

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, *PUNISHMENT* DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BEST STAMP INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

MUAD WAFIQ

NPM. 2101110521

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2025

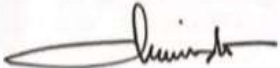
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muad Wafiq
Nomor Pokok/NPM : 2101110521
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata 1
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, *Punishment* dan
Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best
Stamp Indonesia

Pembimbing Skripsi

Tanggal 7-2-2025 Pembimbing I: 
Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN. 0201018001

Tanggal 7-2-2025 Pembimbing II: 
Yunidar Erlina, SE., M.Si.
NIDN. 0230066302

Mengetahui :

Dekan
Tanggal 7-2-2025



Dr. Nur Wilkial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 7-2-2025


Dr. Yolanda Veybitha., SE., M.Si
NIDN: 0226028303

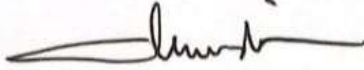
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

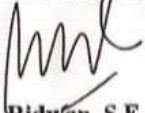
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muad Wafiq
Nomor Pokok/NPM : 2101110521
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata 1
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, *Punishment* dan
Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best
Stamp Indonesia

Penguji Skripsi :

Tanggal 7-2-2025 Ketua Penguji : 
Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal 7-2-2025 Penguji I : 
Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN : 0230066302

Tanggal 7-2-2025 Penguji II : 
M. Ridwan, S.E., MM.
NIDN : 0219116101

Mengesahkan :

Dekan

Tanggal 7-2-2025



Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 7-2-2025

Dr. Yolanda Veybitha., SE., M.Si
NIDN: 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muad Wafiq
Nomor Pokok / NPM : 2101110521
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik,
Punishment dan Insentif terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Best
Stamp Indonesia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila ditemukan di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuennya demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, 14 Desember 2024



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja	10
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik	13
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	13
2.1.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik	15
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik	15
2.1.3 <i>Punishment</i>	16
2.1.3.1 Pengertian <i>Punishment</i>	16
2.1.3.2 Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	17
2.1.3.3 Tujuan <i>Punishment</i>	18
2.1.3.4 Dimensi <i>Punishment</i>	19
2.1.3.5 Indikator <i>Punishment</i>	20
2.1.4 Insentif	21
2.1.4.1 Pengertian Insentif	21
2.1.4.2 Tujuan Insentif	22

2.1.4.3 Dimensi Insentif	24
2.1.4.4 Indikator Insentif	25
2.2 Penelitian Lain yang Relevan	26
2.3 Kerangka Berpikir	30
2.4 Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.1.1 Tempat Penelitian	34
3.1.2 Waktu Penelitian	34
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1 Sumber Data	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	35
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel dan sampling Penelitian	37
3.4 Rancangan Penelitian	37
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	38
3.5.1 Variabel Penelitian	38
3.5.2 Definisi Operasional	39
3.6 Instrumen Penelitian	42
3.6.1 Uji Validitas	42
3.6.2 Uji Reliabilitas	43
3.7 Teknik Analisis Data	43
3.7.1 Analisis Kuantitatif	44
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	44
3.7.2.1 Uji Normalitas	44
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	45
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	46
3.8 Metode Analisis Data	46
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	47
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.9 Uji Hipotesis	49
3.9.1 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	49
3.9.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji t)	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Best Stamp Indonesia	52
4.1.2 Visi dan Misi PT. Best Stamp Indonesia	52
4.1.2.1 Visi Perusahaan	52
4.1.2.2 Misi Perusahaan	53
4.1.3 Struktur Organisasi	53
4.2 Pembahasan dan Interpretasi	57
4.2.1 Karakteristik Responden	57
4.2.1.1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia	57
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	58
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	59
4.3 Hasil Uji Instrumen	60
4.3.1 Hasil Uji Validitas	60
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.4 Hasil Teknik Analisis Data	65
4.4.1 Hasil Analisis Kuantitatif	65
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas	67
4.4.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas	69
4.4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
4.5 Hasil Metode Analisis Data	71
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	71
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	73
4.5.3 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.6 Hasil Uji Hipotesis	75
4.6.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	76
4.7 Pembahasan	77
4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, <i>Punishment</i> dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.7.3 Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.7.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 82

5.2 Saran 82

DAFTAR PUSTAKA 84

LAMPIRAN

ABSTRAK

Muad Wafiq, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, *Punishment* dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Stamp Indonesia (Di bawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si dan Ibu Yunidar Erlina, SE., M. Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, *Punishment* dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Stamp Indonesia. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan dari PT. Best Stamp Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1), *Punishment* (X2) dan Insentif (X3) mempunyai pengaruh secara simultan berpengaruh dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Best Stamp Indonesia. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Best Stamp Indonesia. Secara parsial variabel *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Best Stamp Indonesia. Secara parsial variabel Insentif (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Best Stamp Indonesia

