



Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I

Study of Identification of Factors Influencing Work Motivation of Cooperative Unit Beringin Jaya Village Employees I

Afrizal Rangkuti & Yunita*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan Studi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Makmur Jaya yang ada di Desa Beringin Jaya dengan jumlah sampel 51 orang. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampling. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow (dalam Kristanti, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*), Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*), Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*), Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*), Faktor tertinggi yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor kebutuhan rasa aman memberikan kontribusi terbesar yakni sebesar 81.70%, Faktor yang terkecil yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan aktualisasi diri yakni sebesar 42.50%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Karyawan

Abstract

This study aims to describe the Study of the Factors Influencing Employee Motivation in Beringin Jaya I Village Cooperative Unit. The research method used is a method with a descriptive quantitative approach. The samples in this study were KUD Makmur Jaya employees in Beringin Jaya Village with a total sample of 51 people. Sampling using total sampling technique. The work motivation scale is compiled based on factors that influence work motivation according to Maslow (in Kristanti, 2019) factors that influence work motivation, namely: Physiological Needs, Need for a sense of security (Safety and Security Needs), Social needs or affiliation (affiliation or acceptance Needs), Needs that reflect self-esteem (Esteem or Status Needs), Self-actualization needs (Self-Actualization), The highest factor that influences work motivation is the factor of the need for a sense of security giving the largest contribution, namely 81.70%, The smallest factor that is influencing work motivation is the need for self-actualization which is equal to 42.50%.

Keywords: Work Motivation, Employees

How to cite: Rangkuti, A, & Yunita. (2023). Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2) 2023: 64-70,



PENDAHULUAN

Koperasi merupakan bangunan usaha yang paling sesuai dengan demokratis ekonomi yang diamanatkan dalam pasal 33 ayat 1 UUD 1945 dan GBHN. Melalui sarana koperasi, rakyat di pedesaan dapat terhimpun untuk menggali kekuatan dan kemampuannya serta mengembangkan usahanya dalam satu unit usaha yang lebih kokoh, efektif dan efisien, dengan bentuk ketergantungan ekonomi pedesaan terhadap sektor-sektor perkotaan. Wadah usaha koperasi juga dapat merambah pada sistem keuangan seperti umumnya lembaga-lembaga simpan pinjam lainnya. Koperasi dengan kemampuannya mengelola dan mendistribusikan sumber daya yang ada berperan penting dalam pengembangan usaha-usaha kecil hingga menengah desa.

Koperasi sebagai pusat pelayanan berbagai kegiatan perekonomian pedesaan memiliki fungsi perkreditan, penyediaan dan penyaluran sarana-sarana produksi, barang-barang keperluan sehari-hari, jasa-jasa lainnya, pengelolaan dan pemasaran hasil produksi dan kegiatan perekonomian lainnya (Subyakto dan Bambang dalam Prayoga, 2018). Peranan koperasi tidak hanya terpusat ke sektor pertanian saja tetapi juga ke sektor lain seperti perindustrian, perdagangan, angkutan, kelistrikan dan lain-lain. Dalam kaitan ini, koperasi telah mengadakan kerja sama dengan pihak swasta untuk mendorong terciptanya kondisi perekonomian yang lebih sehat.

Mewujudkan keberhasilan usaha koperasi dibutuhkan adanya motivasi kerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi akan dicapai dari setiap organisasi. Dengan motivasi yang kuat, dorongannya pun juga kuat untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan pegawai, memberikan perhatian terhadap bawahannya dan menganggap pegawai sebagai insan yang tidak semata-mata sebagai karyawan. Menggerakkan motivasi kerja karyawan merupakan tugas yang tidak sederhana.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Hakim dkk, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja yang tinggi dapat berupa semangat kerja untuk selalu mencapai target dan tidak pernah terlambat untuk datang bekerja. Motivasi seseorang berasal dari intern dan ekstern (Herpen, dkk. 2012). Hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik. Orang yang memiliki ciri-ciri motivasi kerja akan bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan sedikit pengawasan. Individu yang kurang termotivasi akan sangat mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow (dalam Kristanti, 2019) yaitu: Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs). Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan fisiologis dalam faktor ini tergambar dari motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Karyawan terlihat dalam melakukan pekerjaan kurang memiliki ide-ide yang kreatif, sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadi monoton. Selanjutnya adalah Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs). Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja. Pada faktor ini tergambar bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung memilih-milih. Bagian yang diselesaikan lebih cepat selesai yang karyawan sering kerjakan saja. Apabila diperintahkan untuk melakukan peninjauan lokasi karyawan mengakui lebih memilih untuk menolak, dan menyarankan untuk teman yang lainnya saja yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Syardiansah, et al., 2020; Haryati, et al., 2019).

Kemudian faktor selanjutnya yaitu kebutuhan sosial atau afiliasi (affiliation or acceptance Needs). Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada faktor ini tergambar bahwa karyawan memiliki hubungan baik antar rekan kerja hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja di Koperasi ini lebih banyak berasal dari daerah tempat tinggal yang sama.

