

PENGARUH *REWARD* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN IKM EM JARING, KABUPATEN MAGETAN

* Melania Widya Asih¹, Dina Novita², Rina Maretasari³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Kota Surabaya,

* mellania34@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 29 November 2023
Revisi : 10 November 2023
Diterima : 18 Desember 2023
Available online: 22 Desember 2023

Keywords: *Reward, Physical Work Environment, Work Motivation*

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of rewards and the physical work environment on the work motivation of employees of IKM EM Jaring, Magetan Regency. The research method in this research used a quantitative research method. The data source in this research used primary data and the sampling method in this research used a saturated sampling technique where the entire population is used as a research sample, totaling 35 employees. Instrument testing used validity and reliability tests and there was a classic assumption test, the tests used were the normality test using the Kolmogorov-Smirnov method. The heteroscedasticity test used the scatterplot method, and the multicollinearity test used multiple linear regression analysis, hypothesis testing using the t test (partial), f test (simultaneous) and determinant coefficient. In processing the data in this research, the Statistical Product and Service Solution (SPSS ver. 25) program tool was used. The research results explain that reward variables and the physical work environment have a positive and significant effect on work motivation partially or simultaneously. The magnitude of the influence of the independent variable on the dependent is 82.1% and the remaining 17.9% is influenced by other variables.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan IKM EM Jaring Kabupaten Magetan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua total populasi digunakan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 35 karyawan. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan terdapat uji asumsi klasik, uji yang digunakan adalah uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-smirnov, uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot, dan uji multikolinearitas serta menggunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji f (simultan) dan koefisien determinan. Dalam pengolahan data pada penelitian ini menggunakan alat bantu program Statistical Product and Service Solution (SPSS ver. 25). Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel *reward* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial maupun simultan. Besar pengaruh variabel independent terhadap dependen yaitu sebesar 82,1% dan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan khususnya pada Industri

Kecil Menengah (IKM), dikarenakan semakin banyak industri kecil menengah baru yang membawa inovasi dan teknologi membuat persaingan antar industri semakin ketat.

EM Jaring merupakan salah satu IKM yang bergerak di bidang produksi jaring yang berdiri sejak 2016 yang beroperasi di kabupaten Magetan Jawa Timur, IKM EM Jaring dapat memproduksi berbagai jenis jaring yang dibutuhkan oleh nelayan khususnya di Jawa Timur, produk IKM EM Jaring sendiri sudah tersebar di berbagai kota yaitu Solo, Madiun, Ngawi, Surabaya, Malang, Pasuruan, Krian, Sidoarjo dan Jombang. Sistem produksi pada IKM EM Jaring adalah *made by order*. IKM EM Jaring akan memproduksi jaring jika terdapat pesanan dari konsumen berikut adalah data penjualan IKM EM Jaring tahun 2020-2022, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Jumlah Produksi IKM EM Jaring (Tahunan).

Bulan	Tahun (Lusin)		
	2020	2021	2022
Januari	20	72	23
Februari	10	42	29
Maret	51	85	42
April	11	449	9
Mei	20	19	274
Juni	31	28	36
Juli	217	12	15
Agustus	83	11	19
September	12	22	27
Oktober	18	10	10
November	77	14	13
Desember	41	38	47

Sumber : IKM EM Jaring (2023)

Dapat dilihat dari data produksi di atas jumlah produksi tidak stabil naik setiap tahun, namun di setiap tahunnya ada satu bulan yang memproduksi dalam jumlah banyak, pada bulan Juli 2020 IKM EM Jaring memproduksi sebanyak 217 lusin, tahun 2021 bulan April memproduksi sebanyak 449 lusin dan pada tahun 2022 bulan Mei 274 lusin, selain itu produk IKM EM Jaring tidak terbilang sedikit karena pada bulan tertentu IKM EM Jaring dapat memproduksi lebih dari 200 unit produk.

