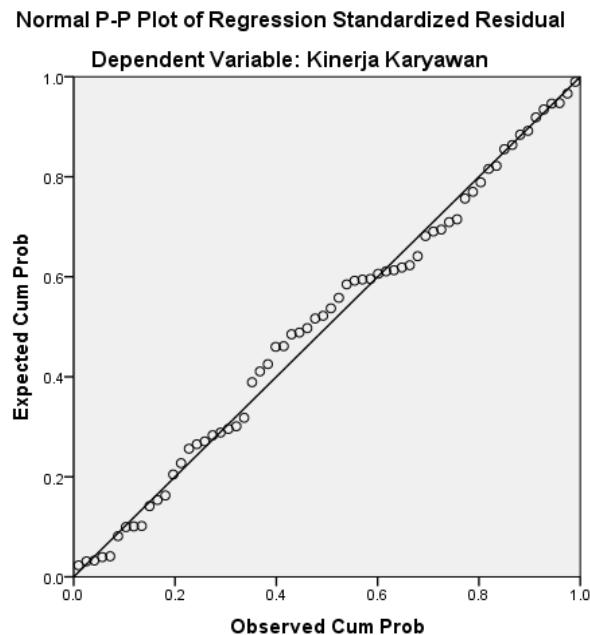
Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	,801	Reliabel
Lingkungan Kerja	,932	Reliabel
Reward	,910	Reliabel
Kinerja Karyawan	,833	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 6, ditemukan bahwa nilai Cronbach alpha untuk variabel kepemimpinan adalah 0,801 ($> 0,60$), untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,932 ($> 0,60$), untuk variabel reward adalah 0,910 ($> 0,60$), dan untuk variabel kinerja adalah 0,833 ($> 0,60$). Oleh karena itu, kuesioner dalam penelitian ini dianggap reliabel sesuai dengan persyaratan uji reliabilitas.

Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal. Dalam membuat keputusan dengan menggunakan plot probabilitas, model regresi dianggap terdistribusi normal jika data yang digunakan untuk menjelaskan data aktual mengikuti garis diagonal (Sugiyono, 2018). Menurut uji asumsi tradisional, data dianggap terdistribusi normal jika P-P Plot, atau plot probabilitas, mengikuti garis diagonal.



Gambar 2. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, dinyatakan bahwa data memiliki distribusi normal karena pada gambar P-P plot, titik-titik data mengikuti garis diagonal dan membentuk pola.

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa Tolerance mengukur variabilitas dari suatu variabel yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi adanya gejala multikolinearitas, kita perlu memperhatikan nilai VIF ($< 10,00$) dan nilai Tolerance ($> 0,10$). Uji Multikolinearitas digunakan untuk mencari bukti hubungan antara variabel independen dalam model regresi, serta untuk menguji apakah model regresi tertentu mengalami multikolinearitas atau tidak. Multikolinearitas terjadi ketika nilai toleransi kurang dari 0,10 atau nilai VIF melebihi 10.

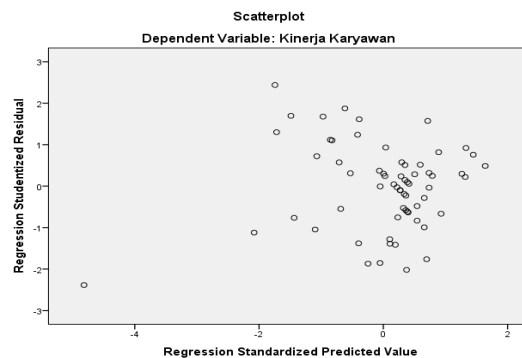
Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	Result
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.985	2.350		2.972	.004			
Kepemimpinan	.102	.061	.229	1.680	.098	.301	3.325	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	.202	.073	.401	2.773	.007	.266	3.760	Tidak terjadi multikolinearitas
Reward	.253	.102	.265	2.475	.016	.486	2.056	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa data pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan reward memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat adanya multikolinearitas dan telah memenuhi asumsi klasik untuk uji multikolinearitas.

Menurut Ghozali (2018), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksejajaran varian dari residu antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya dengan menggunakan metode uji Glejser. Jika variabel independen secara signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen secara statistik, maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, hasil uji heteroskedastisitas dilihat dari grafik Scatterplot menunjukkan bahwa tidak terbentuk sebuah pola dan titik-titik tersebar di bagian atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Dalam penelitian ini, semua variabel dapat dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Autokorelasi merujuk pada keadaan saat model regresi menunjukkan korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah model yang tidak memiliki masalah autokorelasi (Priyatno, 2022; Sugiyono, 2018). Menurut (Ghozali, 2018), koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan dituliskan sebagai Adjusted R Square. Nilai R² sebesar 1 menandakan bahwa seluruh fluktuasi variabel dependen dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi pada variabel dependen. Jika nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, maka semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan fluktuasi variabel dependen.

