

***FACTORS THAT CAN INFLUENCE WORK MOTIVATION IN NOTARY OFFICE EMPLOYEES***

**FAKTOR-FAKTOR YANG MAMPU MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN KANTOR NOTARIS**

**Dhita Hafizha Asri<sup>1</sup>, Agnes Fitriani<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam<sup>1,2</sup>,  
[dhita.hafizha@uib.ac.id](mailto:dhita.hafizha@uib.ac.id)<sup>1</sup>, [2041265.agnes@uib.edu](mailto:2041265.agnes@uib.edu)<sup>2</sup>,

**ABSTRACT**

*The aim of this study was to analyze the factors that influence the work motivation of employees who work in notary offices in Batam City. The sample used in this study was 151 people, and 151 were also respondents. In this research, five variables were used to test whether these five variables had an effect on the work motivation of employees who work in the notary's office. The five variables are work culture, rewards, compensation, punishment and training. And of these five variables, the results of research using the Smart PLS analysis tool provide the answer that the variable that has no significant effect on work motivation is the punishment variable.*

**Keywords:** *Work Motivation, Punishment, Rewards*

**ABSTRAK**

Adanya tujuan dari dibuatnya studi ini untuk menganalisis faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja para karyawan yang bekerja di kantor notaris di kota Batam. Sampel yang digunakan dalam studi ini ada 151 orang, dan dengan 151 juga responden. Di dalam penelitian ini, digunakanlah lima variabel untuk diuji apakah variabel lima variabel tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan yang bekerja di kantor notaris tersebut. Lima variabel tersebut ialah budaya kerja, *reward*, kompensasi, *punishment* dan pelatihan. Dan dari hasil penelitian yang menggunakan alat analisis Smart PLS, bahwa variabel yang tidak signifikan berpengaruh pada motivasi kerja adalah variabel *punishment*.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Punishment, Rewards*

**PENDAHULUAN**

Di Dunia kerja, sumber daya manusia ialah salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan untuk keberhasilan suatu organisasi. Baru-baru ini, para akademisi menaruh banyak perhatian terhadap suatu peran perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Karena yang menjadi suatu kunci keberhasilan didalam perusahaan, terutama di era globalisasi ini ialah manajemen sumber daya manusia yang efektif. Pengelolaan sumber daya manusia sangat sulit sudah menjadi suatu hal yang logis, karena setiap orang memiliki landasan, perspektif, kontemplasi yang berbeda. Dan untuk menjadikan sumber daya

manusia tersebut memiliki landasan atau perspektif yang selaras, dan

berkualitas, di perlukannya lah suatu pendidikan dan pelatihan yang akan memotivasi para sumber daya manusia maju

Dari segi jumlah, Indonesia memiliki lebih dari 4.000 perguruan tinggi. Ada kurang dari 3.000 universitas dibandingkan dengan Cina. Namun bila dilihat dari jumlah, maka jumlah yayasan pendidikan lanjutan di Indonesia hanya sekitar 1,8 juta siswa baru, atau sekitar sebagian dari keseluruhan jumlah SLTA dan alumni sejenis. BPS memperkirakan APK PT Indonesia hanya akan mencapai 31,18

persen pada 2021. Hal ini menunjukkan hanya 31,18 persen dari total populasi siswa berusia 18 hingga 24 tahun yang terdaftar (Asril, 2022). Dibantu dengan adanya Human Resource Management (HRM), setiap organisasi akan segera mengemas dan menyusun strategi manajemen baru. Pekerja akan lebih bersemangat dan produktif jika kegiatan SDM, seperti evaluasi kinerja karyawan atau performance appraisal, dilaksanakan untuk menilai kemampuan SDM dan memberikan reward dan punishment untuk merangsang dan memotivasi SDM. Dorongan motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan ini dapat berubah-ubah, dan bisa saja dalam sekejap dorongan motivasi tersebut hilang. Hal ini bisa menjadi masalah, karena cara setiap karyawan menangani seluruh beban kerja menjadi berbeda-beda dan unik. Konsekuensinya, terdapat strategi dan metode yang dapat menjamin bahwasanya tiap karyawan memiliki semangat kerja dan disiplin kerja yang cukup tinggi seperti yang diharapkan dari mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah apa yang akan di teliti pada “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Kantor Notaris”.

Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Kerja berdampak signifikan positif terhadap motivasi kerja?
2. Apakah *Reward* berdampak signifikan positif terhadap motivasi kerja?
3. Apakah kompensasi berdampak signifikan positif terhadap motivasi kerja?
4. Apakah *Punishment* berdampak signifikan positif terhadap motivasi kerja?

5. Apakah pelatihan berdampak signifikan positif terhadap motivasi kerja?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Kerja

Menurut Syamsudin et al., (2019), budaya kerja merupakan sekumpulan nilai, kepercayaan, dan sikap yang dapat diadaptasi untuk mendorong keterlibatan karyawan secara konsisten agar membantu dan memperjelas tujuan organisasi dan arah strategis.

Pranitasari & Saputri, (2020) menjelaskan bahwa adanya nilai, kebijakan, dan peraturan yang menjadi bagian dari budaya yang dilaksanakan oleh seluruh anggota dalam rangka mencapai tujuan bersama.

### Penghargaan atau *Reward*

Nurhalipah et al., (2021) mendefinisikan bahwa reward ialah sejumlah uang materiil atau immateriil yang dibayarkan oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan ataupun penghasilan seorang karyawan yang baik. Tujuan adanya reward ini adalah untuk menunjukkan penghargaan kepada karyawan berprestasi yang setia kepada atasannya.

Menurut Tumi et al., (2021) sendirimendefinisikan bahwa reward atau imbalan ialah manfaat yang diberikan oleh pemberi kerja dalam bentuk gaji atau tunjangan, promosi, atau perasaan pencapaian, kebanggaan dalam pekerjaan seseorang, dan/atau menjadi anggota tim yang meningkatkan kepuasan kerja.

Chauhan et al., (2020) mendefinisikan bahwa reward meskipun bersifat moneter, penghargaan biasanya dianggap berbeda dari gaji. Karyawan dihargai dengan keuntungan finansial atau nonfinansial atas peningkatan kinerja atau sebagai penghargaan.

### **Kompensasi**

Tumi et al., (2021) mendefinisikan bahwa kebijakan kompensasi dalam organisasi terdiri dari insentif moneter dan nonmoneter yang dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Akibatnya, karyawan baru lebih cenderung bertahan jika ada sistem kompensasi yang jelas.

Menurut Hasibuan (2002), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung untuk barang, jasa, atau kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Dalam Syamsir (2018), Sedarmayanti mengemukakan tujuan dari sistem kompensasi yang baik, yang meliputi:

- 1) Menghargai kinerja di tempat kerja.
- 2) Menjamin pemerataan.
- 3) Menjaga anggota staf.
- 4) Menemukan karyawan yang memenuhi syarat.
- 5) Mengelola biaya.
- 6) Mematuhi aturan.

Sementara itu, Damayanti (2013) mengatakan bahwa kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori: kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dll. Dan kompensasi non-finansial seperti penghargaan, promosi, dan hal lainnya.

### ***Punishment***

Makkuradde et al., (2021) Karyawan yang melanggar aturan akan dikenakan hukuman. Punishment Hadiah biasanya memiliki alasan yang baik, sehingga karyawan yang naif akan menyadari kesalahannya dan berusaha mengubah cara kerjanya.

Hukuman menurut Ratu et al., (2022) ialah konsekuensi yang tidak menyenangkan dan diberikan sebagai tanggapan atas pelanggaran yang telah dilakukan. Jika digunakan secara efektif, hukuman atau punishment dapat

mengurangi bahaya dalam suatu organisasi.

Punishment menurut Lestari & Muslihat, (2023) merupakan suatu bentuk hukuman yang nantinya akan memberikan efek jera terhadap seseorang yang telah melakukan tindakan negatif.

### ***Training/Pelatihan***

Salim, (2014: 7) adalah pengajaran yang diberikan oleh instruktur yang mahir dalam materi untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang topik tertentu.

Dalam Koesugito, (2010) Irwin L. Goldstein dan J. Kevin Ford mendefinisikan pelatihan sebagai sesuatu perolehan sistematis keterampilan, aturan, konsep, atau sikap yang meningkatkan kinerja dalam pengaturan yang berbeda.