Ketidak stabilan jumlah produksi ini sangat berkaitan dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki IKM. Dalam penelitian ini pengelolaan SDM perlu adanya perhatian khusus dan berkelanjutan untuk diperhatikan guna menghasilkan produk dengan kuantitas dan kualitas yang lebih baik. Pengelolaan SDM dalam perusahaan memiliki banyak cabang salah satunya adalah perhatian pada motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat mengakibatkan, mengarahkan, serta mendorong perilaku seseorang, agar dapat bekerja keras guna mencapai hasil maksimal. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat mengakibatkan, mengarahkan, serta mendorong perilaku seseorang, agar dapat bekerja keras guna mencapai hasil maksimal (Hasibuan & Malayu, 2017;131). Bisa dikatakan bahwa karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan apabila perusahaan mampu merangsang motivasi kerja pada dalam diri setiap karyawan.

Berdasarkan teori harapan ini dikemukakan oleh Vroom, menjelaskan bahwa pengharapan merupakan suatu teori motivasi yang menyatakan bahwa karyawan lebih mungkin termotivasi ketika mereka mempersiapkan usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang berhasil dan pada akhirnya menghasilkan penghargaan dan hasil yang diinginkan (Busro, 2020;66).

Pengharapan dalam teori ini menjadi pemicu menguatnya motivasi kerja yang berhubungan pada harapan karyawan untuk mendapatkan pemberian penghargaan (*reward*) sebagai hasil kinerja yang diberikan oleh perusahaan. *Reward* adalah suatu pemberian atau penghargaan yang diberikan kepada pekerja yang memiliki prestasi atas hasil pekerjaannya, dalam bentuk berupa finansial maupun non finansial. (Fahmi, 2016;64)

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan IKM EM Jaring menyebutkan bahwa harapan seseorang yang bekerja di IKM EM Jaring adalah mendapatkan *reward* dari masa kerjanya bukan dari target penjualan, teori harapan ini menjadi polemik pada motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan yang bekerja di IKM EM Jaring sebab motivasi kerja yang dibentuk dari seorang karyawan untuk mendapatkan *reward* dari masa kerja belum terealisasi hingga kini sebab kemampuan perusahaan belum sampai pada tahapan tersebut. Oleh karena itu IKM EM Jaring memberikan *kerangka*

untuk setiap karyawan yang mampu menjual produk jaring yang dimiliki IKM EM Jaring baik secara *online* ataupun secara *offline*. Target penjualan ini menjadi pemicu naik dan turunnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan IKM EM Jaring untuk mendapatkan *reward* terutama pada karyawan dengan usia yang tidak

lagi muda dan tidak mampu menggunakan teknologi penjualan secara digital dan tidak memiliki jaringan yang luas.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja telah banyak diteliti dengan hasil bahwa *reward* akan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja seorang karyawan (Affifudin et al., 2022), (Aisyar Mata et al., 2023), (Pudarika & Puspawati, 2023b), (Yusuf et al., 2023a), (Ismah et al., 2023), (Vidya Eryanti & Daga, 2023). Selain itu pemberian *reward* yang tidak sesuai kepada karyawan akan membuat motivasi kerja karyawan dapat menurun. Maka dari itu perusahaan harus memberikan *reward* secara adil dan konsisten agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat lebih dari sebelumnya.

Selain adanya *reward*, lingkungan kerja fisik juga berkaitan dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik adalah suatu lingkungan dimana para pekerja beraktivitas dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Shinta, 2016). Pendapat lain menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau memengaruhi individu (Armida, 2016;184).

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan IKM EM Jaring, menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik masih dibawah standard. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah: (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Penggunaan warna dan (4) Sirkulasi udara ditempat kerja (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja fisik IKM EM Jaring memiliki penerangan cahaya yang kurang maksimal kemudian suhu ruangan yang kurang sejuk dan juga penataan ruang yang tidak rapi, namun dalam keadaan yang seperti ini tidak mengganggu tingkat motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan IKM EM Jaring tidak terganggu dengan adanya kondisi kerja fisik yang tidak sesuai. Hal ini dapat dibuktikan dengan jumlah produksi dalam setiap tahunnya dan pada bulan – bulan tertentu juga dapat memproduksi jaring dalam jumlah besar dan proses produksi tersebut selesai sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan oleh IKM EM Jaring.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja telah banyak diteliti dengan hasil bahwa Lingkungan kerja akan mempengaruhi fisik maupun psikologis karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat karyawan bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan kemungkinan karyawan mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya (Nengsih & Armida, 2022)

Berdasarkan uraian di atas, *reward* dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja memiliki hubungan yang erat, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan IKM EM Jaring Kabupaten Magetan”.

