



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019*

Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan

Cirebon

**Skripsi**

**Oleh**

**Aaron Fernando**

**2017320158**

**Bandung**

**2021**



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019*

Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan

Cirebon

**Skripsi**

Oleh

**Aaron Fernando**

**2017320158**

**Pembimbing**

**Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.**

**Bandung**

**2021**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Program Studi Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Aaron Fernando  
Nomor Pokok : 2017320158  
Judul : Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan Cirebon

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Rabu, 10 Agustus 2021  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**  
Dr. Rulyusa Pratikto, S.AB., M.S.E.

: 

**Sekretaris**

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.:

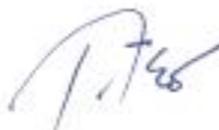


**Anggota**

Angela Caroline, S.AB., M.M.

: 

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

### **Pernyataan**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Aaron Fernando  
NPM : 2017320158  
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul : Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan Cirebon

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Selain itu, pengumpulan dan penggunaan data di penelitian ini telah diketahui dan seijin dari pihak yang menjadi sumber data.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Cirebon , 21 Juli 2021



Aaron Fernando

## **Abstrak**

Nama : Aaron Fernando

NPM : 2017320158

Judul : Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT. Balagi Rattan Cirebon

---

Motivasi merupakan suatu pemicu yang berada di dalam maupun diluar individu sebagai pendorong untuk menggerakkan manusia untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Motivasi dapat menjadi sangat berpengaruh dalam menggerakkan manusia untuk mendapatkan apa yang menjadi keinginannya sebagai suatu makhluk hidup , contohnya adalah uang yang menjadi alat pemuas kebutuhan kita sebagai manusia untuk berbagai kebutuhan primer seperti makan , tempat tinggal , pakaian maupun pemenuhan kebutuhan sekunder dan tersier.

Penelitian ini adalah salah langkah untuk mengetahui dan menganalisis motivasi pegawai perusahaan PT.Balagi Rattan yang berfokus pada pegawai produksinya yang diasumsikan bahwa penurunan jumlah produksi dikarenakan oleh motivasi pegawai yang rendah

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif analisis, yang bentuknya merupakan penelitian survei dan pengambilan datanya menggunakan kuesioner dan observasi yang dilakukan mulai pada 13 April 2021 – 30 Mei 2021.

Berdasarkan hasil yang sudah diteliti dan dapat diambil kesimpulan bahwa para pegawai produksi pada PT.Balagi Rattan sebanyak 19 orang dari 35 responden atau sebesar 54,3% memiliki motivasi yang rendah.

Kata Kunci : Motivasi , Victor Vroom Expectancy Theory.

## ***Abstract***

*Name : Aaron Fernando*

*NPM : 2017320158*

*Title : Employee Motivation Analysis of PT. Rattan Cirebon*

---

*Motivation is a trigger that is inside and outside the individual as a driver to move people to do something they want. Motivation can be very influential in moving people to get what they want as living beings, for example, money which is a means of satisfying our needs as humans for various primary needs such as food, shelter, clothing and fulfillment of secondary and tertiary needs.*

*This research is a wrong step to find out and analyze the motivation of employees of PT.Balagi Rattan company which focuses on its production employees which is assumed that the decrease in the amount of production is caused by low employee motivation.*

*In this study, the researcher used a descriptive analysis method, in the form of a survey research and data collection using a questionnaire and observations conducted from April 13, 2021 – May 30, 2021.*

*Based on the results that have been researched and it can be concluded that the production employees at PT.Balagi Rattan as many as 19 people from 35 respondents or 54.3% have low motivation.*

*Keywords: Motivation, Victor Vroom Expectancy Theory*

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur saya sebagai penulis yang saya panjatkan kepada Tuhan/Allah Yang Maha Esa atas hikmat dan karunianya karena penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi tentang “Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan Cirebon”. Proposal skripsi ini disusun oleh penulis sebagai syarat untuk mengikuti sidang skripsi pada mata kuliah skripsi pada program studi Ilmu Administrasi Bisnis.

Pada perusahaan besar manufaktur yang memproduksi suatu produk untuk masyarakat maupun perusahaan memiliki tantangan yaitu sebagaimana produksinya berjalan dengan baik dan dapat memenuhi jumlah permintaan dari konsumen. Dalam perkembangan industri yang cepat ini perusahaan manufaktur diharapkan dapat menyesuaikan antara kemampuan SDM nya dengan tenaga mesin untuk dapat menghasilkan produksi dengan semaksimal mungkin. Perkembangan industry dalam segi alat atau mesin ini sangat membantu dalam segi produksi yang besar namun perlu mengeluarkan biaya yang tinggi sedangkan SDM memiliki biaya yang dapat dioptimalkan dengan salah satu caranya dengan meningkatkan motivasi kerja. Penulis membuat judul “Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan Cirebon” ini salah satunya untuk mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk pegawai produksi perusahaan yang memiliki pegawai dengan tingkat umur lanjut dan Turn Over Employee yang rendah. Penulis berhadap dengan hasil penulisan skripsi ini dapat menjadi sumber ilmu untuk yang memerlukan studi kasus serupa terutama

kepada perusahaan yang memiliki permasalahan yang serupa , penulis juga berhadapan penelitian ini mendapatkan saran , komentar dan kritik yang membangun.

Dengan terselesainya penulisan skripsi ini penulis dalam proses penulisan dan penelitiannya mendapatkan dukungan dan bantuan dari banyak pihak. Penulis sangat berterima kasih dan ingin mengucapkan terima kasih tersebut untuk pihak-pihak yang sudah mendukung selama penulisan skripsi ini kepada :

1. Orang tua dan keluarga yang memberikan bantuan materi dan moral
2. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan
3. Bp. Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan
4. Pemilik serta pegawai PT.Balagi Rattan yang sudah menyediakan tempat dan waktu untuk penelitian
5. Semua teman yang sudah menemani dan memberikan dukungan hiburan , semangat , banyak diskusi Jason Moses Louis , Uray Dery Damara , Vincent Yonathan K. , Billie Ebenheizer , Kevin Novantus , Steven Nathanael , Kevin TG.

Cirebon , 21 Juli 2021



Penulis,

Aaron Fernando

## Daftar Isi

Abstrak.....	i
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
Daftar Isi .....	v
<b>BAB 1 Permasalahan .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Permasalahan.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Rumusan Masalah.....	4
1.5 Objek Penelitian.....	4
<b>BAB II Kerangka Teori.....</b>	<b>6</b>
2.1 Motivasi.....	6
2.1.1 Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik.....	7
2.1.1.1 Motivasi Dorongan Internal .....	8
2.1.1.2 Motivasi Ekstrinsik External.....	9
2.2 Victor Vroom Expectancy Theory of Motivation .....	11
2.2.1 Valence .....	12

2.2.2	Expectancy .....	13
2.2.3	Instrumentality (Performance-Reward Probability) .....	13
2.3	Uraian Motivasi Victor Vroom .....	15
2.4	Metodologi Penelitian .....	18
2.4.1	Jenis Penelitian .....	19
2.4.2	Populasi dan Sampel .....	20
2.4.3	Operasional Variabel .....	22
2.4.4	Teknik Pengumpulan Data .....	29
2.4.4.1	Survei .....	29
2.4.4.2	Kuesioner .....	29
2.4.5	Teknik Analisis .....	30
2.4.5.1	Teknik Analisis Victor Vroom .....	31
<b>BAB III Hasil dan Temuan .....</b>		<b>34</b>
3.1	Departemen Produksi PT.Balagi Rattan .....	34
3.2	Macam-macam Divisi pada Departemen Produksi .....	34
3.3	Bagan Organisasi Produksi .....	37
3.4	Proses produksi .....	40
3.5	BPMN Produksi .....	42

<b>3.6</b>	<b>Profil Responden .....</b>	<b>44</b>
<b>3.6.1</b>	<b>Profil Responden Kuesioner .....</b>	<b>44</b>
<b>3.7</b>	<b>Rekap JawabanKuesioner .....</b>	<b>45</b>
<b>3.8</b>	<b>Motivasi Pegawai.....</b>	<b>53</b>
<b>3.8.1</b>	<b>Langkah Perhitungan Skor Motivasi Kerja Pegawai .....</b>	<b>53</b>
<b>3.8.2</b>	<b>Hasil Perhitungan Motivasi Pegawai.....</b>	<b>53</b>
<b>3.8.3</b>	<b>Penentuan Faktor-Faktor Motivasi Pegawai.....</b>	<b>58</b>
<b>3.8.4</b>	<b>Range Valence , Instrumentality , Expectancy, Skor Motivasi.....</b>	<b>65</b>
<b>BAB IV KESIMPULAN &amp; SARAN.....</b>		<b>69</b>
<b>4.1</b>	<b>Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>69</b>
<b>4.2</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>70</b>
<b>4.3</b>	<b>Saran Untuk Perusahaan .....</b>	<b>72</b>
<b>4.4</b>	<b>Saran Untuk Penelitian Selanjutnya. ....</b>	<b>72</b>
<b>Daftar Pustaka.....</b>		<b>82</b>

## **BAB 1 Permasalahan**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia kerja sekarang ini banyak faktor yang dapat memicu kinerja seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik yaitu bisa saja dari faktor fasilitas perusahaan yang memadai, lingkungan yang baik dan mungkin memang minat dalam pekerjaannya. Namun hal tersebut mungkin hanya faktor paling luar saja, memang seseorang tertarik bekerja karena faktor yang sudah disebutkan tapi apakah hal tersebut dapat menjadi dasar pendukung untuk menjadi penggerak seseorang untuk bertindak dan mendukung pada kualitas pekerjaannya? berikut pengertian motivasi menurut ahli, Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja manusia. Tingkatan motivasi yang diberi kepada tiap individu atau tim dalam tugas kerjanya bisa mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. (Wan Yusoff, Kian, & Mohamed Idris, 2013)

Pada umumnya manusia melakukan suatu tindakan dikarenakan ada sebuah keinginan atau faktor pendukung lainnya, contohnya seperti bekerja karena jika bekerja akan menghasilkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap tindakan perlu didasari oleh suatu dorongan sebagai penggerak untuk menjalankannya karena harus ada upaya yang dikeluarkan untuk mencapai hal yang diinginkan, dorongan tersebut dapat disebut dengan motivasi (Hariandja, 2002)

Motivasi dapat didefinisikan sebagai faktor internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk terus bergerak dalam suatu pekerjaan atau peran tertentu.