Pamungkas & Wibowo., (2021) mengutarakan bahwa seorang pemimpin harus memperhatikan cara pelatihan yang tepat guna meningkatkan motivasi kerja agar dapat bekerja lebih efisien dan bertanggung jawab, sehingga dapat mencapai tujuan.

### **Motivasi Kerja**

Themba & Amin (2021) motivasi kerja ialah daya dorong yang dapat mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi. Menurutnya gairah seseorang terhadap pekerjaannya dapat dipicu oleh motivasi, sehingga menginspirasi mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan bekerja sama untuk mendapatkan hasil terbaik.

Definisi yang diberikan oleh Sutoro, (2020) sehingga motivasi menjadi sebuah proses atau tindakan membujuk atau mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang untuk menjalankan

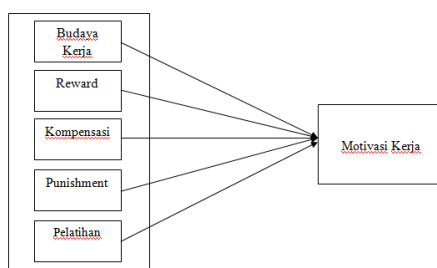
sesuatu yang ingin atau telah diterapkan. Dorongan motivasi ini diibaratkan menjadi sebuah desakan yang bertujuan untuk memuaskan serta mempertahankan hidup.

Menurut Dewi & Surya, (2022) definisi dari motivasi kerja ialah mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka sesuai bidang masing-masing.

Mesra, (2020) memberikan arti bahwa motivasi ialah suatu hal yang sangat penting bagi para atasan atau pemimpin, yang dimana para pemimpin ini harus mampu mempengaruhi sumber daya manusia agar organisasi yang dipimpin tersebut dapat mencapai tujuan. Dan Mesra, (2020) juga mendefinisikan bahwa ada dua cara untuk mendapatkan motivasi. Pertama, *intrinsic motivation*. Yang dimana individu dapat menginspirasi diri sendiri melalui mencari dan mendapatkan pekerjaan yang membuat mereka memulai dan lakukan dengan harapan agar tujuan mereka dapat tercapai. Dan kedua, *extrinsic motivation*, adanya kompensasi, promosi, dan penghargaan. Semua cara ini dilakukan oleh pimpinan dengan tujuan dapat mendorong karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.

Motivasi menurut Nurhalipah et al., (2021) dorongan berasal dari orang-orang yang bersedia berupaya untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan waktu untuk menyelesaikan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

## KERANGKA PIKIR



## Gambar 1. Kerangka Pikir

Dengan berdasarkan model penelitian diatas, pengembangan hipotesis oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H1 : Budaya Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja.

H2 : *Reward* berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja.

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja.

H4 : *Punishment* berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja.

H5 : Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan juga penelitian dasar. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang terjadi setelah berkaitan dengan variable dan menjadi bentuk hipotesis atau proposisi untuk memastikan hubungan tiap antar variable dan umumnya menggunakan arah maupun besaran. Beberapa teori tersebut muncul melalui diskusi, dasar ide dan juga argument dari studi penelitian yang bermanfaat untuk meneliti lebih lanjut penelitian (John w. creswell, 2012). Studi tentang suatu fenomena atau peristiwa untuk mengembangkan hipotesis baru berdasarkan temuan penelitian dikenal sebagai penelitian dasar. Jenis penelitian ini berusaha memperluas teori, pengetahuan, dan konsep yang ada mengenai materi pelajaran yang dipelajari (Uma Sekaran, 2013).

Survey adalah penelitian yang menggunakan deskripsi kuantitatif untuk melihat tindakan dan tren dalam suatu populasi. Penelitian ini menggunakan sampel dan populasi untuk wawancara sistematis dan penyebaran kuesioner (John w. creswell, 2012)

Alat analisis Smart PLS dan ide PLS-SEM, yang dapat menjelaskan hubungan

antar variabel secara bersama-sama, digunakan dalam penelitian ini. Metode PLS-SEM adalah salah satu fundamental yang melihat model struktural, pengukuran, dan total varians. Peneliti yang mampu membedakan variabel independen mana yang dapat membantu memprediksi variabel dependen dapat menggunakan teori sebelumnya sebagai basis pengetahuan saat menggunakan metode SEM (Hair et al., 2012).