Karyawan yang bekerja memiliki rekan kerja yang juga tetangganya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok. Selain itu Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs) juga merupakan salah satu bentuk motivasi kerja. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise-nya. Kantor yang nyaman dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja karena dengan lingkungan yang nyaman karyawan merasa lebih rileks, segar karena lingkungan yang asri dan lebih dapat bekerja secara efektif dan efisien karena adanya fasilitas yang mendukung kinerja karyawan (Mora, Z., et al., 2020; Latief, et al., 2019).

Faktor terakhir adalah Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization). Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Adapun penelitian terdahulu membahas tentang: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Akses Regional VI Jawa Tengah Dan D.I.Y. Bagian Sumber Daya Manusia & Umum Semarang (Habibi, 2005). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap pola motivasi kerja karyawan. di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian sumber daya manusia & umum Semarang. Kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan memiliki pengaruh yang cukup dominan pada motivasi kerja karyawan. Tetapi semua itu tidak bersifat mutlak, terkait dengan sifat dan karakteristik tiap individu karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian sumber daya manusia & umum Semarang sangat heterogen.

Penelitian selanjutnya tentang Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan (Herianto, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja staf yang dinilai dengan menggunakan faktor intrinsik memberikan kategori cukup baik karena kinerja yang baik, kinerja yang dapat dikenali oleh orang lain, dan pekerjaan yang berorientasi pada kemajuan atau perubahan organisasi. Namun, motivasi staf yang dinilai dengan menerapkan faktor ekstrinsik menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil yang tidak memuaskan ini terjadi karena tingkat gaji yang rendah, status yang buruk dan hubungan staf yang canggung.

Penelitian lainnya Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus, yaitu faktor kebutuhan, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi kerja. Besarnya variance explained masing-masing faktor tersebut secara berturut-turut, yaitu kebutuhan sebesar 59,551%, tingkat pendidikan sebesar 15,974%, kepuasan kerja sebesar 10,662%, kondisi lingkungan kerja sebesar 6,464%, kompensasi yang memadai sebesar 4,679%, dan penghargaan atas prestasi kerja sebesar 2,670%. Faktor kebutuhan menjadi faktor paling dominan yang memiliki variance explained tertinggi yaitu sebesar 59,551%.

Adapun gambaran motivasi kerja yang dilihat dalam penelitian tergambar dari sikap dan tingkah laku karyawan pada saat bekerja: masih terlihat banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, apalagi pada saat jam kerja beberapa karyawan terlihat hanya membuka computer tanpa menyelesaikan pekerjaan dan meninggalkan tempat kerja dalam waktu yang cukup lama. Hal-hal seperti ini kerap terjadi hal ini dikui oleh konsumen dan masyarakat sekitar. Selain itu karyawan terlihat kurang memiliki imajinasi yang tinggi hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja disini rata-rata berusia 35 tahun keatas hal ini memicu kurangnya inovasi keterampilan dan ide dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya pengalaman dan keahlian untuk menarik minat konsumen dan masyarakat setempat.

Karyawan umumnya memiliki kepercayaan diri yang sudah terbangun dengan baik, hal ini terlihat pada saat observasi karyawan secara komunikasi sudah baik artinya apa yang disampaikan secara langsung oleh karyawan dapat menimbulkan timbal balik antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, karyawan dengan masyarakat, akan tetapi sikap kemandirian karyawan dalam menginput laporan tergolong kurang menarik hal ini terlihat pada

saat karyawan menggunakan Microsoft excel belum menguasai, sehingga dalam pengerjaannya terlihat kurang mahir dan tidak leluasa.

Selanjutnya dalam melihat gambaran motivasi kerja yang terakhir adalah tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan. Karyawan juga memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab seorang karyawan bukan hanya menyelesaikan tugas yang diberikan saja, akan tetapi karyawan juga harus mampu membuat konsep hasil kerja dan pencapaian yang diberikan bisa diterima dengan baik oleh atasan yang tentu saja hal ini terhambat karena kemampuan karyawan juga berbeda-beda. Karyawan yang memiliki keberanian dan inisiatif tentu saja mampu mengatasi apabila ada konsumen kurang memahami kerja sama dan pelayanan yang disediakan koperasi.

Hal tersebut terjadi pada karyawan Koperasi Unit Desa Beringin Jaya I ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja karyawan sebagai berikut : masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun penelitian kuantitatif deskriptif menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Adapun variabel yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Makmur Jaya yang ada di Desa Beringin Jaya sebanyak 51 orang. Untuk menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi yang mengacu pada skala motivasi kerja. Skala mengacu pada skala likert yang disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4. Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja digunakan rumus F persen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji deskriptif diketahui bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor kebutuhan rasa aman memberikan kontribusi terbesar yakni sebesar 81.70%, faktor selanjutnya adalah kebutuhan yang mencerminkan harga diri 79,10%, faktor berikutnya 78.30 %, faktor motivasi kerja yang lain adalah 77.90 %, dan faktor terendah yang mempengaruhi motivasi kerja adalah 42.50 %. Motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang baik. Motivasi sangat penting, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013), motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Aref dan Tanjung (2018) adapun manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas kerja meeningkat. Pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

Adapun faktor faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow (dalam Kristanti, 2019) yaitu : Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*). Kebutuhan fisiologis

merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*). Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*) Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise-nya. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*). Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Pasolong (2010) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor ekstern dan intern. Adapun faktor ekstern adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku. Sedangkan faktor intern adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan, kebosanan, dan kepuasan kerja.