(Ohuery, Enegbuma, Wong, & Kuok, 2018). Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu dalam aktifitasnya, maka secara tidak langsung hal ini dapat berdampak pada sebuah kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja merupakan kesiapan seseorang untuk memberikan upaya-upaya yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2013). Untuk itu memahami motivasi seseorang akan menjadi penting karena dapat menjadi kunci untuk memperbaiki sebuah sistem produktifitas kerja, maka dari itu perlu untuk mengetahui motivasi seperti apa yang cocok diberikan kepada karyawan. Pada dasarnya motivasi yang dibutuhkan oleh individu berbeda, untuk itu harus bisa disesuaikan dengan karakteristik orang dan kebutuhannya. Keberhasilan suatu proses pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh motivasi, karena motivasi berhubungan dengan tenaga kerja dan tenaga kerja adalah penggerak dari perusahaan tersebut. Pada saat ini perusahaan perlu untuk mempertimbangkan sebuah faktor motivasi karena motivasi membantu untuk mendorong kegiatan manusia selaku pekerja di perusahaan (Marques, Dhiman, & King, 2007)

Perusahaan manufaktur membutuhkan produktifitas kerja yang baik untuk dapat menghasilkan produk dan layanan yang baik bagi customer, produktifitas kerja pegawai sangat mempengaruhi aktifitas operasional suatu perusahaan. Produktifitas kerja dapat memiliki arti sebagai suatu perbandingan antara kualitas dan kuantitas pegawai dalam waktu tertentu untuk mendapatkan hasil atau pencapaian secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada (Riadi, 2019). Produktifitas kerja adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang

biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Jika produktifitas suatu perusahaan rendah maka kegiatan operasional akan tidak baik dan membuat perusahaan memburuk hingga skema yang paling buruk adalah penurunan pendapatan suatu perusahaan yang dapat membuat perusahaan gulung tikar. (Sedarmayanti, 2009)

Berdasarkan uraian di atas , penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui strategi yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada bagian produksi , salah satunya dengan strategi meningkatkan motivasi pegawai produksi di PT.BALAGI RATTAN, mengenal macam-macam motivasi yang berperan penting bagi manajemen sumber daya manusia. Nilai utama dari pembuatan tulisan ini diharapkan dapat memicu untuk peningkatan produktivitas karyawan produksi jangka panjang bagi perusahaan dengan judul “Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan PT.Balagi Rattan”.

## **1.2 Identifikasi Permasalahan**

PT.Balagi Rattan adalah salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi hasil kerajinan rotan di daerah kanci, hasil produksinya merupakan asli kerajinan tangan langsung tidak dengan bantuan alat produksi yang canggih dan hanya menggunakan cetakan dan alat pembantu lainnya. Hal ini membuat bagian produksi sedikit mengalami kesulitan dalam hal produktivitas pegawainya karena orang produksi harus memiliki keterampilan yang mumpuni dan tekun untuk memproduksi

hasil kerajinan rotan tersebut , yang membuat tidak mudah untuk mencari pegawai baru yang mempunyai keahlian tersebut.

Kasus tersebut membuat perputaran pegawai menjadi kecil yang memiliki persentase sebesar 2% saja pada tahun 2020 maka dari itu pegawai yang aktif merupakan pegawai lama yang terus tinggal hingga puluhan tahun untuk memproduksi hasil kerajinan rotannya sehingga hampir tidak ada perputaran pegawai pada bagian produksi , maka perusahaan sudah harus tau permasalahan yang akan datang contohnya adalah pegawai yang akan jenuh dalam bekerja karena sudah lama bekerja di perusahaan sehingga bisa menjadi kurang termotivasi untuk bekerja.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi pegawai produksi pada PT.Balagi Rattan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Bagaimana motivasi pegawai bagian produksi pada PT.Balagi Rattan ?

### **1.5 Objek Penelitian**

PT. Balagi Rattan merupakan perusahaan manufaktur yang cukup besar sebagai industri yang memproduksi rotan di daerah Cirebon. PT.Balagi Rattan sendiri sudah berjalan cukup lama sebagai industri manufaktur yang berdiri sejak tahun 1992 yang didirikan di Jalan Raya Kanci No.Km 9,Kanci,Cirebon Jawa Barat. PT. Balagi Rattan merupakan nama perusahaan yang baru yang baru diubah pada tahun 2005,

sebelumnya pada awal berdiri dengan nama “ YAMA MUTIARA RATTAN”. PT.Balagi Rattan terus berkembang dari perusahaan yang hanya mempunyai sekitar 30-50 karyawan yang sekarang memiliki karyawan sebanyak 100 pegawai produksi dan mitra produksi sebanyak 180 pegawai.

PT.Balagi Rattan mempunyai visi untuk menjadi perusahaan yang mendunia dalam manufaktur rattan, dan misinya adalah menjaga kualitas mutu , produksi , dan mensejahterakan karyawan. Untuk mewujudkan visi misi tersebut maka segenap jajaran manajemen berusaha untuk terus bekerja sebaik dan semaksimal mungkin.

Dalam perjalanannya selama 29 tahun ini pihak manajemen sumber daya manusia baru mengusulkan untuk membuat sebuah nilai baru dalam perusahaan pada masa jabatannya Bapak Bayu. Nilai tersebut adalah nilai untuk membuat semangat baru perusahaan untuk diterapkan pada setiap karyawan untuk terus bekerja sama dengan baik , namun dikatakan ada kendala dalam menerapkan nilai baru tersebut karena perbedaan angkatan pekerja antara angkatan lama dengan yang baru.

Kegiatan produksi PT.BALAGI RATTAN berjalan untuk memenuhi kebutuhan pasar nasional maupun internasional. Untuk pesanan local biasanya dipesan oleh wilayah kepulauan Jawa , Bali dan sekitaran pulau Jawa. Untuk kegiatan ekspor nya dapat dikatakan cukup luas seperti Asia , Eropa , Jepang , US , Denmark , Australia , USA , Finland , German , Israel , Sweden , France , Uruguay , California , Singapore.

## **BAB II Kerangka Teori**

### **2.1 Motivasi**

Dalam diri setiap individu selalu akan ada dorongan yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri atau pun didorong oleh pihak luar yang dapat kita sebut yaitu sebuah motivasi. Dorongan internal tersebut memberikan suatu energi penggerak agar suatu tujuan yang diinginkan tercapai, dalam bahasan tentang pekerjaan motivasi merupakan sebuah kekuatan yang ada di dalam setiap pekerja untuk melakukan tugas ataupun interaksi yang berhubungan dengan suatu pekerjaan untuk menciptakan sebuah bentuk , intensitas , arah dan tujuan individu. (Khan, Proverbs, & Xiao, 2020)

Definisi Motivasi sendiri menurut para ahli antara lain adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang menimbulkan sebuah dorongan untuk mencapai tujuan tersebut (Harmer, 2017), Definisi lain dari motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang orang untuk mencapai kinerja tingkat tinggi dan mengatasi hambatan untuk berubah (Jabbari, 2012)

Setiap manusia memiliki tingkat motivasi yang berbeda , tergantung seberapa besar faktor yang mempengaruhi akan berpengaruh terhadap individu tersebut. Tidak mudah mudah untuk mengukur tingkat motivasi setiap manusia hanya berdasarkan kebutuhannya karena ada faktor-faktor lain yang menjadi pendukung untuk meningkatkan dan juga menurunkan motivasi seseorang.

Motivasi dapat dikaitkan dengan interaksi antar individu dan pada dasarnya tingkat motivasi sangat bervariasi pada tiap manusia pada tempat dan waktu yang berbeda dan pada suatu situasi tertentu manusia dapat termotivasi. (Langton, Robbins, & Judge, 2015)

Untuk membahas tentang motivasi perlu diketahui bahwa banyak faktor pendukung yang bervariasi karena terdapat perbedaan tempat dan tujuan. Jika di dalam perusahaan, motivasi akan lebih banyak membahas tentang faktor yang disebabkan oleh perusahaan itu sendiri seperti lingkungan pekerjaan, gaji & upah, keamanan kerja, pencapaian tinggi, pengakuan, sifat pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab (Naoum, 2015).

Dalam perusahaan jika terdapat perbedaan generasi pekerja akan sedikit membuat kesenjangan antar motivasi yang dibutuhkan, perbedaan generasi yang dimaksud adalah generasi X dan boomers. Perbedaan karakteristik yang dimiliki tiap generasi mempengaruhi kebutuhan motivasi dalam lingkungan pekerja, generasi X dikatakan perlu 6 hal penting dalam meningkatkan motivasinya antara lain “menghargai inovasi mereka”, “mengenal kesuksesan mereka”, “dukungan untuk pertumbuhan pribadi”, “memberikan tanggung jawab dalam tim”, “budaya kesenangan”. (Appelbaum, Serena, & Shapiro, 2004)

### **2.1.1 Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik**

Untuk meningkatkan motivasi dalam diri seseorang maka perlu diketahui bahwa ada 2 macam jenis faktor yang dapat meningkatkan motivasi yaitu intrinsik (dalam diri)

dan ekstrinsik(luar). Kedua jenis ini memiliki tujuan dan alasan yang berbeda untuk melakukan suatu tindakan , motivasi intrinsic merupakan tindakan seseorang yang mengacu untuk melakukan dikarenakan ada hal yang menarik atau menyenangkan (kepuasan pribadi) sedangkang motivasi ekstrinsik merupakan tindakan seseorang yang mengacu untuk melakukan sesuatu tindakan karena ada hasil yang ingin diperoleh. (Ryan & Deci, 2000)

Dalam rangka meningkatkan motivasi seseorang secara intrinsic pada dasarnya dapat dilakukan dengan cara memicu keperluan kesenangan pada diri individu yang dituju, karena alasan untuk melakukan sesuatu terfokuskan pada kemauan yang muncul. Seseorang yang termotivasi secara intrinsic akan lebih memilih untuk melakukan tindakannya berdasarkan kesenangan dan tantangan yang memuaskan diri sendiri daripada ada semacam dorongan , tekanan atau penghargaan yang diberikan (Ryan & Deci, 2000).