Tabel 8. Uji Autokorelasi dan R square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Result
1	,765 ^a	,585	,565	3,912	1,964	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,964, yang berada di antara rentang Du (1,7676) hingga 4-Du (2,2697). Hal ini menandakan bahwa dalam variabel penelitian ini tidak terjadi autokorelasi. Selanjutnya, nilai R-square sebesar 0,585 atau 58,5%, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan reward sebesar 58,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 41,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 9. Uji Regresi

Model		Coefficients ^a					Result
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	7,242	6,591		1,099	,276	
	Kepemimpinan	,663	,263	,250	2,518	,014	Diterima
	Lingkungan Kerja	,329	,117	,318	2,801	,007	Diterima
	Reward	,969	,268	,362	3,621	,001	Diterima

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai standar coefficient beta pada variabel kepemimpinan sebesar 0,250 dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai standar coefficient beta pada variabel

lingkungan kerja adalah sebesar 0,318 dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, yang berarti variabel lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diperoleh nilai standar coefficient beta pada variabel reward sebesar 0,362 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa sikap dari seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat berpengaruh. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan dapat menentukan kinerja karyawan. Kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh peran dari seseorang pemimpin, dalam hal ini kinerja karyawan sangat bergantung atau dipengaruhi oleh pemimpinnya. Sehingga pemimpinlah yang harus berperan aktif pada keberhasilan organisasi, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawannya (Setyowati, 2022).

Penelitian ini sejalan dengan (Luis & Moncayo, 2020; Rowiyanti, 2020; Andreyan et al., 2020; Nina Wahyuning Tyas, 2022; Muhammad et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat ditentukan oleh lingkungan kerjanya. Karyawan akan merasa puas dan bangga dengan lingkungan kerjanya jika terdapat fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan mereka. Dari sini, karyawan akan merasa perusahaan memperhatikan mereka. Lingkungan kerja non-fisik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh hubungan yang positif antara rekan kerja dan atasan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alexandri et al., 2019; Cahyanti, 2022; Kunanto, 2020; Ratnasari et al., 2021; Sulistiawan et al., 2018; Tyas & Talkah, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada variabel *reward* menunjukkan bahwa pemberian penghargaan berupa apresiasi terhadap prestasi karyawan sangat dibutuhkan agar para karyawan merasa diterima atas hasil kerjanya. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *reward* dapat menentukan kinerja karyawan. Setiap karyawan sangat mengharapkan sistem penghargaan yang teratur dan terarah karena akan terasa manfaat dan juga dampaknya terhadap karyawan. Sistem pemberian reward yang teratur dan terarah akan menimbulkan hal yang positif terutama pada kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan (Luis & Moncayo, 2020; Septiana, 2020; Martin, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai model kinerja karyawan: analisa kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward* maka sebagai kesimpulan dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Berarti, semakin baik peranan seorang pemimpin ketika menjalankan tugasnya sebagai *leadership* maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti, lingkungan kerja yang baik, secara fisik maupun non-fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti, *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil simpulan diatas, maka disarankan untuk penelitian berikutnya agar dapat menambah jumlah sampel dalam penelitian, karena dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sangatlah terbatas, hanya pada satu kantor cabang perusahaan saja. Berikut dengan menambahkan data-data lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan di beberapa tahun silam agar fenomena dalam penelitian selanjutnya dapat terlihat lebih jelas, dan besarnya jumlah populasi dalam sampel akan menunjukkan hasil yang lebih akurat. Selain dari pada itu, dapat juga memberi tambahan variabel lain selain dari variabel yang telah diteliti oleh penulis yang berefek pada kinerja karyawan.

REFERENSI

- Achmad, G. N., & Pongtuluran, Y. (2019). Kinerja yang dipengaruhi karakteristik individu dan organisasi serta gaya kepemimpinan karyawan swasta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 237–245.
- Aji, S. P. D. (2022). *Kepemimpinan Dan Berfikir Sistem Dalam Kesehatan*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Alegbeleye, G. O., Unegbu, V. E., Babalola, Y. T., & Gbemi-Ogunleye, P. (2020). Work environment and employee performance in universities libraries in Southern Nigeria. *Global Journal of Applied, Management, and Social Sciences*, 18(4), 249–272.
- Alexandri, M. B., Pragiwani, M., & Panjaitan, E. N. (2019). Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Di Bank. *Responsive*, 1(3), 97. <https://doi.org/10.24198/responsive.v1i3.20745>
- Alhmoud, A., & Rjoub, H. (2019). Total rewards and employee retention in a Middle Eastern context. *Sage Open*, 9(2).
- AlShehhi, H., Alshurideh, M., Kurdi, B. A., & Salloum, S. A. (2020). The impact of ethical leadership on employees performance: A systematic review. *International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics*, 417–426.
- Amruddin, D. (2022). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* (Fachrurazi (ed.); Pertama). Publica Indonesia Utama. <https://doi.org/doi.org/10.55216/publica.20>
- Andreyan, R., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Delta Lamongan). *E-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 09(15), 139–156.