LANDASAN TEORI

Reward

Menurut (Fandi & Irham, 2016) *reward* adalah sebuah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas prestasi kerja yang dilakukan baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut (Zaiful, 2019;9) *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan tepat dan efisien

Indikator *reward* Menurut Mahmudi (2013;181) diantaranya

1. Gaji dan bonus
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan karir
4. Penghargaan psikologis dan sosial

Lingkungan kerja fisik

Menurut Shinta (2016) Lingkungan kerja fisik adalah suatu lingkungan dimana para

pekerja beraktivitas dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sedangkan menurut Armida, (2016;184) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau memengaruhi individu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi suasana hati karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja

Menurut Hertati (2019;138) motivasi adalah kondisi psikologi tertentu dalam diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan dalam memenuhi kebutuhan. Sedangkan menurut Sabrina, (2021;80) motivasi adalah hasil, dukungan perilaku manusia agar mereka dapat bekerja dengan giat dan bersemangat untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Busro, (2020;51) motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Siti (2019;165) motivasi adalah suatu proses yang dapat menggerakkan atau mempengaruhi seseorang dalam melakukan tindakan dan mencapai apa yang diinginkannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dalam diri seseorang untuk memberikan kinerja yang maksimal dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan psikologis seseorang.

Indikator motivasi kerja dalam teori harapan victor vroom yaitu sebagai berikut :

1. *Expectancy*: menggambarkan persepsi karyawan berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik
2. *Instrumentality*: menggambarkan persepsi karyawan berkaitan dengan penghargaan maupun hukuman yang akan diterima atas kinerjanya,
3. *Valency*: menggambarkan besaran yang diterima dari penghargaan maupun hukuman atas kinerjanya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2018;15) Sedangkan menurut Raihan (2017;43) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data yang bersifat angka yang nantinya diolah dengan metode statistika untuk interpretasi datanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian yang dilakukan, data dikumpulkan dengan cara membagikan link google form kepada karyawan. Data yang berhasil dikumpulkan oleh penulis selain daripada data industri, profil industri adalah data dari hasil penyebaran kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan menggunakan media google form dengan cara dibagikan melalui aplikasi WhatsApp.

Karakteristik responden

Jenis kelamin

penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden dapat dilihat dari 35 responden mayoritas berjenis kelamin laki – laki sebanyak 65,7% dengan frekuensi 23 responden sedangkan sisanya yaitu perempuan sebanyak 34,3% dengan frekuensi 12 responden. Dapat disimpulkan bahwa IKM EM Jaring mayoritas karyawan nya yaitu laki – laki dikarenakan pekerjaan utama yaitu produksi IKM EM Jaring membutuhkan tenaga yang lebih besar seperti pembentukan dan pemotongan kawat jaring, sedangkan jodesk untuk Perempuan yaitu menjahit jaring.

Usia

mayoritas berusia >25 Tahun sebanyak 31,4% dengan frekuensi 11 responden sedangkan sisanya yaitu 26-30 Tahun sebanyak 2,9% dengan frekuensi 1 responden, 31-40 Tahun sebanyak 17,1% dengan frekuensi 6 responden, > 40 Tahun sebanyak 48,6% dengan frekuensi 17 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di IKM EM Jaring yaitu berusia < 40 Tahun dikarenakan

untuk proses menjahit jaring tidak membutuhkan karyawan yang berusia produktif sedangkan untuk usia dibawah < 40 tahun dibutuhkan dikarenakan proses pemotongan dan pembentukan kawat membutuhkan tenaga yang cukup besar dan hanya didapatkan di usia produktif,

Pendidikan

35 responden mayoritas memiliki pendidikan SD sebanyak 17,1% dengan frekuensi 6 responden ,SMP sebanyak 28,6 % dengan frekuensi 10 responden, SMA sebanyak 54,3% dengan frekuensi 19 responden, Dapat disimpulkan bahwa karyawan IKM EM Jaring yaitu memiliki pendidikan SMA/Sederajat dikarenakan pekerjaan utama di IKM EM Jaring membutuhkan tenaga yang besar dan tidak membutuhkan lulusan khusus.