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, *Punishment*, Insentif, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini telah maju sangat pesat. Bisnis atau usaha yang dikembangkan bisa berbentuk perorangan atau kelompok dengan banyak bidang usaha yang bisa menjadi peluang usaha. Perkembangan dunia bisnis yang mulai meningkat menuntut adanya persaingan yang ketat antar perusahaan sehingga membuat perusahaan memikirkan strategi yang tepat agar dapat berkembang di dunia bisnis. Berbagai macam strategi dilakukan oleh perusahaan demi menciptakan keunggulan dalam bersaing. (Rahma Dani, Desi, 2024 : 1).

Menurut Buttle dalam jurnal Sari dan Askafi (2021:204) strategi inti dalam bisnis yaitu mengintegrasikan proses-proses dan fungsi-fungsi internal dengan semua jaringan eksternal untuk mencapai tujuan beserta nilai bagi para konsumen sasaran secara menguntungkan. Salah satu upaya tersebut yakni dari segi internal perusahaan seperti manajemen sumber daya manusia.

Menurut Ansory (2018:59), sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat melalui kinerja karyawan, semakin baik kinerja yang dilakukan para karyawan akan menandakan keberhasilan dan kemajuan perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik itu suatu keadaan yang diinginkan dalam dunia pekerjaan, seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas (Rachmawati, 2022 : 3). Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik, *punishment* dan insentif.

Menurut Nitisemito dalam Eka, Sunuharyo dan Utami (2016:186) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja sebuah perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang nyaman dan aman, dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik karyawan akan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk bisa membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. (Amanda dya putri, 2022:1).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *punishment*. Menurut Fahmi (2016:68). *Punishment* sangat mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai

dengan yang diperintahkan Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *Punishment* atau hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan *punishment* dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. (Dian Rustandi, 2020:2).

Faktor yang lain dalam hubungannya dengan kinerja karyawan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu insentif. Menurut Mangkunegara (2010:89) Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang diharapkan dapat memacu kualitas serta motivasi para karyawan untuk dapat memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan, insentif sebagai motivasi agar karyawan bisa bekerja lebih optimal lagi dengan harapan karyawan mampu memberikan hasil kerja yang baik dan jumlah insentif yang diterima tergantung pada seberapa besar pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan. (Anggun Santika, 2021:2)

Objek penelitian yang digunakan peneliti yaitu PT. Bests tamp Indonesia dimana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan dan pembuatan stempel dengan teknologi mutakhir. PT. Best stamp Indonesia berdiri pada tanggal 1 April 2000 di gedung plaguna B-32 Bandung dengan nama Flash

Stamps. Pemilik dan pengelola PT. Best stamp Indonesia adalah Adang Haryaman dan R Sri Artiadin, adalah penerima warisan budaya stempel pertama yang ada di Bandung dari R Tjetje Soedrajat. PT. Best stamp Indonesia akan berusaha menciptakan inovasi dan teknologi terbaru untuk memenuhi permintaan konsumen dan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen agar tercapainya tujuan perusahaan untuk terus maju dan berkembang dalam persaingan dunia bisnis.

PT. Best Stamp Indonesia memiliki pusat di Jalan Soekarno-Hatta no.590, Sekejadi, Kecamatan Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286, dan cabang Palembang ada di Jalan Kolonel Atmo No.45, 17 Ilir Kecamatan Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114, Peneliti menggunakan perusahaan PT. Best Stamp Indonesia dicabang Palembang untuk dijadikan objek penelitian penyusunan skripsi.

Terpenuhinya tujuan perusahaan yakni dilihat dari segi lingkungan dalam karyawan. oleh karena itu PT. Best stamp indonesia masih mengalami kendala dalam operasional diantaranya lingkungan kerja fisik, *punishment* dan insentif. Unsur lingkungan kerja fisik secara signifikan mempengaruhi motivasi dalam mencapai tujuan organisasi. Saat ini menurut karyawan pada PT.Best stamp Indonesia, perusahaan tidak terlalu memperhatikan lingkungan kerja fisik bagi karyawan sehingga menyebabkan terganggunya kelancaran operasional yaitu sering terjadinya kerusakan alat administrasi, seperti komputer dan printer serta kesulitan dalam penggantian perangkat. selain itu masalah kekosongan stok barang produksi yang mempengaruhi kelancaran dan distribusi produk.

Peran *punishment* atau hukuman dapat membentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Punishment* atau hukuman yang diberikan terhadap karyawan PT. Best stamp Indonesia adalah berupa Teguran Lisan serta Surat Peringatan (SP) yang merupakan suatu bentuk pembinaan perusahaan kepada karyawan sebelum menjatuhkan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawannya yang berupa surat peringatan kesatu, kedua dan ketiga tergantung bagaimana dampak peanggarannya terhadap perusahaan.