- Anggara, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Unit SPKT (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu) Polres Merangin Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1078–1083. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.576>
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal SeMaRaK*, 3(2), 102. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5628>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja. *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Cahyanti, M. M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecogen*, 5(1), 46–55.
- Cholisoh, N., Friandi, S. Z., & Wiliam, G. (2019). Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta. *Cyberpreneurship Innovative and Creative Exact and Social Science*, 5(1), 44–63.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 17(2), 278. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.84>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education*, 69–81.
- Fatihudin, D., & Muhammad, A. F. (2018). The effect of work environment on employee performance through the job satisfaction in drinking water company pandaan indonesia. *International Journal of Management and Economics Invention*, 4(11), 1982–1988.
- Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., & Apriani, A. (2022). Human Resources BSI Employee's Performance in Jakarta Barat: Training and Development with Leadership as a Moderating Variable Post-Covid-19. *Transdisciplinary Symposium on Business, Economics, and Communication*.
- Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., & Apriani, A. (2023). Human Resources BSI Employee's Performance in Jakarta Barat: Training and Development with Leadership as a Moderating Variable Post-Covid-19. *KnE Social Sciences*, 167–176.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Girsang, M. J., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 9–21. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.461>
- Hadian Nasab, A., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(5), 548–560.

- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2), 173–193.
- Hamida, Sodik, & Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 36–49.
- Hanadelansa, A. V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Kunanto. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura Logistics Surabaya*. STIE Mahardhika Surabaya.
- Kurniawan, I., & Harapan, E. (2021). Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 1–18.
- Kusumastuti, I., Ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Lubis, Z. (2021). *Statistika Terapan Untuk Ilmu-ilmu Sosial dan Ekonomi*. Andi.
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic rewards and employee's performance with the mediating mechanism of employee's motivation. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Martin, M. (2020). Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi PT. Dinamika Indonusa Prima Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 231–240. <https://doi.org/10.47233/jebd.v22i2.105>
- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business & Society*, 19.
- Maura, Y. (2020). *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja: Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(Februari), 18–26.
- 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), 1–16.
- 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.
- Nurmalawati, N., Jullimursyida, J., & Heikal, M. (2023). Analisis Pengaruh

- Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri Di Kecamatan Blang Mangat. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 131–142.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57. <https://doi.org/10.36080/jem.v11i1.1714>
- Priadana, H. M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Book.
- Priyadi, P., & Indriyani, S. N. (2020). Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri, Tbk. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 68–79. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35137/jei.v21i2.438>
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS Dan Analisis Regresi Dengan SPSS Dan Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews*. Cahaya Harapan.
- Purnamasari, B. E., & Tridayanti R. (2020). Analysis of Influence of Compensation and Leadership Style to Employee Performance PT. Feva Indonesia. *Quantitative Economics and Management Studies*, 1(1), 9–24. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems2>
- Putra, M. I. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- 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.
- Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *PloS One*, 14(2).
- R, W. H. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Era Covid-19. *Business Management*, 1(2), 71–82. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.58258/bisnis.v1i2.3644>
- Ratnasari, S. L., Girsang, M. M. B., & Ariyati, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Bening*, 8(2), 189–202.
- Ritonga, W., & Ganyang, M. T. (2020). Kinerja Karyawan: Peran Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 289–298.
- Rohiyah, R., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan reward, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Di Bkd Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 9(9), 32–46.
- Rowiyanti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kota Makassar. *Movere Journal*, 2(1), 84–95. <https://doi.org/10.53654/mv.v2i1.95>
- Saputri, B., & Pamikatsih, T. R. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

- Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (S4)*, 5(November), 1–12.
- Septiana, S. (2021). Pengaruh Penghargaan (Reward), Budaya Kerja dan Harapan Berkembang Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Kalimantan Selatan. *KINDAI*, 17(3), 446–465. <https://doi.org/https://doi.org/10.35972/kindai.v17i3.626>
- Simbolon, S. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kesuma Jaya Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20, 187–201. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1011>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono*. Alfabeta.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II Kutai Kartanegara. *Kinerja*, 14(2), 61.
- Sunarsi, D., & Erlangga, A. (2020). The Effect of Leadership Style and Work Environment on the Performance of Stationary Pump Operators in the Water Resources Office of West Jakarta City Administration. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Caps.
- Tyas, N. W., & Talkah, A. (2022). Analisis Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tembelang. *Otonomi*, 22(1), 168. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i1.2437>
- Wardani, L. K. (2022). *Meningkatkan Mutu Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Penerbit NEM.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.
- Zaman, M., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., & Asbari, M. (2020). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(1), 185–200.