#### **2.1.1.1 Motivasi Dorongan Internal**

Motivasi intrinsik adalah tindakan melakukan sesuatu tanpa imbalan eksternal yang jelas. Anda melakukannya karena itu menyenangkan dan menarik, bukan karena insentif atau tekanan dari luar untuk melakukannya, seperti hadiah atau tenggat waktu (Santos-Longhurst, 2019).

Setiap orang berbeda dan itu termasuk apa yang memotivasi kita dan perspektif kita tentang penghargaan. Beberapa orang lebih termotivasi secara intrinsic oleh suatu tugas sementara orang lain melihat aktivitas yang sama secara ekstrinsik.

Para peneliti memeriksa bagaimana waktu penghargaan mempengaruhi motivasi intrinsik. Mereka menemukan bahwa memberikan bonus langsung untuk mengerjakan suatu tugas, daripada menunggu sampai tugas itu selesai, meningkatkan minat dan kesenangan di dalamnya. Mendapatkan bonus sebelumnya meningkatkan motivasi dan ketekunan dalam aktivitas yang berlanjut bahkan setelah penghargaan dihapus (Santos-Longhurst, 2019).

### **2.1.1.2 Motivasi Ekstrinsik External**

Motivasi ekstrinsik mengacu pada perilaku yang didorong oleh penghargaan eksternal. Penghargaan ini dapat berwujud, seperti uang atau nilai, atau tidak berwujud, seperti pujian atau keterampilan. Tidak seperti motivasi intrinsik, yang muncul dari dalam individu, motivasi ekstrinsik difokuskan murni pada penghargaan luar (Cherry, 2021).

Orang yang termotivasi secara ekstrinsik akan terus melakukan suatu tindakan, meskipun tugas itu mungkin tidak dengan sendirinya memberi imbalan—misalnya, melakukan sesuatu di pekerjaan Anda yang biasanya tidak Anda anggap menyenangkan atau bermanfaat untuk mendapatkan upah (Cherry, 2021).

Motivasi ekstrinsik terlibat dalam pengkondisian operan, yaitu ketika seseorang atau sesuatu dikondisikan untuk berperilaku dengan cara tertentu karena hadiah atau konsekuensi (Cherry, 2021). Berikut adalah beberapa contoh motivasi ekstrinsik lainnya:

- Bersaing untuk piala atau hadiah, seperti dalam acara olahraga
- Mengerjakan tugas sekolah untuk mendapatkan nilai bagus
- Bekerja keras pada tugas atau proyek untuk menerima pujian dan pengakuan
- Berbelanja dengan kartu loyalitas toko untuk mendapatkan poin, diskon, dan hadiah

Jenis motivasi ini bisa sangat efektif. Pikirkan saja semua contoh dalam kehidupan Anda sendiri tentang hal-hal yang Anda lakukan untuk mendapatkan beberapa jenis penghargaan eksternal.

Motivasi ekstrinsik bukanlah hal yang buruk. Penghargaan eksternal dapat menjadi alat yang berguna dan efektif untuk membuat orang tetap termotivasi dan mengerjakan tugas. Ini bisa menjadi sangat penting ketika orang perlu menyelesaikan sesuatu yang menurut mereka sulit atau tidak menarik, seperti pekerjaan rumah yang membosankan atau proyek yang berhubungan dengan pekerjaan yang membosankan (Cherry, 2021).

## 2.2 Victor Vroom Expectancy Theory of Motivation

Teori harapan Vroom berasumsi bahwa perilaku dihasilkan dari pilihan sadar di antara alternatif yang tujuannya adalah untuk memaksimalkan kesenangan dan meminimalkan rasa sakit. Bersama dengan Edward Lawler dan Lyman Porter, Victor Vroom menyarankan bahwa hubungan antara perilaku orang di tempat kerja dan tujuan mereka tidak sesederhana yang pertama kali dibayangkan oleh ilmuwan lain (Deci, 2013).

Vroom menyadari bahwa kinerja seorang karyawan didasarkan pada faktor-faktor individu seperti kepribadian, keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kemampuan. Teori ini menunjukkan bahwa meskipun individu mungkin memiliki serangkaian tujuan yang berbeda, mereka dapat termotivasi jika mereka percaya bahwa:

- Ada korelasi positif antara upaya dan kinerja,
- Kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang diinginkan,
- Imbalan akan memuaskan kebutuhan penting,
- Keinginan untuk memuaskan kebutuhan cukup kuat untuk membuat usaha itu bermanfaat.

Hasil dari Teori Vroom ini kemudian dikembangkan lagi menjadi tiga bagian yaitu *Valence*, *Expectancy*, dan *Instrumentality* (Herzber, 2013). Berikut ini adalah penjelasannya

### 2.2.1 Valence

Mengacu pada orientasi emosional yang dipegang orang sehubungan dengan hasil (hadiah). Kedalaman keinginan seorang karyawan untuk ekstrinsik (uang, promosi, waktu luang, tunjangan) atau imbalan (kepuasan) intrinsik. Manajemen harus menemukan apa yang dihargai karyawan (Johnson, 2017).

Kunci untuk menerapkan teori ini di tempat kerja karena itu, adalah untuk mendapatkan pemahaman yang benar tentang harapan individu dalam kaitannya dengan hal-hal berikut:

- Apa yang paling menarik dalam memotivasi mereka sebagai individu?
  - apakah itu intrinsik?
- Motivasi (seperti ucapan terima kasih sederhana atau rasa pencapaian pribadi) atau ekstrinsik
- Motivasi (seperti kartu hadiah atau sekotak coklat)? Dengan memahami dan menghargai apa
- Memotivasi individu akan membantu Anda menyesuaikan jenis hadiah yang paling tepat diinginkan/berharga bagi mereka secara pribadi

### **2.2.2 Expectancy**

Karyawan memiliki harapan dan tingkat kepercayaan yang berbeda tentang siapa mereka mampu melakukan. Manajemen harus menemukan sumber daya, pelatihan, atau supervisi apa yang dimiliki karyawan (Johnson, 2017). Kunci untuk menerapkan teori ini di tempat kerja karena itu, adalah untuk mendapatkan pemahaman yang benar tentang harapan individu dalam kaitannya dengan hal-hal berikut (Johnson, 2017).

- Apakah harapan mereka bahwa tingkat upaya tertentu akan menghasilkan yang diinginkan? tujuan kinerja? Jika tidak, apa yang menahan mereka?
- Apakah mereka kurang dalam keterampilan yang tepat, sumber daya dan kemampuan teknis untuk mencapai tujuan? Atau apakah mereka mampu tetapi tidak terganggu?

Dengan memahami pandangan mereka, Anda dapat menerapkan pelatihan yang sesuai, pembinaan atau pengawasan, atau memang mengobrol tentang mengapa mereka merasa negatif tentang pencapaian tujuan, untuk membantu mengubah pandangan mereka (Johnson, 2017).

### **2.2.3 Instrumentality (Performance-Reward Probability)**

Persepsi karyawan apakah mereka akan benar-benar menerima apa yang mereka inginkan, bahkan jika itu telah dijanjikan oleh seorang manajer. Manajemen harus memastikan bahwa janji penghargaan adalah rewards

terpenuhi dan karyawan menyadarinya (Johnson, 2017). Kunci untuk menerapkan teori ini di tempat kerja karena itu, adalah untuk mendapatkan pemahaman yang benar tentang harapan individu dalam kaitannya dengan hal-hal berikut (Johnson, 2017)

Apa peluang yang dirasakan individu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan? harapan mereka bahwa mereka dapat mencapai tujuan, meskipun mereka mungkin tidak setuju atau apakah mereka melihatnya sebagai tidak realistis? Dengan memahami ini, Anda bisa bekerja untuk menyetujui bagaimana tujuan / sasaran mereka dapat dicapai atau memang memodifikasi tujuan agar sesuai (Johnson, 2017).

Selain itu, apakah mereka percaya bahwa mereka benar-benar akan menerima hadiah yang mereka sangat inginkan ? Anda dapat membantu dengan ini dengan menjelaskan di awal apa yang dapat mereka harapkan sebagai hadiah sehingga individu tersebut menyadari apa hasilnya dan memastikan Anda tetap berpegang pada janji. Peningkat ini saat mereka bekerja menuju tujuan adalah cara yang bagus untuk mempertahankan fokus, meningkatkan motivasi pribadi dan mendukung pencapaian tujuan (Johnson, 2017).

### 2.3 Uraian Motivasi Victor Vroom

Victor Vroom dari Yale School of Management mengembangkan teori ini. Di dalamnya, ia mempelajari motivasi orang dan menyimpulkan itu tergantung pada tiga faktor: harapan, instrumentaliti, dan valensi. Abraham Maslow dan Frederick Herzberg juga meneliti hubungan antara kebutuhan masyarakat dan upaya yang mereka lakukan (Clayton, 2017).

*Expectancy* adalah sesuatu yang diharapkan karyawan dari upaya mereka sendiri (hasil yang diharapkan) dan hubungannya dengan kinerja dan hasil yang baik (harapan kinerja). Bagian dari harapan ini adalah tingkat kesulitan yang dialaminya, i. e. kesulitan tujuan. Sebuah organisasi dapat menanggapi dengan mencari tahu faktor-faktor mana yang dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Ini tentang hubungan antara kinerja dan sumber motivasi yang tepat (Clayton, 2017).

Faktor tersebut dapat berupa fasilitas, pelatihan atau dukungan dari atasan yang membangun kepercayaan diri karyawannya. Victor Vroom menunjukkan bahwa, secara umum, lebih banyak usaha mengarah pada kinerja yang lebih baik. Karyawan dapat dirangsang untuk berusaha dengan menawarkan wortel yang lezat jika mereka menyelesaikan tugas mereka dengan benar dan cepat (Clayton, 2017).

