Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 10473-10479
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Mega Mandiri Sukses

Lilian Martha Gulo, Windy Gustia Wardani
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
lilianlilianmarthagulo@gmail.com, dosen0408049201@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan (reward) dan lingkungan kerja nonfisik terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Mega Mandiri Sukses di Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan sampel jenuh yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 52 responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 7,852 + 0,809X1, koefisien korelasi sebesar 0,549 yang menunjukkan hubungan sedang, serta koefisien determinasi sebesar 30,1%. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (4,645 > 2,009) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja nonfisik juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi Y = 7,899 + 0,732X2, koefisien korelasi sebesar 0,702, dan koefisien determinasi sebesar 49,3%. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,973 > 2,009 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel menghasilkan persamaan regresi Y = 9,447 + 0,162X1 + 0,652X2, koefisien korelasi sebesar 0,706, dan koefisien determinasi sebesar 49,9%, sedangkan 50,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji F menunjukkan nilai 24,414 > 3,190 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, penghargaan dan lingkungan kerja nonfisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Penghargaan, Lingkungan Kerja Nonfisik, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous effects of rewards and the non-physical work environment on employee productivity at PT Mega Mandiri Sukses in West Jakarta. A quantitative approach was used. A census sampling method resulted in 52 respondents. Data were analyzed for validity, reliability, classical assumptions, regression, correlation coefficients, and hypothesis testing. Results showed a regression equation of Y = 7.852 + 0.809X1, a moderate correlation coefficient of 0.549, and a coefficient of determination of 30.1%. Hypothesis testing revealed that the calculated t-value exceeded the t-table value (4.645 > 2.009), with a significance value of 0.000 < 0.05. The non-physical work environment significantly affects employee productivity, as indicated by the regression equation Y = 7.899 + 0.732X2. A strong correlation coefficient of 0.702 and a coefficient of determination of 49.3% were observed. Hypothesis testing showed the calculated t-value exceeded the t-table value (6.973 > 2.009), with a significance value of 0.000 < 0.05. The regression equation for the simultaneous effect of rewards and the non-physical work environment is Y = 9.447 + 0.162X1 + 0.652X2. With a strong correlation coefficient of 0.706 and a coefficient of determination of 49.9%, other variables account for the remaining 50.1%. The calculated F-value in the hypothesis test exceeded the F-table value (24.414 > 3.190), with a significance value of 0.000 < 0.05.

Keywords: The Influence of Rewards and the Non-Physical Work Environment on Employee Work Productivity

1. Latar Belakang

Pada era perkembangan teknologi dan globalisasi, dunia usaha distribusi aki motor menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat. Perusahaan distributor dituntut memiliki keunggulan bersaing yang didukung oleh manajemen terstruktur serta kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal. PT Mega Mandiri Sukses merupakan distributor tunggal/nasional baterai otomotif dan motor merek AXIS dan Nagoya Battery yang bertugas menyalurkan produk keseluruh Indonesia, khususnya wilayah Jakarta dan sekitarnya. Kelancaran distribusi sangat bergantung pada produktivitas kerja karyawan. Namun, fenomena pada PT Mega Mandiri Sukses menunjukkan terjadinya penurunan produktivitas penjualan aki motor pada periode tahun 2023 hingga

2025 secara berturut-turut. Pencapaian target penjualan mengalami penurunan dari 94% pada tahun 2023 (90.240 unit dari target 96.000 unit), turun menjadi 89% pada tahun 2024 (85.440 unit), dan kembali turun menjadi 83% pada tahun 2025 (79.680 unit)

Salah satu faktor yang memengaruhi penurunan produktivitas tersebut adalah ketersediaan dan pemberian reward. Pada periode 2023–2025 terjadi penurunan nominal reward yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan prinsip manajemen SDM dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, reward atau insentif seharusnya tidak mengalami penurunan agar dapat mempertahankan motivasi kerja karyawan. Faktor penting lainnya adalah lingkungan kerja non-fisik, seperti dinamika komunikasi antara atasan dan bawahan, kerja sama tim, serta keharmonisan hubungan antar karyawan. Pada PT Mega Mandiri Sukses, tingginya tekanan target menyebabkan intensitas komunikasi dan koordinasi antar lini menjadi kurang optimal sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis "Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Mega Mandiri Sukses Jakarta Barat"