Lama bekerja

Mayoritas lama bekerja 1-2 Tahun sebanyak 37,1% dengan frekuensi 13 responden sedangkan sisanya yaitu lama bekerja 3 – 5 Tahun sebanyak 34,3% dengan frekuensi 12 responden, 6-7 Tahun sebanyak 28,6% dengan frekuensi 10 responden Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di IKM EM Jaring memiliki masa bekerja 1-2 Tahun maka dari itu dapat dikatakan bahwa karyawan di IKM EM Jaring loyal terhadap Perusahaan

Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.747065
Most Extreme Differences	Absolute	0.074
	Positive	0.064
	Negative	-0.074
Test Statistic		0.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

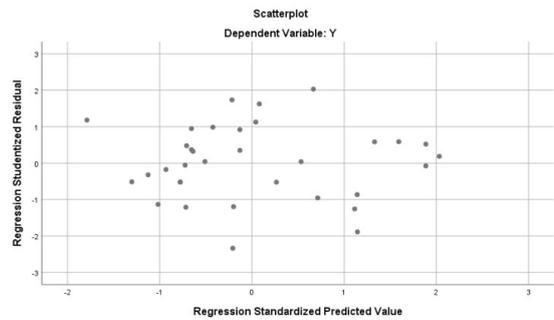
c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Output spss 2023

Berdasarkan pada hasil output pada table 1 diatas, menunjukkan nilai signifikansi pada Asymp. Sig (2-tailed) 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih dari 0,05 (0,200>0,05) yang berarti bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedasitas



Gambar 1 Scatterplot

Berdasarkan gambar 1 hasil output Scatterplot diatas tidak terjadi Gejala heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak berpola maka dapat disimpulkan data diatas tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Reward	0.714	1.041	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan kerja fisik	0.714	0.401	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output spss 2023

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa reward dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai tolerance kurang dari 1 serta nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis linear berganda

Uji Hipotesis

a. Uji t

Dapat dilihat dari tabel 3 nilai dari t hitung variabel reward 3.528 lebih besar daripada nilai t

table yang sebesar 2.034 dengan nilai signifikan 0.001 lebih kecil daripada 0.05, sedangkan nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 8.191 lebih besar daripada nilai t tabel yang sebesar 2.034 dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05, syarat pengambilan

Keputusan jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan jika nilai sig lebih kecil daripada 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial, dapat disimpulkan bahwa reward dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja

Tabel 3 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Betta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.714	1.785		1.521	0.138		
X1	0.149	0.042	0.305	3.526	0.001	0.714	1.401
X2	0.563	0.069	0.71	8.191	0.000	0.714	1.401

Sumber data: SPSS 2023

b. Uji F

Dapat dilihat dari tabel 4 nilai f hitung yang dihasilkan dari variabel reward dan lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 77.632 lebih besar dari nilai f tabel yaitu sebesar 3,28 serta nilai signifikan yang dihasilkan yaitu sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, dasar pengambilan

Keputusan untuk uji f yaitu jika nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai sig lebih kecil dari 0.05 maka terdapat pengaruh secara simultan, dapat disimpulkan bahwa reward dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja

Tabel 4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig.
1	Regression	501.767	2	250.883	77.36	0.000b
	Residual	103.776	32	3.243	3.526	
	Total	605.543	34		8.191	

a. Dependent variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: analisis SPSS 2023

Pembahasan

Pengaruh *reward* dan motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan nilai t hitung yang dihasilkan dari variabel reward yaitu sebesar 3.528 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2.034 dengan nilai signifikan dibawah atau lebih kecil dari 0.05 yaitu yang sebesar 0.001, maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward berpengaruh

secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan IKM EM Jaring Kabupaten Magetan.