Tentu saja, penting juga bahwa mereka memiliki sumber daya yang tepat yang mereka miliki, bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan dan bahwa manajemen memberikan tingkat dukungan yang tepat.

Setiap karyawan adalah roda penggerak dalam mesin dan instrumen yang berkontribusi pada hasil bisnis. Instrumentalitas adalah keyakinan dan dari perspektif

itu, instrumentalitas tidak sulit untuk dipahami. Ini tentang kinerja karyawan yang cukup baik untuk mencapai hasil yang diinginkan

Sebuah organisasi dapat merangsang ini dengan benar-benar memenuhi janji-janji penghargaan tambahan seperti bonus atau promosi. Karyawan harus percaya bahwa jika dia berkinerja baik, penghargaan akan ditunjukkan untuk hasilnya. Transparansi selama proses penghargaan merupakan syarat penting untuk instrumentalitas (Julian, 2012)

Hasil akhir yang dicapai karyawan dinilai berbeda oleh setiap individu. Nilai ini didasarkan pada kebutuhan dasar mereka sendiri. Oleh karena itu, merupakan ide yang baik bagi sebuah organisasi untuk mencari tahu apa yang dihargai oleh seorang karyawan dan apa kebutuhan pribadinya seperti sumber motivasi. Seseorang mungkin menghargai uang, sementara yang lain menghargai lebih banyak hari libur.

Menurut Victor Vroom, perilaku adalah hasil dari pilihan sadar dari alternatif. Karyawan memiliki preferensi untuk mendapatkan kesenangan yang paling mungkin dari pekerjaan mereka dengan sedikit usaha.

Faktor individu memainkan peran besar dalam tujuan yang harus dicapai dan perilaku karyawan. Misalnya, pikirkan kepribadian seorang karyawan, pengetahuan dan keterampilannya, dan harapan yang dia miliki tentang kemampuannya sendiri.

Bersama-sama, ini membentuk kekuatan motivasi yang membuat karyawan bertindak dengan cara tertentu. Upaya individu, kinerja dan motivasi selalu saling berhubungan. Untuk memotivasi karyawan dengan benar, Vroom berpendapat bahwa penting adanya korelasi positif antara upaya dan kinerja (Clayton, 2017)\

Persepsi merupakan faktor penting dalam teori Vroom. Sebuah organisasi mungkin merasa bahwa, sebagai pemberi kerja, menawarkan kepada karyawannya segala yang mereka butuhkan untuk memotivasi mereka secara memadai. Misalnya, gaji yang 10% di atas rata-rata industri, 10 hari libur ekstra, program pelatihan, atau peluang karir.

Tetapi tidak semua karyawan akan cukup termotivasi oleh hal itu; setiap individu memiliki persepsi yang berbeda. Mungkin ada karyawan yang akan menghargai lebih banyak dukungan dari atasan mereka. Jika sebuah organisasi gagal dalam hal itu, kemungkinan karyawan akan kurang termotivasi. Teori harapan Vroom tentang motivasi tidak selalu tentang kepentingan pribadi karyawan dalam penghargaan. Ini juga tentang asosiasi yang dimiliki karyawan mengenai kinerja mereka dan hasil yang akan dihasilkannya (Clayton, 2017).

#### Penerapan Teori Harapan Vroom

Menurut teori Vroom, Anda dapat mengharapkan karyawan akan meningkatkan upaya mereka di tempat kerja ketika hadiah memiliki nilai lebih pribadi bagi mereka. Mereka akan lebih menyadari fakta bahwa ada hubungan antara usaha mereka dan hasil. Ini berarti bahwa baik organisasi maupun karyawan harus menyadari tiga proses berikut:

- Upaya yang meningkat akan meningkatkan prestasi kerja
- Peningkatan kinerja akan menghasilkan imbalan yang lebih besar
- Hadiah yang ditawarkan akan dihargai oleh karyawan

Jika salah satu dari kondisi ini tidak terpenuhi, sulit untuk memotivasi karyawan. Terutama bagian terakhir bisa menjadi masalah. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mencari tahu – bersama dengan karyawannya – yang menghargai nilai karyawan secara individu; penghargaan mana yang memotivasi mereka.

Organisasi sering menganggap bonus finansial sebagai cara terbaik untuk memotivasi karyawan, meskipun teori ini menunjukkan bahwa ini tidak selalu merupakan faktor terpenting bagi karyawan. Itulah mengapa harus ada keseimbangan yang tepat antara menawarkan bonus finansial dan menetapkan standar kinerja yang jelas, yang disesuaikan dengan masing-masing karyawan.

## **2.4 Metodologi Penelitian**

Pada dasarnya metodologi penelitian adalah sebuah cara dalam memahami suatu masalah dengan cara menyelidiki ataupun dengan cara mencari bukti-bukti yang muncul sehubungan dengan masalah itu (Hadi, 2015)

Penulis menggunakan metodologi penelitian : survey research atau biasa disebut dengan penelitian survey. Survey adalah suatu metode untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2013).

Penelitian survey adalah bagian dari penelitian kuantitatif yang metode pengumpulan data nya biasanya berupa pengumpulan kuesioner oleh penulis (Sugiyono, 2013).

#### **2.4.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis. Definisi dari penelitian analisis sendiri adalah sebuah prosedur riset yang memanfaatkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, dinamika sosial, sikap kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu. (Malhotra, 2010).

Sedangkan penelitian deskriptif melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan tentang status subjek penelitian saat ini. Sebuah studi deskriptif menentukan dan melaporkan apa adanya. Penelitian deskriptif bersifat ilmiah penelitian yang menguraikan tentang peristiwa, fenomena, atau fakta yang secara sistematis berhubungan dengan wilayah atau populasi tertentu (Bhattacharjee, 2012).

Penelitian deskriptif analisis sendiri adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dapat menggambarkan seberapa besar motivasi pegawai dan dapat menjelaskan faktor-faktor

apa saja yang bisa mempengaruhi suatu pegawai tersebut merasa termotivasi atau tidak.

#### **2.4.2 Populasi dan Sampel**

Setelah mengidentifikasi jenis dan metode penelitian, langkah selanjutnya adalah menentukan populasi kemudian sampel dari penelitian. Dalam terminologi penelitian populasi dapat dijelaskan sebagai sekelompok individu, lembaga, objek dan lain sebagainya yang memiliki kesamaan karakteristik yang menjadi kepentingan seorang peneliti. Ciri-ciri umum kelompok membedakan mereka dari individu lain, lembaga, objek dan sebagainya (Rafeedalie, 2016)

Pengumpulan data oleh penulis difokuskan kepada pegawai bagian produksi. Populasi yang ditentukan oleh penelitian kali ini oleh peneliti adalah Jumlah dari seluruh pegawai produksi PT.Balagi Rattan adalah 100 orang pegawai diluar dari pegawai eksternal dari perusahaan lain. Sampel adalah bagian dari jumlah keseluruhan dan karakteristik sejenis yang dimiliki oleh populasi tersebut , Sampel yang diambil berjumlah sebanyak 35 orang dan sampel diambil secara acak.

Populasi dan sampel ini berfokus pada bagian produksi karena peneliti serta Human Resource PT.Balagi Rattan berasumsi bahwa terdapat permasalahan terkait produksi yang kurang maksimal yang berpengaruh terhadap jadwal ekspor kepada client. Bagian produksi kurang dapat memenuhi target jumlah produksi yang sudah ditetapkan sehingga membuat jadwal produksi pesanan lain tidak terpenuhi yang akan terus membuat kemunduran dari jadwal pengiriman kepada pihak pemesan.

Sesuatu yang dipelajari dari sampel dapat diperlakukan sedemikian juga terhadap populasi (Sugiyono, 2017). Penentuan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling non - probability sampling berupa Sampling Jenuh atau Sensus. Penggunaan sampel jenuh ini dikarenakan jumlah dari sampel yang digunakan merupakan seluruh dari populasi. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak tiga puluh lima orang dari bagian produksi PT Balagi Rattan.

Alasan peneliti mengambil bagian produksi untuk diteliti adalah karena bagian produksi memiliki jumlah tenaga kerja paling banyak di perusahaan ini sehingga peneliti dapat memiliki jumlah sampel yang banyak dalam melakukan penelitian.

### 2.4.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Dimensi	Indikator	Pertanyaan	Skoring
1	Motivasi	motivasi merupakan sebuah kekuatan yang ada di dalam setiap pekerja untuk melakukan tugas ataupun interaksi yang berhubungan dengan suatu pekerjaan untuk menciptakan sebuah bentuk , intensitas , arah dan tujuan individu. (Khan,	a. Valence: seberapa penting individu menilai sebuah penghasilan yang diberikan kepadanya <b>(Surbakti, 2014)</b>	a. Penilaian tinggi kepada suatu hal b. Mencoba untuk memenuhi syarat untuk mendapatkan sesuatu	Mendapatkan uang tunai tambahan adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik	Sangat Setuju=2 Setuju=1 Netral=0 Tidak Setuju= -1 Sangat Tidak Setuju= -2

		Proverbs, & Xiao, 2020)				
2			Valence		Mendapat kan pengharga an atas kerja keras adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik	
3			Valence		Mendapat kan tanggung jawab lebih adalah	

					menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik	
4			Valence		Dihormati oleh rekan kerja adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik	
5			Instrumentality :seberapa besar hubungan antara prestasi kerja yang	a.Berfikir akan hasil kerja	Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan	Sangat Setuju =1 Setuju=0,5 Netral=0

			diberikan atas hasil kerja yang lebih tinggi <b>(Surbakti, 2014)</b>		mendapatkan tambahan upah	Tidak Setuju= -0,5 Sangat Tidak Setuju= -1
6			Instrumentality		Jika saya bekerja dengan baik maka rekan satu kerja saya akan menghormati saya	
7			Instrumentality		Mendapatkan pujian dapat diperoleh dengan saya	

					bekerja dengan baik	
8			Instrumentality		Jika saya bekerja dengan baik maka kemungkinan saya dipercayakan tanggung jawab yang lebih	
9			Expectancy : seberapa besar kemungkinan jika seseorang melakukan pekerjaan tertentu mereka	a.Kreativitas dan kinerja tinggi	Dengan usaha kerja yang sudah saya berikan , saya sudah mendapatk	Sangat Setuju= 1 Setuju=0,75 Netral=0,5 Tidak Setuju=0,25

			akan mendapatkan hasil kerja yang diharapkan <b>(Surbakti, 2014)</b>	b.Berantusias untuk mendapatkan sesuatu	an hasil yang sesuai	Sangat Tidak Setuju = 0
10			Expectancy		Dengan keterampil an yang saya miliki saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik	
11			Expectancy		Dengan rekan kerja yang	

					berkompeten maka saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik	
12			Expectancy		Dengan fasilitas kerja yang memadai maka saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik	

Tabel 2.1 Definisi Operasional

## **2.4.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **2.4.4.1 Survei**

Kemudian alasan berikutnya adalah metode survey adalah metode yang bisa dibidang paling mudah di tengah banyak sekali keterbatasan dalam melakukan penelitian di tengah pandemi ini (Hair, 2018). Selanjutnya langkah yang diambil adalah melakukan penyebaran kuesioner secara online, berikut ini adalah alasan mengapa penulis menggunakan penyebaran kuesioner secara online.