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Reliabilitas (*Cronbach Alpha dan Composite Reliability*)

Menurut Rule of Thumb, uji realibilitas dari nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing konstruk adalah lebih dari 0,6. Berdasarkan hasil uji realibilitas diatas nilai composite reliability masing-masing konstruk memiliki nilai lebih dari 0,6 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah reliabel

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya__	0.753	0.828
Kompensasi	0.76	0.846
Motivasi_	0.808	0.867
Pelatihan_	0.922	0.935
Punishment_	0.74	0.851
Reward_	0.698	0.83

### Inner Model

#### A. Path Coefficients(Direct Effect)

**Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Dirrect effect*)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya_ -> Motivasi_	0.222	0.227	0.081	2.743	0.006
Kompensasi -> Motivasi_	0.145	0.146	0.075	1.941	0.053
Pelatihan_ -> Motivasi_	0.273	0.265	0.094	2.905	0.004
Punishment_ -> Motivasi_	0.069	0.078	0.075	0.925	0.353
Reward_ -> Motivasi_	0.202	0.197	0.078	2.586	0.01

**Tabel 3. Hipotesis Pengaruh Langsung (*Dirrect effect*)**

Hipotesis	Kesimpulan
H <sub>1</sub> : Budaya berpengaruh signifikan terhadap Motivasi	Signifikan
H <sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi	Signifikan
H <sub>3</sub> : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi	Signifikan
H <sub>4</sub> : Punishment berpengaruh signifikan terhadap Motivasi	Tidak Signifikan
H <sub>5</sub> : Reward berpengaruh signifikan terhadap Motivasi	Signifikan

H1 = Budaya berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

Pada tabel diatas variabel budaya terhadap motivasi memiliki nilai T Statistic 2.743 dan nilai P values 0.000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni motivasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari & Saputri, (2020) mengenai pengaruh budaya terhadap motivasi. penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh variabel budaya. Mayoritas karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan perusahaan jika budaya organisasi diterapkan dan dikelola dengan baik.

H2 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

Pada tabel diatas variabel kompensasi terhadap motivasi memiliki nilai T

Statistic 1.941 dan nilai P values 0.000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni motivasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani, (2021) mengenai pengaruh adanya kompensasi terhadap motivasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Jika karyawan menerima kompensasi yang lebih baik, motivasi mereka akan meningkat. Jika tidak, semakin buruk kompensasinya, karyawan akan semakin kurang termotivasi. Jika kompensasi efektif di tempat kerja, motivasi karyawan akan meningkat.

H3 =Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

Pada tabel diatas variabel pelatihan terhadap motivasi memiliki nilai T Statistic 2.905 dan nilai P values 0.000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni motivasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumi et al., (2021)meneliti pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap variabel motivasi kerja. Pelatihan dipandang sebagai komponen penting dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

H4 =*Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

Pada tabel diatas variabel *punishment* terhadap motivasi memiliki nilai T Statistic 0.925 dan nilai P values 0.000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni

motivasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mesra, (2020) yang dimana meneliti *punishment* mempengaruhi motivasi kerja. Temuan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak signifikan dipengaruhi oleh variabel hukuman. Karyawan yang sama terus melakukan berbagai pelanggaran disiplin meskipun hukuman untuk pemberian sanksi disiplin telah dilaksanakan dengan sangat efektif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