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel reward (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Objek penelitian dilakukan di PT Mega Mandiri Sukses Jakarta Barat yang berlokasi di Ruko Galaxi Blok J Nomor 31 32, Taman Palem Lestari, Cengkareng, Jakarta Barat. Waktu penelitian dilaksanakan selama lima bulan, terhitung dari bulan Juli 2025 hingga November 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mega Mandiri Sukses yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus), yaitu menjadikan seluruh populasi sebanyak 52 responden sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 5 poin (skor 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Teknik analisis data diolah menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26. Tahapan uji instrumen meliputi uji validitas Pearson Product- Moment dan uji reliabilitas Cronbach's Alpha. Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov dan grafik Probability Plot), uji multikolinearitas (melihat nilai Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (uji Glejser dan Scatterplot). Persamaan regresi linear berganda dinyatakan sebagai $Y = a + b1X1 + b2X2$, di mana Y adalah produktivitas kerja karyawan, X1 adalah reward, dan X2 adalah lingkungan kerja non-fisik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui pengujian parsial (uji t) dan pengujian simultan (uji F) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Pendekatan analisis data mencakup analisis deskriptif guna mendeskripsikan karakteristik data penelitian dan regresi linier berganda guna menganalisis pengaruh Reward (X_1) serta Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pengujian secara individual dilakukan melalui uji t, sedangkan pengujian secara bersama-sama dilakukan melalui uji F. Proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dihitung berdasarkan koefisien determinasi (R^2). Hubungan konseptual antarvariabel digambarkan melalui diagram kerangka berpikir untuk mempertegas alur penalaran penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	52	1	5	2.60	1.159	1.344
X2	52	1	5	2.85	1.178	1.388
Y	52	1	5	3.50	1.057	1.118
Valid N (listwise)	52					

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13439
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan pengujian statistik deskriptif pada 52 sampel penelitian, variabel Reward (X1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,6000 dan deviasi standar 1,1590, yang memperlihatkan bahwa penilaian responden terhadap reward cenderung cukup rendah dengan variabilitas yang lumayan beragam. Pada variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2), diperoleh nilai rerata 2,8500 disertai deviasi standar 1,1780, yang mengisyaratkan terdapatnya perbedaan persepsi responden mengenai suasana kerja non-fisik di lokasi studi. Adapun variabel Produktivitas Kerja (Y) mencatat nilai rerata mencapai 3,5000 dan deviasi standar 1,0570, yang mengindikasikan tingkat produktivitas kerja pegawai tergolong memadai dengan tingkat penyebaran data yang relatif lebih konsisten. Secara umum, temuan ini menyajikan deskripsi mendasar terkait distribusi serta keberagaman data dari tiap-tiap variabel yang diamati.

3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		52
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	6.53091122
Most Extreme Differences	Absolute	0.069
	Positive	0.066
	Negative	-0.069
Test Statistic		0.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test memperlihatkan bahwa residual asal model regresi memiliki nilai Asymp. Sig. (dua-tailed) senilai 0,200. Nilai ini berada pada atas standar signifikansi 0,05, yg mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi normal. menggunakan terpenuhinya perkiraan dasar ini, maka contoh regresi dinyatakan valid serta siap digunakan buat analisis statistik selanjutnya

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.944	5.020		.985	.329		
	X1	.162	.209	.110	.772	.444	.506	1.976
	X2	.652	.148	.625	4.398	.000	.506	1.976

a. Dependent Variable: Total Y

Pada uji multikolinearitas, hasil menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel X1 sebesar 0,506 dan variabel X2 sebesar 0,506. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel adalah 1,976.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13439
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Ketentuan umum menyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Karena kedua variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF jauh di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Artinya, variabel X1 dan X2 tidak saling berkorelasi secara tinggi sehingga layak digunakan secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen.

c. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436[a]	.190	.157	.971

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil data Model Summary di atas, diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,436 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,190. Nilai R Square tersebut mengindikasikan bahwa variabel independen (X1 dan X2) mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen (Y) sebesar 19,0%. Sementara itu, sisanya sebesar 81,0% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar model penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.296	1.718		3.082	.003
	Reward 1	-.462	.573	-.128	-.805	.424
	Lingkungankerja non-fisik 1	.310	.564	.088	.550	.585

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dengan menggunakan metode Glejser untuk menguji heteroskedastisitas dan menjadikan ABS_RES sebagai variabel yang dipengaruhi, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel X1 sebesar 0,424 dan untuk variabel X2 sebesar 0,585. Dalam menentukan keputusan, jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka model dianggap tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, artinya tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Artinya, ragam residual tetap sama (homoskedastis) dan model regresi sudah memenuhi syarat asumsi klasik mengenai heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

a. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2167.688	2	1083.844	24.414	.000[b]
	Residual	2175.293	49	44.394		
	Total	4342.981	51			

a. Dependent Variable: (Y)
b. Predictors: (Constant), (X2), (X1)

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13439
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,414 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap Y pada tingkat signifikansi 5%. Artinya, secara kolektif X1 dan X2 memiliki pengaruh yang cukup kuat untuk menjelaskan variasi Y dalam sampel penelitian.

b. Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.944	5.020		.985	.329
	(X1)	.162	.209	.110	.772	.444
	(X2)	.652	.148	.625	4.398	.000

a. Dependent Variable: (Y)

Berdasarkan hasil Uji T pada tabel Coefficients, nilai koefisien regresi variabel X1 tercatat sebesar 0,162 dengan t_{hitung} sebesar 0,772 serta angka signifikansi 0,444. Oleh karena nilai signifikansi melebihi taraf 0,05, maka disimpulkan bahwa X1 tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Y pada tingkat kepercayaan 95%. Meskipun demikian, nilai koefisien yang bernilai positif menandakan adanya arah hubungan searah, di mana peningkatan variabel X1 cenderung diiringi kenaikan nilai Y, sekalipun pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan secara statistik.

Selanjutnya, hasil analisis untuk variabel X2 menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,652 dengan t_{hitung} sebesar 4,398 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa secara parsial X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Arah hubungan yang positif membuktikan bahwa peningkatan variabel X2 secara nyata dan teruji secara statistik mampu meningkatkan nilai variabel Y.

3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Dampak Reward dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Produktivitas Kerja secara Simultan (Uji F)

Melalui pengujian hipotesis secara kolektif yang merujuk pada tabel ANOVA, diperoleh besaran F_{hitung} senilai 24,414 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari kriteria 0,05 serta nilai F_{hitung} yang melampaui F_{tabel} (24,414 > 3,190) menegaskan bahwa variabel Reward (X1) beserta Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Mega Mandiri Sukses Jakarta Barat. Formulasi regresi linier berganda yang terbentuk mencatatkan persamaan Y = 4,944 + 0,162 X1 + 0,652 X2.

Adapun keeratan hubungan antar variabel yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) mencapai 0,706, yang tergolong dalam kategori kuat. Di samping itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 49,9% mengarahkan pada pemahaman bahwa gabungan reward dan kondisi lingkungan kerja non-fisik sanggup menerangkan 49,9% dinamika produktivitas kerja. Sementara itu, proporsi sisa sebesar 50,1% dipengaruhi oleh bermacam variabel lain di luar batas kajian ini.

2. Dampak Reward terhadap Produktivitas Kerja secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis parsial yang tertera pada tabel Coefficients, variabel *Reward* (X1) menghasilkan parameter koefisien regresi 0,162, t_{hitung} 0,772, serta nilai signifikansi 0,444. Berhubung tingkat signifikansi melampaui batas 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa reward secara individu tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada taraf kepercayaan 95%.