### **2.4.4.2 Kuesioner**

Kuesioner adalah sebuah teknik pengumpulan data dimana penulis membuat sejumlah pertanyaan yang nantinya pertanyaan-pertanyaan tersebut akan disebar dan dijawab oleh responden yang populasinya sudah ditentukan terlebih dahulu (Loehermin, 2020). Langkah pertama dari pembuatan kuesioner adalah dengan merencanakan hal apa yang akan diukur dan akan ditanyakan kepada responden.

Langkah berikutnya adalah dengan menentukan format dari kuesioner itu sendiri, dalam penelitian kali ini penulis menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran dalam penggunaan kuesioner, alasan penulis menggunakan skala likert adalah penulis dapat mengetahui tingkat persetujuan dari sebuah pertanyaan dari seorang respondents dimana nilai 1 menandakan “sangat tidak setuju” dan nilai 5 menandakan “sangat setuju” (Zikmund & Babin, 2010).

Langkah terakhir adalah menyusun pertanyaan dari kuesioner itu sendiri, terdapat beberapa hal yang perlu dihindari dalam menyusun sebuah kuesioner seperti kata-kata

yang mengandung dua arti (Aaker, 2019). Dan juga jangan menggunakan kata “dan” dalam penulisan sebuah kuesioner, hal ini biasa disebut dengan istilah double barrel yang berarti terdapat dua hal yang bisa diteliti dalam satu pertanyaan sehingga nantinya akan menyebabkan kebingungan bagi respondens itu sendiri (Aaker, 2019).

#### **2.4.5 Teknik Analisis**

Analisis merupakan kegiatan mengumpulkan, mengolah, dan mendeskripsikan data yang terkumpul. (Sugiyono, 2009:80) Ketika hasil data penyebaran kuesioner telah diperoleh, hasil data primer yang didapatkan masih berupa data mentah. Maka dari itu perlu dilakukan proses pengolahan serta penyajian data, yang tujuannya agar data primer yang telah diperoleh dapat digunakan dalam melakukan analisis data pada penelitian ini. Teknik pengolahan serta penyajiannya adalah sebagai berikut

Pengeditan data adalah kegiatan dimana peneliti melakukan pemeriksaan pada data yang telah diperoleh, tujuan pemeriksaan hasil data tersebut dilakukan guna memastikan kesesuaian data dengan kriteria yang dibutuhkan pada penelitian. Data – data yang tidak sesuai kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini harus dieliminasi untuk mendapatkan hasil yang baik.

Pengolahan data proses dilakukan menggunakan alat pengolahan data. Alat yang digunakan dalam penelitian adalah IBM SPSS Statistics 25 for Windows. Dari hasil pengolahan akan mendapatkan hasil dari data yang terkumpul. Hasil akan diinterpretasikan dan dilaporkan. Penyajian data pada penelitian ini berbentuk tabel,

grafik, atau gambar yang digunakan untuk menyajikan data, untuk menunjukkan korelasi antar data serta untuk membuat proses penyampaian, analisa, dan pengambilan kesimpulan menjadi lebih efisien.

#### **2.4.5.1 Teknik Analisis Victor Vroom**

Data data yang diperoleh selanjutnya akan diolah untuk di analisa sesuai dengan Victor Vroom theory. Berikut merupakan pengubahannya (Sugiyono, 2012)..

##### 1. Harapan

Hasil dari kuesioner responden 1 untuk kuesioner ekspektasi:

Bobot 5 akan dikonversikan ke skor harapan menjadi 1

##### 2. Valensi

Hasil kuesioner responden 1 untuk pertanyaan valensi:

Kuesioner 1 mempunyai bobot 2 dan dikonversikan menjadi -1

Kuesioner 2 mempunyai bobot 5 dan dikonversikan menjadi 2

Kuesioner 3 mempunyai bobot 5 dan dikonversikan menjadi 2

Kuesioner 4 dst

### 3. Instrumental

Kumpulan kuesioner responden 1 untuk kuesioner instrumental:

kuesioner 1 mempunyai bobot 3 dan dikonversikan menjadi 0

kuesioner 2 mempunyai bobot 4 dan dikonversikan menjadi 0,5

kuesioner 3 mempunyai bobot 4 dan dikonversikan menjadi 10.5

kuesioner 4 dst

Langkah-langkah perhitungan Motivasi Kerja dengan Teori Harapan

a.  $V1 = f (V2 \times I)$

Sebelum mengalikan valensi tersebut dengan instrumentasi, terlebih dahulu mengkonversikan jawaban dari instrumentasi karena nilai instrumentasi berbentuk korelasi yang berselang dari -1 hingga +1. Maka nilai instrumentaliti dengan data yang berbentuk skala likert harus diubah, seperti berikut:

- Sangat Yakin = 5 bernilai = +1
- Yakin = 4 bernilai = +0,5
- Cukup Yakin = 3 bernilai = 0
- Tidak Yakin = 2 bernilai = -0,5
- Sangat Tidak Yakin = 1 bernilai = -1

Sedangkan untuk data pertanyaan valensi berbentuk skala likert. yakni:

- Sangat Yakin = 5 bernilai = +2
- Yakin = 4 bernilai = +1

- Cukup Yakin = 3 bernilai = 0
- Tidak Yakin = 2 bernilai = -1
- Sangat Tidak Yakin = 1 bernilai = -2

Hasil dari jumlah perkalian dari valensi hasil tingkat kedua (V2) dengan instrumentasi (I) adalah valensi hasil tingkat pertama (V1).

b.  $M = f(V1 \times E)$

Motivasi merupakan fungsi dari perkalian valensi untuk setiap hasil tingkat pertama (V1) dan Harapan (Expectancy) bahwa suatu perilaku akan diikuti oleh suatu hasil tingkat pertama. Pertama-tama mengkonversikan jawaban dari harapan dahulu, karena nilai harapan dinyatakan di dalam probabilitas dimana nilainya berselang dari 0 hingga 1. Maka data yang berbentuk skala likert harus diubah, seperti berikut:

- Sangat Yakin = 5 bernilai = 1
- Yakin = 4 bernilai = 0,75
- Cukup Yakin = 3 bernilai = 0,5
- Tidak Yakin = 2 bernilai = 0,25
- Sangat Tidak Yakin = 1 bernilai = 0

Setelah proses penghitungan selesai maka akan dibuat range untuk menggolongkan suatu respondens termasuk kedalam kategori motivasi tinggi, sedang ataupun rendah.

## **BAB III Hasil dan Temuan**

### **3.1 Departemen Produksi PT.Balagi Rattan**

Departemen produksi adalah salah satu bagian departemen dari PT.Balagi Rattan yang bertugas untuk memproduksi produk-produk rotan untuk dijual kepada customer secara B2C maupun B2B. Bagian produksi memiliki tugas untuk memproduksi produk rotan yang dipesan sesuai permintaan pasar maupun produk custom yang diinginkan oleh customer.

Departemen produksi merupakan departemen yang memiliki peran yang sangat penting dalam PT.Balagi Rattan karena dalam sebuah perusahaan manufaktur departemen produksi dianggap sebagai jantung utama dalam perusahaan dalam rangka memenuhi permintaan pasar yang jumlahnya banyak.

### **3.2 Macam-macam Divisi pada Departemen Produksi**

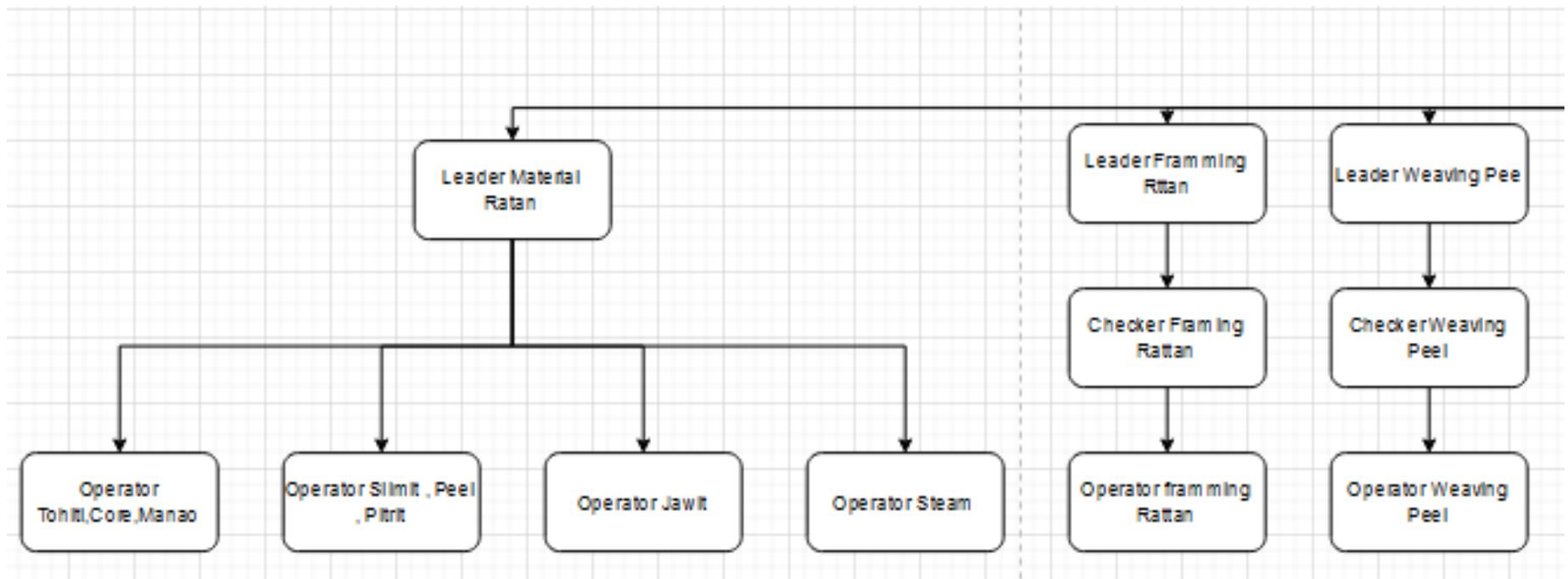
Dalam departemen produksi ada berbagai macam divisi yang memiliki tugas berbeda , berikut adalah divisi yang ada di dalam departemen produksi :