H5 = *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

Pada tabel diatas variabel *reward* terhadap motivasi memiliki nilai T Statistic 2.586 dan nilai P values 0.000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni motivasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Makkuradde et al., (2021) Motivasi karyawan dalam bekerja akan semakin besar dengan imbalan yang lebih baik. Artinya, tujuan pemberian penghargaan kepada karyawan adalah untuk mendorong mereka berpartisipasi lebih aktif lagi dalam pekerjaan mereka untuk melakukan perbaikan ataupun meningkatkan prestasi kerja yang pernah dicapai, atau dengan kata lain, untuk meningkatkan kemauan mereka untuk bekerja lebih baik.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian kali ini dilakukan dengan menyebar kuesioner menggunakan google form dan disebar secara online. Responden dalam penelitian kali ini adalah masyarakat Kota Batam yang pernah bekerja atau yang sedang bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi dalam bekerja. Pada penelitian ini variabel-variabel yang dapat mempengaruhi motivasi dalam

bekerja adalah budaya, reward, punishment, pelatihan, dan kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa kesimpulan yaitu :

a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya terhadap motivasi yang berarti H1 diterima. Kesimpulan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari & Saputri, (2020)

b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi yang berarti H2 diterima. Kesimpulan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani, (2021).

c. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan terhadap motivasi yang berarti H3 ditolak. Kesimpulan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumi et al., (2021).

d. Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara punishment terhadap motivasi yang berarti H4 diterima. Kesimpulan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mesra, (2020).

e. Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara reward terhadap motivasi yang berarti H5 diterima. Kesimpulan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Makkuradde et al., (2021)

### **Keterbatasan**

Di dalam penelitian kali ini terdapat

keterbatasan yang menyebabkan adanya ketidaksempurnaan penelitian, Adapun keterbatasan penelitian ini adalah kemungkinan adanya responden yang kurang memahami pernyataan yang ada pada kuesioner sehingga hasil yang

didapatkan memiliki hasil yang kemungkinan kurang akurat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abd, L. S., Nasruddin, Y., & Rivai, B. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP ( GTT ) SMK SWASTA Pendahuluan. *Journal of Islamic Education*, 6(1), 47–56.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30984/jiep.v6i1.1575>
- Adam, C., & Rahadi, R. D. (2021). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID 19 (PT .TAKAGI SARI MULTI UTAMA). *The Asia Pasific ; Journal Of Management Studies*, 8(1), 21–28.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.55171/.v8i1.450>
- Afrianti, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan J&T Ekspres Cabang Kota Sungai Penuh Selama Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, 05(01), 1442–1450.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v5i1.771>
- Agustina, S. D., & Adriani, Z. (2022). ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( STUDI PADA PT . BPR TANGGO RAJO PERSERODA DI KUALA TUNGKAL ). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*

- (Mankeu), 11(03), 677–687.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17981>
- Altheeb, S. Al. (2020). Leadership Style and Employee Motivation : A Study of Saudi Arabian Work Environment Estilo de liderazgo y motivación de los empleados : un estudio del ambiente de trabajo de Arabia Saudita. 8(2).  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE2.661>
- Asril. (2022). Membangun SDM Indonesia Yang Berkualitas Melalui Pendidikan Tinggi Dan Pendidikan Vokasi.  
<https://www.kemenkopmk.go.id/>  
<https://www.kemenkopmk.go.id/membangun-sdm-indonesia-yang-berkualitas-melalui-pendidikan-tinggi-dan-pendidikan-vokasi>
- Chauhan, R., Vashisht, A., & C, R. S. T. (2020). The Effect of Reward and Facilitating Condition on Employee Motivation in Postal Sector. SSRN.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3708780>
- Dewi, P. E. R., & Surya, I. B. K. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN NEW KUTA GOLF. E-Jurnal Manajemen, 11(4), 784–803.  
<https://doi.org/doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i04.p08>
- Dudu Badrudin, Sholikul Hadi, & Supriyatna, R. K. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen Process Plant Dudu Badrudin Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAI Sahid Bogor Sholikul Hadi SBBC Consulting Rio Kartika Supriyatna Masyarakat Ekonomi Sya. Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2(1), 70–87.  
<https://doi.org/1047467/elmal.v1i1.315>
- Elfrianto. (2020). The Effect of Organizational Culture on Achievement Motivation of Teachers in SMP ( Junior High School ) Muhammadiyah in Medan. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 3(1), 403–416.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.786>
- Febriandiny, C., Husniati, R., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja , dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Mega Anggrek Jakarta di Masa Pandemi Covid 19. 6(April), 1990–2004.
- Ghozali, Imam & Latan, H. (2017). Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 34(7), 700–701.  
<https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., &