Hasil jawaban yang didapatkan dari para responden nilai rata-rata terendah dari setiap indikator variabel reward yaitu indikator kesejahteraan. Sehingga dari data diatas yang dapat dilakukan oleh IKM EM Jaring yaitu dengan pemerataan pemberian reward secara adil dikarenakan memang reward yang diberikan hanya berfokus pada siapapun yang dapat menjualkan produk dari IKM EM Jaring baik secara online maupun offline, namun untuk

reward dari masa kerja masih belum terealisasi karena sebgaiian besar karyawan yang bekekrja di IKM EM Jaring memiliki usia yang terbilang cukup tua dan masih kurangnya pengetahuan dalam menjualkan produk secara online maupun offline, serta kurangnya kemampuan Perusahaan untuk merealisasikan reward dari masa kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya (Afiffudin et al., 2022), (Badrudin et al., 2021), (Putra et al., 2020), (Pradnyani et al., 2020), (Eryanti et al., 2023), (Mata et al., 2023), (Ismah et al., 2022), (Yusuf et al., 2023b), (Pudarika & Puspawati, 2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh reward terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut (Zaiful, 2019:9) reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Dengan demikian jika pemberian reward di IKM EM Jaring Kabupaten Magetan diberikan secara merata dan adil maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan sebaliknya

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan nilai t hitung yang dihasilkan dari variabel reward yaitu sebesar 8.191 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2.034 dengan nilai signifikan dibawah atau lebih kecil dari 0.05 yaitu yang sebesar 0.001, maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan IKM EM Jaring Kabupaten Magetan.

Hasil jawaban yang didapatkan dari para responden nilai rata-rata terendah dari setiap indikator variabel reward yaitu indikator suara. Sehingga dari data diatas yang dapat dilakukan oleh IKM EM Jaring yaitu dengan mengurangi kebisingan di lingkungan kerja seminimal mungkin, karena sebagian karyawan tidak ada masalah dengan suara kebisingan internal maupun eksternal, tapi sebgaiian karyawan akan merasa terganggu dengan kebisingan sehingga menyebabkan kurangnya fokus karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya (Amirta & Nataliani, 2018), (Maria & Anastasia, 2019), (Nengsih & Armida, 2022b), (Shinta, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh

lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah suatu lingkungan dimana para pekerja beraktivitas dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Shinta, 2016), Dengan demikian jika lingkungan kerja fisik di IKM EM Jaring Kabupaten Magetan memberikan rasa nyaman dan aman maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Pengaruh reward dan lingkungan fisik secara simultan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan nilai signifikan yang didapatkan dari variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik adalah senilai $0,000 < 0,05$ serta diperkuat dengan hasil Uji F yang menunjukkan bahwa $f_{hitung} 77.632 > f_{tabel} 3,13$ dapat disimpulkan bahwa reward dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya (Nurhalifah et al., 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara reward dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja dengan nilai kontribusi sebesar 85,8%.

Dari hasil jawaban responden nilai rata-rata terendah dari setiap indikator motivasi kerja yaitu indikator instrumentality, sehingga yang dapat dilakukan oleh IKM EM Jaring yaitu dengan memberikan penghargaan yang pantas kepada karyawan yang loyal sehingga karyawan merasa dihargai dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan IKM EM Jaring

nilai R Square yang dihasilkan dari variabel reward dan lingkungan kerja fisik adalah senilai 0,829 dapat disimpulkan bahwasannya kontribusi reward dan lingkungan kerja fisik dalam menjelaskan motivasi kerja (Y) yaitu sebesar 82,1% dan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel independen lain

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis penelitian serta hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berikut adalah kesimpulan dari data hasil penelitian yang telah dilakukan:

Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan IKM EM Jaring Kabupaten Magetan

Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan IKM EM Jaring Kabupaten Magetan

Reward dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan IKM EM Jaring Kabupaten Magetan serta nilai R Square yang dihasilkan dari variabel *reward* dan lingkungan kerja fisik adalah senilai 0,829 dapat disimpulkan bahwasannya kontribusi *reward* dan lingkungan kerja fisik dalam menjelaskan motivasi kerja (Y) yaitu sebesar 82,1% dan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel independen lain.