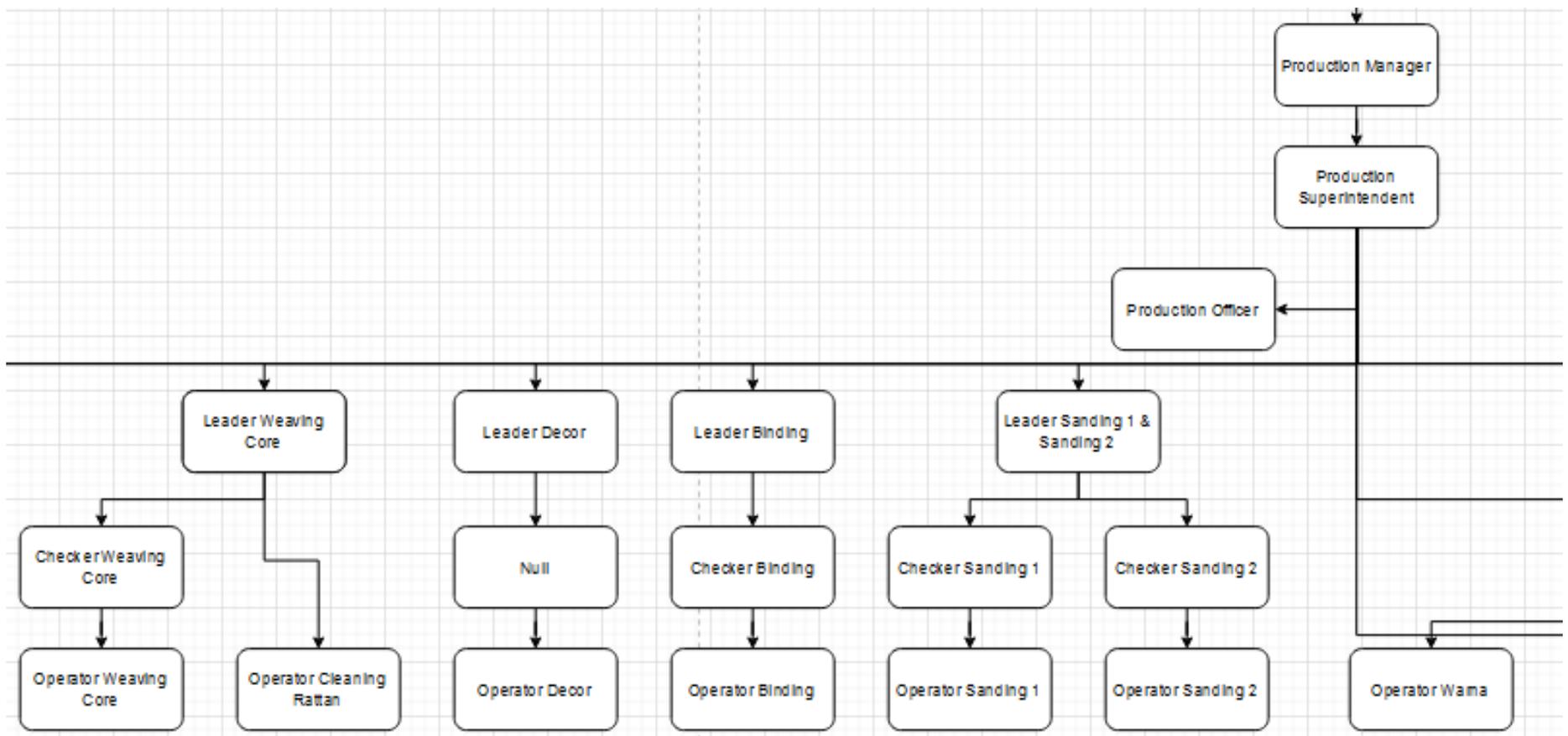
- Gudang : Divisi gudang berperan dalam menyiapkan segala bahan baku yang dibutuhkan dalam pembuatan produk pesanan dan berperan aktif dalam memberikan informasi bahan baku yang habis dan permintaan pembelian kepada bagian purchasing
- Cutting : Divisi cutting berperan dalam melakukan proses pemotongan tiap bagian rotan mentah dalam bentuk serta ukuran yang sudah ditentukan untuk tiap bahan baku yang akan diproduksi.

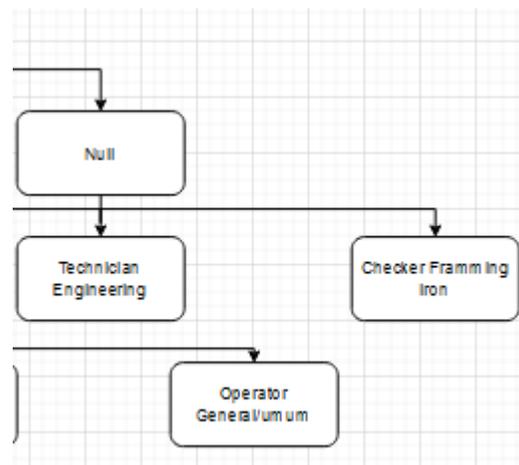
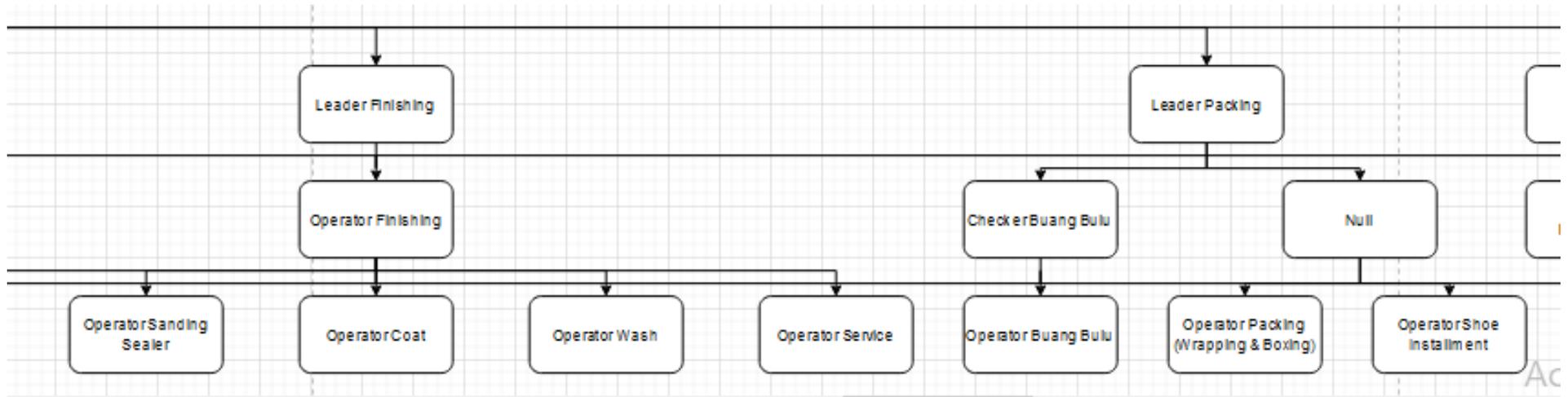
- Poles : Divisi poles memiliki peran dalam melakukan proses memoles rotan mentah.
- Proses memasak Peel : Divisi memasak ini berperan untuk memasak rotan dalam artian memberi pewarna pada kulit rotan untuk proses lanjut kepada divisi anyam.
- Rangka : Divisi ini berperan dalam membentuk rotan yang sudah melewati berbagai proses yang kemudian akan dibentuk sesuai dengan rangka rotan pesanan.
- Amplas : Divisi ini berperan untuk melakukan proses pengamplasan rotan yang sudah dibentuk dari divisi rangka dalam rangka untuk menghilangkan permukaan rotan yang kasar. Dalam divisi ini terdapat 2 proses pengamplasan yaitu amplas kasar dan lembut (sanding) untuk mendapat hasil halus yang lebih maksimal
- Anyam :Divisi ini berperan dalam proses menganyam rotan-rotan kecil dan tipis yang berguna untuk dijadikan sebagai alas duduk atau untuk bagian punggung halus pada kursi , ataupun menganyam pada bagian kaki-kaki atau sendi-sendiri kursi dan meja.
- Checking / Quality Check (QC) : Divisi ini berperan dalam melakukan proses pemeriksaan barang yang sudah selesai produksi apakah lulus standar kualitas barang atau tidak ataupun pengecekan atas bagian part yang hilang atau kurang.

- Finishing : Divisi ini berperan dalam proses pengecatan akhir untuk hasil produk yang sudah melewati berbagai macam proses.
- Packing : Divisi ini berperan dalam mengurus bagian pengemasan barang yang sudah selesai pengecekan dari divisi QC serta berperan dalam mengurus jalannya barang masuk kepada container yang akan berangkat ke shipping untuk proses pengiriman lebih lanjut.
- Decor : Divisi ini berperan dalam proses pembuatan dekorasi produk yang disesuaikan dengan keinginan dari customer jika produk yang dipesan tidak ingin sesuai dengan model asli produk.