- Anderson, R. E. (2012). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Haryono, S., Yogyakarta, U. M., Udin, U., & Yogyakarta, U. M. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, February. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Herlina, T., Dewi, R., & Anisa, M. (2022). Pengaruh Pelatihan , Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 57–66. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5270>
- John w. creswell, J. D. C. (2012). *research design* (Vol. 21, Issue 1).
- Koesugito, S. T. (2010). PENGARUH PEMBERIAN TRAINING YANG BERBEDA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN INDUSTRI KECIL. *MATRIK : Jurnal Manajemen Dan Teknik Industri Produksi*, 9(1), 18–23. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30587/matrik.v9i1.479>
- Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja ( Studi Kasus Karyawan di Cikarang ). *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 21(2), 137–142. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jp.v21i2>
- Luckman, F., Sembiring, E. C., & Hardiyanto, T. (2022). The Effect of Leadership Style on Loyalty and Work Motivation in Bumimas Permata Group Company. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 4286–4299. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4135>
- Makkuradde, S., Sauw, O., & Makassar, L. P. I. (2021). YUME : Journal of Management Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Melalui Budaya Kerja , Reward dan Punishment. 4(3), 577–585. <https://doi.org/10.37531/yume.v19i3.354>
- Maulidah, T., & Sukiyanto. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI GURU DAN KARYAWAN. *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)*, 7(1), 127–142. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874>
- Mesra, T. D. (2020). Cendekia Niaga Journal of Trade Development and Studies ANALISIS PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERDAGANGAN Tien Danarti Mesra \* Abstrak. 4(2), 27–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.52391/jcn.v4i2.509>

- Noor, Z., Nayaz, N., Solanki, V., Manoj, A., & Sharma, A. (2020). Impact of Rewards System on Employee Motivation: A Study of a Manufacturing Firm in Oman. *4(2)*, 6–16. <https://doi.org/10.46281/ijbmf.v4i2.692>
- Nurhalim, M., & Fahmy, R. (2021). Peran Motivasi Sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *5*(September), 457–467. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.365>
- Nurhalipah, E., Haryana, A., & Nurminingsih. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood) Eva Nurhalipah 1 , Arif Haryana 2 , Nurminingsih 3. *11(2)*, 151–167. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/jam.v11i2>
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut. *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)*, *3(2)*, 121–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/jmbt.v3i2.9038>
- Pamungkas, G. S. W., & Wibowo, P. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PETUGAS LAPAS KELAS IIB MOJOKERTO. *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *8(2)*, 15–19. <https://doi.org/10.31604/jips.v8i2.2021.15-19>
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, *11(1)*, 46–61. <https://doi.org/doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03>
- Prof., D. sugiyono. (2017). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro. In Bandung Alf (p. 143).
- Ratu, E., Deni, S., & Syamsudin. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, *8(2)*, 134–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/sm.v8i2.5853>
- Rehman, G., Noor, A. D., Shahani, U. N., & Nawaz, M. (2021). Impact of rewards system in employee ' s motivation in the organizational context : A quantitative study of manufacturing industry in UAE. *Liberal Arts & Social Sciences International Journal (LASSIJ)*, *5(1)*, 105–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.47264/idea.lassij/5.1.8>

- Senen, S. H., & Az-zahra, V. I. (2021). The Effect of Organizational Culture on Motivation and Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Office of PT . Permodalan Nasional Madani ( PT . PNM ) Garut Branch. 187(*Gcbme* 2020), 227–231. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.045>
- Sudarmo, S., Hattab, M., & Anwar, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Work Environment and Satisfaction On Motivation and Job Promotion. *RELEVANCE: Journal of Management and Bussines*, 3(1), 49–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.22515/relevance.v3i1.2211>
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104–112. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Suwarto. (2020). Analisis Dampak Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai ( Study Kasus Di Bpsdm Provinsi Jambi ). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(1), 26–33. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i1.126>
- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit , North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 858–867. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.913>
- Tumi, N. S., Hasan, A. N., & Khalid, J. (2021). Impact of Compensation , Job Enrichment and Enlargement , and Training on Employee Motivation. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 1–19. <https://doi.org/10.1177/2278533721995353>
- Uma Sekaran, R. B. (2013). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 700–701. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 18–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.35801/ijphcm.1.4.2020.31024>
- Abd, L. S., Nasruddin, Y., & Rivai, B. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP ( GTT ) SMK SWASTA Pendahuluan. *Journal of Islamic Education*, 6(1), 47–56. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30984/jiep.v6i1.1575>
- Adam, C., & Rahadi, R. D. (2021). ANALISIS PENGARUH

- KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID 19 (PT .TAKAGI SARI MULTI UTAMA). *The Asia Pasific ; Journal Of Management Studies*, 8(1), 21–28. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.55171/v8i1.450>
- Afrianti, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan J&T Ekspres Cabang Kota Sungai Penuh Selama Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, 05(01), 1442–1450. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v5i1.771>
- Agustina, S. D., & Adriani, Z. (2022). ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( STUDI PADA PT . BPR TANGGO RAJO PERSERODA DI KUALA TUNGKAL ). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(03), 677–687. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17981>
- Altheeb, S. Al. (2020). Leadership Style and Employee Motivation : A Study of Saudi Arabian Work Environment *Estilo de liderazgo y motivación de los empleados : un estudio del ambiente de trabajo de Arabia Saudita*. 8(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE2.661>
- Asril. (2022). Membangun SDM Indonesia Yang Berkualitas Melalui Pendidikan Tinggi Dan Pendidikan Vokasi. <https://www.kemenkopmk.go.id/> <https://www.kemenkopmk.go.id/membangun-sdm-indonesia-yang-berkualitas-melalui-pendidikan-tinggi-dan-pendidikan-vokasi>
- Chauhan, R., Vashisht, A., & C, R. S. T. (2020). The Effect of Reward and Facilitating Condition on Employee Motivation in Postal Sector. SSRN. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3708780>
- Dewi, P. E. R., & Surya, I. B. K. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN NEW KUTA GOLF. *E-Jurnal Manajemen*, 11(4), 784–803. <https://doi.org/doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i04.p08>
- Dudu Badrudin, Sholikul Hadi, & Supriyatna, R. K. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen Process Plant Dudu Badrudin Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAI Sahid Bogor Sholikul Hadi SBBC Consulting Rio Kartika Supriyatna Masyarakat Ekonomi Sya. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(1), 70–87. <https://doi.org/1047467/elmal.v1i1.315>
- Elfrianto. (2020). The Effect of Organizational Culture on Achievement Motivation of

- Teachers in SMP ( Junior High School ) Muhammadiyah in Medan. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 403–416.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.786>
- Febriandiny, C., Husniati, R., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja , dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Mega Anggrek Jakarta di Masa Pandemi Covid 19. 6(April), 1990–2004.
- Ghozali, Imam & Latan, H. (2017). Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 34(7), 700–701.  
<https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2012). *Multivariate Data Analysis*.  
<https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Haryono, S., Yogyakarta, U. M., Udin, U., & Yogyakarta, U. M. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, February.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Herlina, T., Dewi, R., & Anisa, M. (2022). Pengaruh Pelatihan , Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 57–66.  
<https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5270>
- John w. creswell, J. D. C. (2012). *research design* (Vol. 21, Issue 1).
- Koesugito, S. T. (2010). PENGARUH PEMBERIAN TRAINING YANG BERBEDA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN INDUSTRI KECIL. *Matrik : Jurnal Manajemen Dan Teknik Industri Produksi*, 9(1), 18–23.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30587/matrik.v9i1.479>
- Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja ( Studi Kasus Karyawan di Cikarang ). *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 21(2), 137–142.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jp.v21i2>
- Luckman, F., Sembiring, E. C., & Hardiyanto, T. (2022). The Effect of Leadership Style on Loyalty and Work Motivation in Bumimas Permata Group Company. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 4286–4299.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4135>
- Makkuradde, S., Sauw, O., & Makassar, L. P. I. (2021). *YUME : Journal*