Arah koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan adanya korelasi searah, di mana penambahan reward berpotensi memicu kenaikan produktivitas. Kendati demikian, dalam pengujian berganda ini, besaran reward secara mandiri belum cukup kuat untuk mendorong perubahan produktivitas yang berarti secara statistik. Hal ini memberikan petunjuk bahwa kebijakan insentif belum menjadi pendorong tunggal yang efektif bagi para pegawai tanpa disertai pendukung kondisi kerja yang kondusif.

3. Berdasarkan hasil kalkulasi uji t pada variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2), diperoleh koefisien regresi senilai 0,652 dengan t_{hitung} sebesar 4{,}398 dan angka signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi berada di bawah taraf 0,05, temuan ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik secara terpisah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Fenomena ini memperlihatkan bahwa terciptanya atmosfer kerja yang kooperatif, iklim komunikasi yang baik, serta ikatan antar personil yang harmonis terbukti secara empiris memegang peranan krusial dalam menaikkan efisiensi dan produktivitas pegawai PT Mega Mandiri Sukses Jakarta Barat. Variabel lingkungan kerja non-fisik ini menjadi faktor penentu parsial yang paling dominan dalam memicu peningkatan kinerja dibandingkan dengan faktor reward.

4. Kesimpulan

1). *Reward* memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 2{,}852 + 0{,}809X_1$.Nilai korelasi sebesar 0,549 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi adalah 30,1% dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 4,645 lebih besar dari 2,009. Jadi, Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara reward dengan produktivitas kerja karyawan di PT Mega Mandiri Sukses Jakarta Barat. 2). Lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 7{,}899 + 0{,}732X_2$.Nilai korelasi sebesar 0,702 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi mencapai 49,3% dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 6,973 lebih besar dari 2,009. Oleh karena itu, hipotesis Ho_2 ditolak dan hipotesis Ha_2 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mega Mandiri Sukses Jakarta Barat dari lingkungan kerja non-fisik. 3). Reward dan lingkungan kerja non-fisik bekerja bersamaan dan berdampak besar terhadap tingkat produktivitas karyawan.Hasilnya didapatkan persamaan regresi $Y = 4{,}944 + 0{,}162X_1 + 0{,}652X_2$. Nilai korelasi 0,706 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki keterkaitan yang cukup tinggi. Nilai koefisien determinasi mencapai 49,9%, sementara bagian yang tersisa sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu (24,414 > 3,190). Dengan demikian, Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan dari reward dan lingkungan kerja non-fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mega Mandiri Sukses Jakarta Barat.

Referensi

1. Amalia, I., & Wardani, W. G. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *3*(3), 190-204.
2. Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *4*(2), 182-192
3. Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan pada pt. iskandar indah printing textile surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, *4*(01), 460548.
4. Dapit, D.,Wardani, W. G. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Produksi Pt Danindo Tape Packaging Industry. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(10), 570-580.
5. Fahreza, H., & Wardani, W. G. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Jasa Grup Kota Tangerang. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN*, *4*(3), 1090-1102.
6. Faris, M., & Mardika, N. H. (2024). Pengaruh Mental Health, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Teluk Luas Padang. *Management Studies and Business journal*, *1*(1), 54-67.
7. Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(1), 369-373.
8. Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *1*(1), 25-32.
9. Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan, 21 (1), 60–75*.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13439
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

10. Laksono, R. B., Indriasari, I., & Setyorini, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Lawang Jati Di Kabupaten Grobogan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, *3*(1), 37-50.
11. Maryani, A., Darmanto, R. F., Ariyanti, A., & Sunarso, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *17*(2)
12. Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *6*(1), 109-114.
13. Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(3), 363-371.
14. Wiguna, M., & Andi, D. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Risk Management Bank Syariah Indonesia Gedung Graha Mandiri, Jakarta Pusat. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, *3*(2).
15. Widhiastuti, A. Y. (2022). Pengaruh Reward, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Metal Hitech Engineering Gresik. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *1*(2), 445-454.
16. Yunihastuti, M., & Maulida, H. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Indonesia Toray Synthetics Divisi Produksi. *JURNAL ILMIAHEKONOMI DAN MANAJEMEN*, *4*(2), 1365-1376.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13439
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)