### 3.3 Bagan Organisasi Produksi





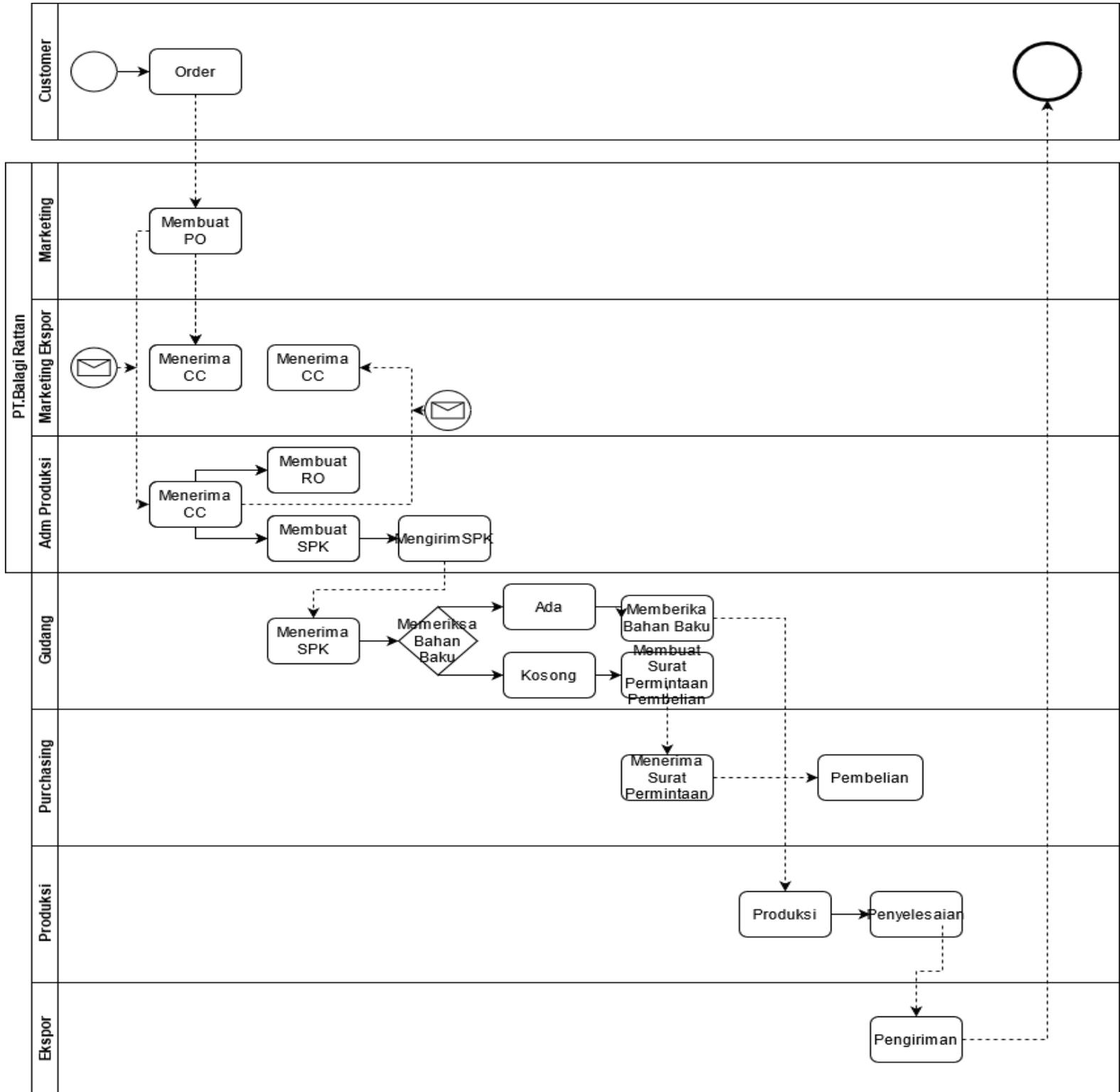


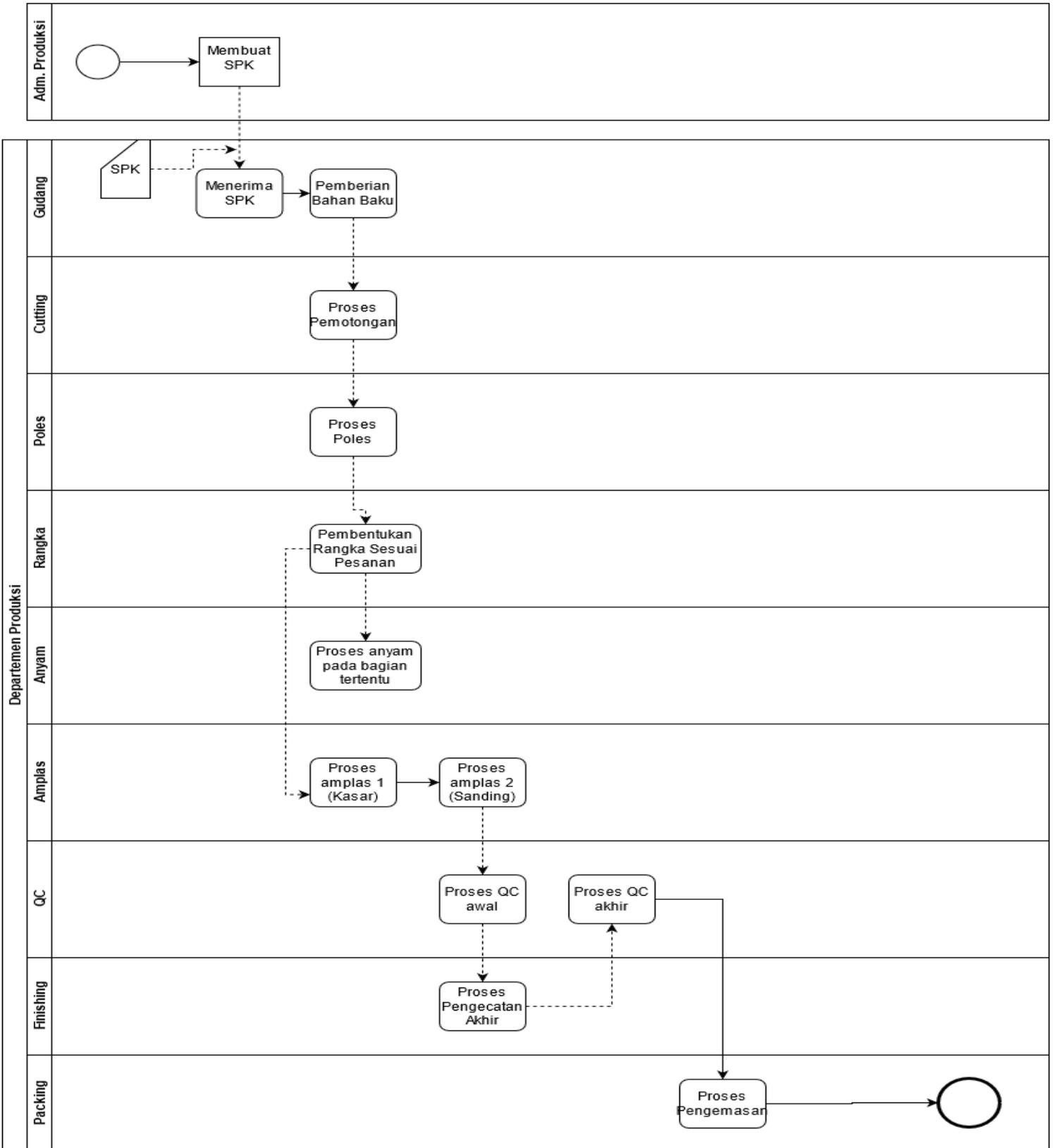
### **3.4 Proses produksi**

- a. Dalam proses awal produksi yang berkaitan adalah customer melakukan pemesanan dan akan diterima oleh divisi marketing yang kemudian divisi marketing membuat Purchase Order (PO).
- b. Lalu di CC kan kepada divisi ekspor dan produksi.
- c. Setelahnya divisi ekspor dan produksi akan membuat Receiving Order (RO).
- d. Setelah divisi produksi dan ekspor membuat RO maka akan disampaikan kepada divisi admin produksi kemudian admin produksi membuat Surat Perintah Kerja (SPK) yang akan disampaikan kepada Divisi Gudang
- e. Admin Produksi juga akan men-CC kan kepada bagian manajemen produksi , marketing dan ekspor.
- f. Proses CC kepada bagian manajemen produksi adalah untuk memberitahu bahwa segera melakukan persiapan dan kontrol atas pesanan
- g. Proses CC kepada bagian Marketing adalah untuk mengetahui bahwa pesanan dalam dilanjutkan untuk siap produksi.
- h. Proses CC kepada bagian Ekspor adalah untuk divisi ekspor membuat forecast atas tanggal shipping dan perhitungan dimensi serta berat barang.

- i. SPK dari admin produksi tadi dikirimkan kepada bagian gudang , hal ini dilakukan agar bagian gudang segera menyiapkan bahan baku yang dibutuhkan untuk pesanan yang diminta dan jika ada kekosongan barang maka akan segera menyampaikan kepada bagian purchasing.
- j. Setelah divisi gudang sudah menyiapkan bahan baku mentah yang sesuai maka akan diberikan kepada bagian cutting & poles.
- k. Setelah divisi cutting & poles selesai maka akan dilanjutkan kepada divisi rangka untuk di prose pembentukan sesuai rangka pesanan
- l. Divisi rangka lanjut kepada divisi anyam
- m. Setelah dari divisi anyam akan dilanjutkan kepada bagian amplas kasar kemudian amplas kedua atau sanding.
- n. Setelah melewati proses 2 kali amplas kemudian dilakukan pengecekan kualitas barang oleh divisi QC.
- o. Lanjut untuk proses finishing yaitu pengecatan terakhir
- p. Dilakukan QC kembali setelah finishing
- q. Setelah barang semua lulus proses QC akan dilanjutkan kepada divisi packing.