- of Management Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Melalui Budaya Kerja , Reward dan Punishment. 4(3), 577–585. <https://doi.org/10.37531/yume.v19i.354>
- Maulidah, T., & Sukiyanto. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI GURU DAN KARYAWAN. *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)*, 7(1), 127–142. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874>
- Mesra, T. D. (2020). Cendekia Niaga Journal of Trade Development and Studies ANALISIS PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERDAGANGAN Tien Danarti Mesra \* Abstrak. 4(2), 27–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.52391/jcn.v4i2.509>
- Noor, Z., Nayaz, N., Solanki, V., Manoj, A., & Sharma, A. (2020). Impact of Rewards System on Employee Motivation: A Study of a Manufacturing Firm in Oman. 4(2), 6–16. <https://doi.org/10.46281/ijbmf.v4i2.692>
- Nurhalim, M., & Fahmy, R. (2021). Peran Motivasi Sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Kondisi Pandemi Covid-19 Pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Barat. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(September), 457–467. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.365>
- Nurhalipah, E., Haryana, A., & Nurminingsih. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood) Eva Nurhalipah 1 , Arif Haryana 2 , Nurminingsih 3. 11(2), 151–167. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/jam.v11i2>
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Ahli Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut. *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)*, 3(2), 121–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/jmbt.v3i2.9038>
- Pamungkas, G. S. W., & Wibowo, P. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PETUGAS LAPAS KELAS IIB MOJOKERTO. *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(2), 15–19. <https://doi.org/10.31604/jips.v8i2.2021.15-19>
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 46–

61.  
<https://doi.org/doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03>
- Prof., D. sugiyono. (2017). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro. In Bandung Alf (p. 143).
- Ratu, E., Deni, S., & Syamsudin. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 8(2), 134–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/sm.v8i2.5853>
- Rehman, G., Noor, A. D., Shahani, U. N., & Nawaz, M. (2021). Impact of rewards system in employee ' s motivation in the organizational context : A quantitative study of manufacturing industry in UAE. *Liberal Arts & Social Sciences International Journal (LASSIJ)*, 5(1), 105–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.47264/idea.lassij/5.1.8>
- Senen, S. H., & Az-zahra, V. I. (2021). The Effect of Organizational Culture on Motivation and Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) at the Office of PT . Permodalan Nasional Madani ( PT . PNM ) Garut Branch. 187(*Gcbme* 2020), 227–231. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.045>
- Sudarmo, S., Hattab, M., & Anwar, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Work Environment and Satisfaction On Motivation and Job Promotion. *RELEVANCE: Journal of Management and Bussines*, 3(1), 49–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.22515/relevance.v3i1.2211>
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104–112. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Suwarto. (2020). Analisis Dampak Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai ( Study Kasus Di Bpsdm Provinsi Jambi ). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(1), 26–33. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i1.126>
- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit , North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 858–867. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.913>
- Tumi, N. S., Hasan, A. N., & Khalid, J. (2021). Impact of Compensation , Job Enrichment and Enlargement , and Training on Employee Motivation. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 1–19. <https://doi.org/10.1177/2278533721995353>
- Uma Sekaran, R. B. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-*

- Building Approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 700–701. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 18–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.35801/ijphcm.1.4.2020.31024>
- Alfansyah Fathur, & Adriani. (2021). PENGARUH KONFLIK TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PEMERINTAH DI DESA LAKATAN KABUPATEN TOLITOLI. *Jurnal Teknik Ibnu Sina (JT-IBSI)*, 6(2), 2541–2647. <https://doi.org/10.3652/jt-ibsi.v6i02.287>
- Sugralis, Rijal, S., & Mustapa, D. (2020). Efek Stres Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 247–261. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v5i3.1001>
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Imiah Psikologi*, 8(4), 648–656. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Mahmuddin Siregar, F., & K. Y.S., P. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja (Anggota BEMP Ilmu Komunikasi UNJ). *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 6(2), 1–9. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33376/ik.v6i2.1014>
- Andriani, H. (2021). THE EFFECT OF COMPESATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION IN THE QUALITY ASSURANCE INSTITUTION OF EDUCATION (LPMP) LAMPUNG. *JURNAL GEMA EKONOMI*, 11(1), 1824–1839.
- Ghozali, Imam & Latan, H. (2017). Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 34(7), 700–701. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2012). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja ( Studi Kasus Karyawan di Cikarang ). *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 21(2), 137–142. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jp.v21i2>