Saran

Bagi IKM EM Jaring Kabupaten Magetan, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pembuatan kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan salah satunya dengan cara pemerataan pemberian reward dengan merealisasikan reward dari masa kerja serta membenahan lingkungan kerja fisik yang memiliki pencahayaan yang cukup, dengan minim suara kebisingan yang ditimbulkan dari produksi produk serta suhu udara yang nyaman sehingga hasil output produk yang dihasilkan akan lebih maksimal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengaruh yang besar bagi cara berpikir dan wawasan yang luas sehingga memiliki pengetahuan dalam mengembangkan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Reward, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja.

Bagi para akademisi dan pembaca untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan misalnya gaya kepemimpinan, stress kerja, budaya kerja dan lainnya. Dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan rujukan untuk penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Affifudin, M. S., Mansur, M., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja (studi kasus pada mitra driver gojek kota Malang). *E – JRM Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 2, 1–10.
- Affifudin, M. S., Mansur, M., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Mitra Driver Gojek Kota Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen*.
- Aisyar Mata, M., Widhi Kurniawan, A., Ruma, Z., Imran Musa, C., & Sayu Puspitaningsih Dipotmodjo, T. (2023). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Erafone Artha Retailindo Makassar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 855–866.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.654>
- Amirta, N. D. A., & Nataliani, I. G. A. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Mustika Ratu Interbuana di Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*.
- Armida, S. (2016). *Manajemen Kantor*. Kencana.
- Badrudin, D., Hadi, S., & Supriyatna, R. K. (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen Process Plant. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, Vol 2 No 1*.
- Busro, M. (2020). Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Eryanti, A., Daga, R., & Sujatmiko. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar. *SEIKO : Journal of Management & Business*.
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Raja Grafindo.
- Fandi, & Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implikasi*. Alfabeta.
- Fatihudin, D. (2015). *Metodologi Penelitian*. Zifatama Publisher.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gie, T. (2012). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Handoko, & Hani, T. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, & Malayu, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Sumber Rejeki.
- Ismah, L., Hadi, S., & Dewi, R. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 12, N.*
- Ismah, L., P Hadi, S., & Shinta Dewi, R. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi Pada. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 12(1)*, 303–311.
- Kuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*. Erlangga.
- Kurniawan, A. W., & Puspitanigtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Lijan Poltak, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani (ed.)). Bumi Aksara.
- Lijan Poltak, S. (2019). *Manajemen kinerja : pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN.
- Maria, C., & Anastasia, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UMKM Sektor Makanan di Surabaya. *Agora*.
- Mata, M., Kurniawan, A., Ruma, Z., Musa, C., & Dipoatmodjo, T. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Erafone Artha Retail Indo Makassar. *Sibatik Journal, VOLUME 2 N.*
- Nengsih, R., & Armida, S. (2022a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(2)*, 16698 – 16710.
- Nengsih, R., & Armida, S. (2022b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(2)*, 16698– 16710.
- Nurhalifah, E., Haryana, A., & Nurminingsih, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 11(2)*, 151–167. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1778>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Buku ajar dasar-dasar statistik penelitian*. Sibuku Media.
- Pradnyani, Rahmawati, & Suci. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Pudarika, D., & Puspawati, R. (2023a). Analisis Pengaruh Reward Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di Departemen Food and Beverage Countyard By Marriott Bali Seminyak Resort. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi, Vol. 1 No.(355–365)*.
- Pudarika, D., & Puspawati, R. N. M. S. (2023b). Analisis Pengaruh Reward Karyawan terhadap Motivasi Kerja di Departemen Foot and Beverage Countyard by Marriott Bali Seminyak Resort. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi, 4(1)*, 355–365.
- Putra, I. T., Ismail, Sihite, L. H., Cahyani, & Mulyawan, S. (2020). Pengaruh Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa. *Jurnal Ilmiah Nasional*.
- Rahmadani, F. (2017). Analisis Pengaruh Komposisi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Chemical Information and Modeling, 8(9)*, 1–58.
- Raihan. (2017). Metodologi Penelitian. In *Universitas Islam Jakarta*. Universitas Islam Jakarta.
- Rinaldi, S. F., & Mujiyanto, B. (2017). *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Kemenkes.
- Sabrina. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UMSU Press* (Issue JUNI).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara*

- Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Mandar Maju.
- Affifudin, M. S., Mansur, M., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja (studi kasus pada mitra driver gojek kota Malang). *E – JRM Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 2, 1–10.
- Affifudin, M. S., Mansur, M., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Mitra Driver Gojek Kota Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen*.
- Aisyar Mata, M., Widhi Kurniawan, A., Ruma, Z., Imran Musa, C., & Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, T. (2023). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Erafone Artha Retailindo Makassar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 855–866.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.654>.
- Amirta, N. D. A., & Nataliani, I. G. A. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Mustika Ratu Interbuana di Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*.
- Armida, S. (2016). *Manajemen Kantor*. Kencana.
- Badrudin, D., Hadi, S., & Supriyatna, R. K. (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen Process Plant. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, Vol 2 No 1.
- Busro, M. (2020). Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Eryanti, A., Daga, R., & Sujatmiko. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan *Reward* terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar. *SEIKO : Journal of Management & Business*.
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Raja Grafindo.
- Fandi, & Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implikasi*. Alfabeta.
- Fatihudin, D. (2015). *Metodologi Penelitian*. Zifatama Publisher.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, T. (2012). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Handoko, & Hani, T. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, & Malayu, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Sumber Rejeki.
- Ismah, L., Hadi, S., & Dewi, R. (2022). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 12, N.
- Ismah, L., P Hadi, S., & Shinta Dewi, R. (2023). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi Pada. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 303–311.
- Kuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*. Erlangga.
- Kurniawan, A. W., & Puspitanigtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Lijan Poltak, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani (ed.)). Bumi Aksara.
- Lijan Poltak, S. (2019). *Manajemen kinerja : pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN.
- Maria, C., & Anastasia, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UMKM Sektor Makanan di Surabaya. *Agora*.
- Mata, M., Kurniawan, A., Ruma, Z., Musa, C., & Dipoatmodjo, T. (2023). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Erafone Artha Retail Indo Makassar. *Sibatik Journal*, VOLUME 2 N.
- Nengsih, R., & Armida, S. (2022a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 16698 – 16710.
- Nengsih, R., & Armida, S. (2022b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja

- Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 16698–16710.
- Nurhalifah, E., Haryana, A., & Nurminingsih, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 151–167. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1778>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Buku ajar dasar-dasar statistik penelitian*. Sibuku Media.
- Pradnyani, Rahmawati, & Suci. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Pudarika, D., & Puspawati, R. (2023a). Analisis Pengaruh Reward Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di Departemen Food and Beverage Countyard By Marriott Bali Seminyak Resort. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 1 No.(355–365).
- Pudarika, D., & Puspawati, R. N. M. S. (2023b). Analisis Pengaruh Reward Karyawan terhadap Motivasi Kerja di Departemen Foot and Beverage Countyard by Marriott Bali Seminyak Resort. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 355–365.
- Putra, I. T., Ismail, Sihite, L. H., Cahyani, & Mulyawan, S. (2020). Pengaruh Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa. *Jurnal Ilmiah Nasional*.
- Rahmadani, F. (2017). Analisis Pengaruh Komponensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(9), 1–58.
- Raihan. (2017). Metodologi Penelitian. In *Universitas Islam Jakarta*. Universitas Islam Jakarta.
- Rinaldi, S. F., & Mujianto, B. (2017). *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Kemenkes.
- Sabrina. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UMSU Press* (Issue JUNI).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Mandar Maju.
- Shinta, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Sistem Pengelolaan Arsip di Kantor kelurahan se-Kecamatan Cilacap Utara. *Economic Education Analysis Journal*, Volume 6 N, 339–351.
- Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Graha Ilmu.
- Siti, M. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Putra Media Nusantara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Alfabeta.
- Vidya Eryanti, A. K., & Daga, R. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 335–345. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3007>
- Yusuf, H., Ali, A. K., & Kamis, Y. (2023a). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 219–228.
- Yusuf, H., Ali, A., & Kamis, Y. (2023b). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 219–228.
- Zaiful, M. (2019). *Reward & Punishment*. Literasi Nusantara.