Pemberian insentif pada karyawan PT. Best stamp Indonesia terbilang cukup rendah, karyawan merasa tidak mendapatkan insentif sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja saat pemberian insentif yang terkadang tidak tepat waktu menyebabkan karyawan cenderung tidak bersemangat dalam bekerja.

Kinerja Karywan pada PT. Best stamp Indonesia masih ada beberapa permasalahan seperti kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta inisiatif para karyawan dalam bekerja masih kurang terlihat. Apabila hal tersebut dilakukan pembiaran, maka akan memberikan dampak pada perusahaan dan menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas seperti kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan sehingga akan berdampak negatif.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, *Punishment* dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Best stamp Indonesia”**.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data dilapangan (Sugiyono 2015:228). Berdasarkan uraian latar belakang yang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik, *Punishment* dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Stamp Indonesia?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Stamp Indonesia?
3. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Stamp Indonesia?
4. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Stamp Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menemukan pengembangan dan membuktikan pengetahuan (Sugiyono 2017: 290). Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, *Punishment* Fisik dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Stamp Indonesia.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Stamp Indonesia.
3. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Stamp Indonesia.

4. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Stamp Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian menjelaskan tentang kegunaan hasil penelitian bagi beberapa pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti, untuk menyelidiki keadaan, alasan maupun konsekuensi terhadap keadaan tertentu (Nazir). Keadaan tersebut dapat dikontrol melalui eksperimen maupun berdasarkan observasi. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Best Stamp Indonesia, agar menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang dan dapat berfungsi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat dan informasi yang dapat digunakan sebagai pedoman pada penelitian yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator* (edisi ke-2). Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ansory Al Fadjar, dkk. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoardjo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesebelas, Penerbit Remaja Rosda Karya, Bandung, 172halaman.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Armanusah, Elly. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja fisik terhdap kinerja pustakawan di badan arsip dan perpustakaan aceh*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Penerbit Gava Media.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Darwis, M. R. D. (2020). *Peranan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Mandiri Panakukang Cabang Kota Makassar*.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Fitri, N.A, Basri, H., Andriyani, I., Even, N. (2023), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)*. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11 (2)
- Gorda, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: STIE Satya Dharma.

- Hariandja, M. T. E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakart
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Cetakan ke-1. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kadri, H., Madjir, S., & Andriyani, M. I. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Palembang*. In FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN (Vol. 13, No. 2, pp. 655-673)..
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5).PT.RajagrafindoPersada.
- Kurniawan, I., Wahyuddin, A., & Nurhayati, Y. (2016). *Implementasi Customer Relationship Management Pada Penjualan di Koperasi Mawar Garawangi*. Nuansa Informatika, 10(2).
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nugroho, A. D. (2015). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 4(2), 4-14.
- Nurwanada. (2018). *Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan kerja pengembangan sistem penyediaan air minum provinsi sulawesi selatan*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Purwanto, Ngalm. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Pusparani, M. (2021). *Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), 534-543.
- Putri, Amanda Dya. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dharma guna perdana Bandar Lampung*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
- Rahmawati, Khairunnisaa' Nur. (2023). *Pengaruh Reward, Punishment dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan toko bangunan 95 dalam perspektif ekonomi islam Semarang*. Uin Walisongo.
- Rismawati, I. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Yi Bandung (Survei Pada Karyawan Yun Yi Bandung)*. Skripsi. Bandung. Universitas Pasundan.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang)*. Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(02), 14-25.
- Santika, Anggun. (2021), *Pengaruh lingkungan kerja fisik, pemberian insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Palembang*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwoto (2012). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setia, Sarwoto. (2010). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*, Cetakan ke-16. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, P. Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2018. *Pengertian Populasi dan Sampel Menurut Para Ahli*. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- Sidharta, N. & Margaretha, M. (2011). *Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi*. Jurnal Manajemen, Vol. 10 No. 2, 129-14.
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar*. Jurnal MiraiManagement, 3(2),48-77.
- Thamrin A dan F. Tantri. (2014). *Manajemen Pemasaran*, PT.Raja Grafindo. Jakarta
- Tri Oktalia Wirdianti. (2019). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. sumatera kartindo medan*. Universitas medan area.
- Virgiyanti (2018). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawanMalang*.UniversitasBrawijaya.
- Yofriani, M.K., Mitan, W., & Aurelia, P.N. (2022). *Analisis Pengaruh Fraud Pentagon terhadap Kecurangan Pada Koperasi Kredit Pintu Air*. Jurnal Accounting UNIPA, 1 (1), 131-145
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : ANDI