SIMPULAN

Faktor tertinggi yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor kebutuhan rasa aman memberikan kontribusi terbesar yakni sebesar 81.70%. Faktor yang terkecil yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan aktualisasi diri yakni sebesar 42.50%.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. (2014). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adji Kurniawan, R. (2019). *Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Ptpn Xii Glantangan)*(Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Amos Neolaka, 2017. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Anoraga, P.(2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Apandi, Idris. Kurikulum dan Kelemahan Problrm Based Larning. <http://www-academica.edu/5690389/laporan-model-pembelajaran-berbasis-masalah.html> di akses pada hari selasa tanggal 21 Januari 2015.
- Arep., Ishak., Hendri, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arifin, M., Prihatini, A. E., & Widayanto, W. (2015). Pengaruh Program Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 173-181.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bungin, B. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Chaniago, T. K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Polonia Medan.
- Creswell, J.W, (2013,) *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, edisi ketiga, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Darodjat, A.T. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Departemen Pendidikan Nasional, 2012 Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga Balai Pustaka, Jakarta.
- Dessler, G. 2010. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Evizal, A. (2012). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Frankel, J. P., & Wallen N. E. (2018). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gomes, F.C. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Habibi, B. (2005). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. ASKES REGIONAL VI JAWA TENGAH DAN DIY BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA & UMUM SEMARANG* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Hadi, S. (2017). *Metodologi research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hasibuan, M.S.P (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herianto, D., & Mirsa, S. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. *J. Polit. Profetik*, 6(1), 91-105.
- Herpen, M.V., Praag, M.V., & Cools, K. (2014). *The Effect of Performance Measurement and Compensation on Motivation An Empirical Study*.
- Husen, S. (2018). Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus KARYAWAN Fakultas Pertanian IPB). *Skripsi*: Institut Pertanian Bogor.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Kinman, G. & Kinman, R. (2011). The Role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*, 3(4).
- Kompri. 2018. "Belajar; Faktor-faktor yang Mempengaruhi. Yogyakarta (Media Akademi)
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10 (2): 167-172.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Lubis, S. M. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan di Mawar Bakery dan Cake Shop.
- Maesaroh, M., & Bella, S. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KULIT MURNI ASIA TENGGARA. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(3).
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 753-760.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Pendidikan Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurrochman, I.H. (2010). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Etos Kerja Pada Karyawan PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Semarang Timur Branch Office. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Pelly, U. (2012). *Menanti Asih Teori-teori Sosial Budaya*. Jakarta: DIKTI.
- Purba, D.E., & Seniati, A.N.L. (2014). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(3): 18-26.
- Purwanto, N. (2016). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Redaksi Sinar Grafika. (2012). *Standar nasional pendidikan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Rijanti, T., & Sari, L. P. (2020). EFEK MODERASI BUDAYA ORGANISASI PADA PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Pada Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 27(48).
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ke-2. Cetakan ke-4. PT. Rajawali Pers: Jakarta.
- Robbins, P.S., & Judge, A.T. (2013). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

- Salamun., Sumardi., Sadilah., Emiliana., Sumintarsih., Sudijono., & Suhartinah. (2015). *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Dapertemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Sanjaya. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran (Teori dan Praktik Perkembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saranya, K. (2014). *Influence of Job Satisfacation on Employee's Performance-A General Perspective*. Vol. 2(2).
- Sarinadi, N. N., Tripalupi, L. E., & Suwena, K. R. (2015). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Siti, M.L. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan di Mawar Bakery & Cake Shop. *Skripsi*. Universitas Medan Area.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Spector, P.E. (2015). Measurent of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology* Vol. 13, No. 6, p. 693-713.
- Sri,T. (2013). Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*,6(2):11-21.
- Steers, R.M. (2015). *Organization Effectiveness, A Behavioral View*, Good YearPublishing Company, diterjemahkan oleh Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Stephen, R. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Stoner & Freeman. (2012). *Manajemen*. Surabaya: Gramedia.
- Subri, M.(2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-17. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Syardiansah, Latief, A., Daud, M.N., Windi, & Suharyanto, A, (2020), The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 849-857.
- Tampubolon, M.P. (2018). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Tasmara, T. (2013). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2):1051-1060.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Weber, M. (2015). *The Protestant Ethic and The Spirit Of Capitalism*. Taylor & Francis e-Library.
- Wexley, K.N. (2018). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalialia*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2014) *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen, Ed Baru*. Jakarta: Rineka Cipta.