### 3.5 BPMN Produksi





### 3.6 Profil Responden

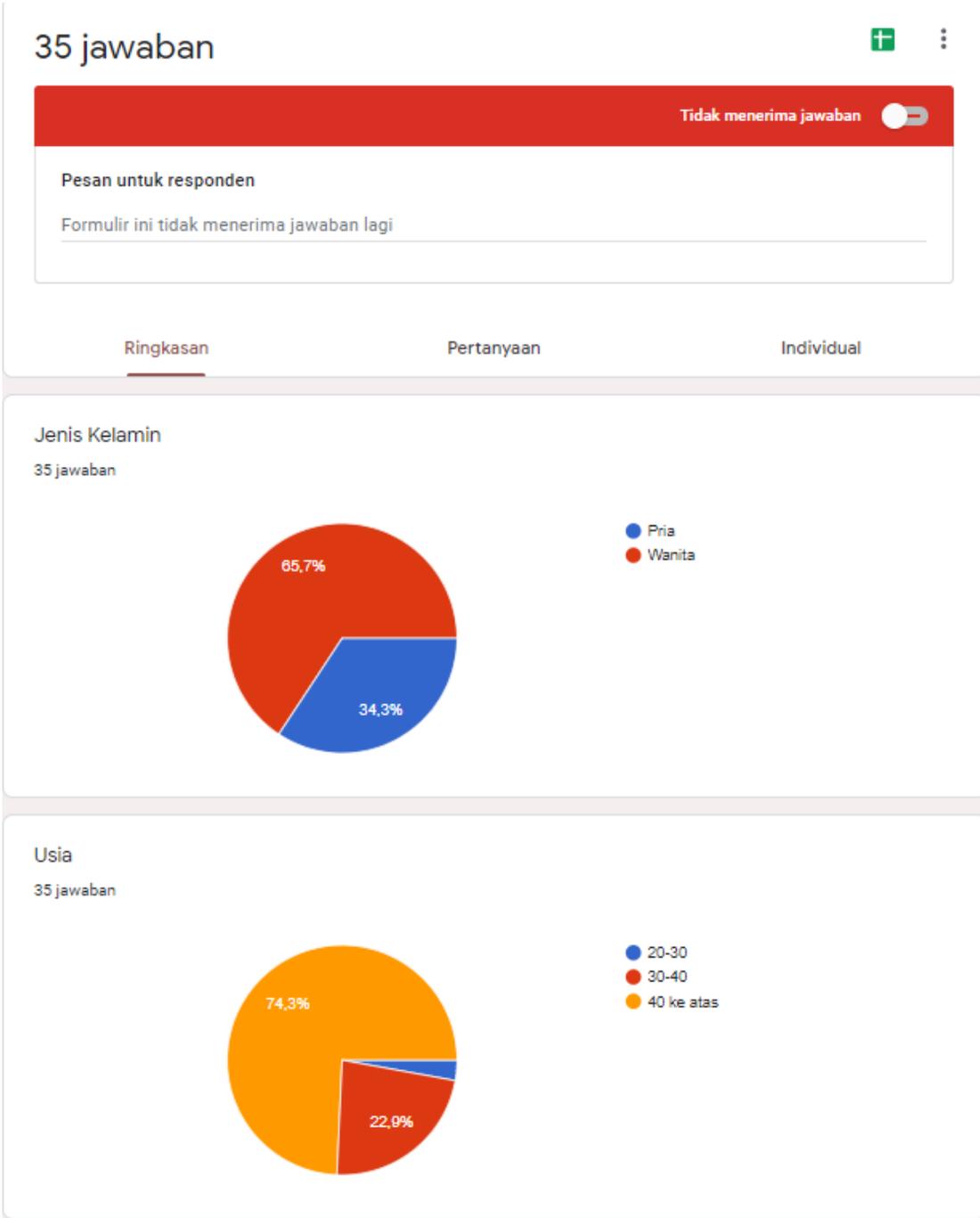
#### 3.6.1 Profil Responden Kuesioner

Dari total populasi pegawai sebanyak 100 orang, terdapat 35 orang yang menjawab hasil dari kuesioner yang disebarakan oleh penulis untuk penelitian ini, dan dari 35 kuesioner yang dijawab, semuanya bisa digunakan sebagai sampel untuk pengujian – pengujian yang akan dilakukan di dalam penelitian ini.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	11	31%
2	Perempuan	24	69%
Usia			
1	20-30 Tahun	1	3%
2	30-40 Tahun	8	23%
3	40 tahun ke atas	26	74%

Tabel 3.1 Profil Responden Penelitian

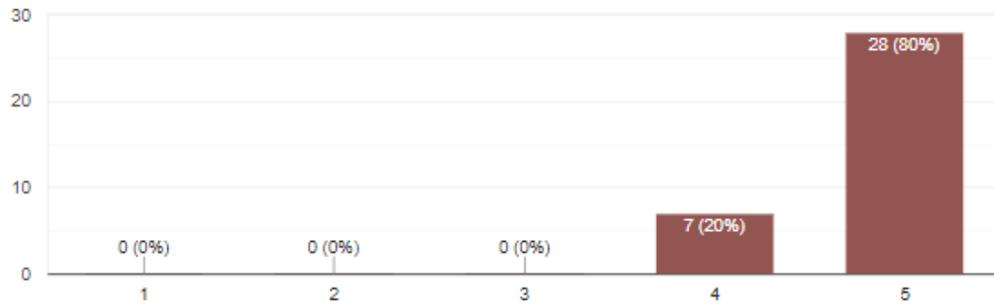
### 3.7 Rekap Jawaban Kuesioner



Gambar 3.1 Pertanyaan Valensi

Mendapatkan uang tunai tambahan adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik 

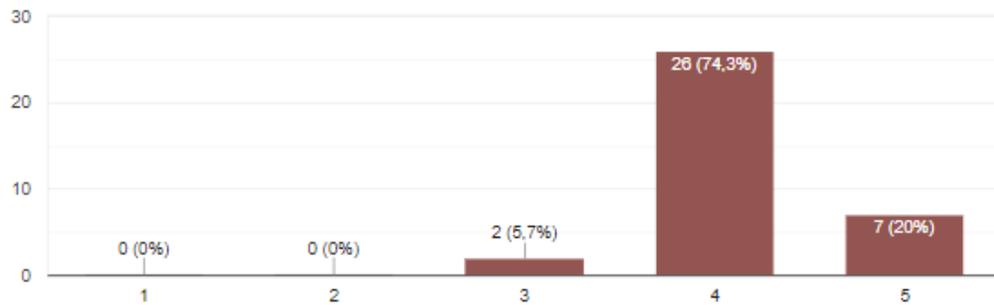
35 jawaban



---

Mendapatkan penghargaan atas kerja keras adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik

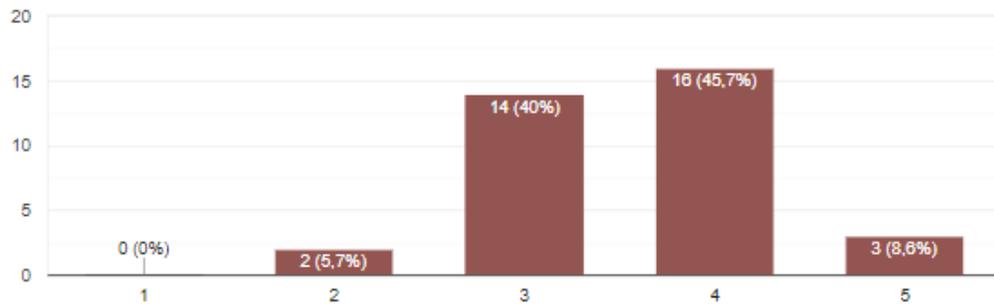
35 jawaban



---

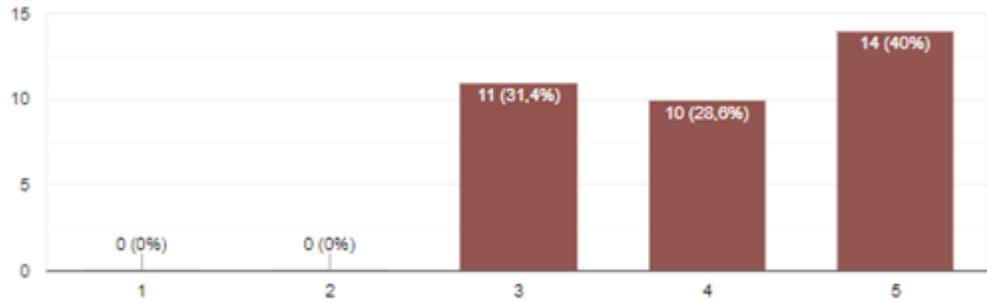
Mendapatkan tanggung jawab lebih adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik

35 jawaban



Dihormati oleh rekan kerja adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik

35 jawaban

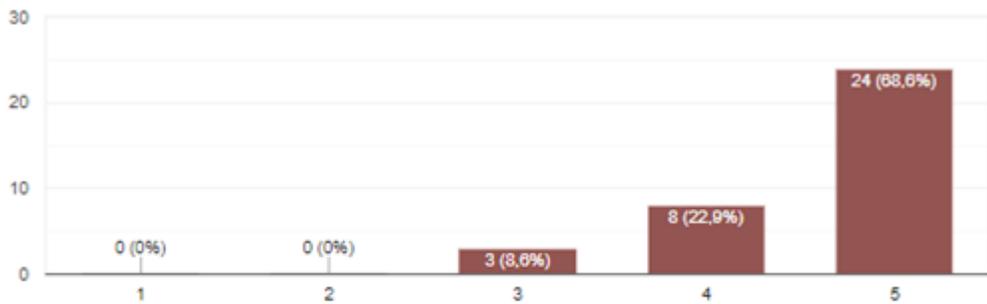


Gambar 3.2 Pertanyaan Instrumentality

Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan mendapatkan tambahan upah

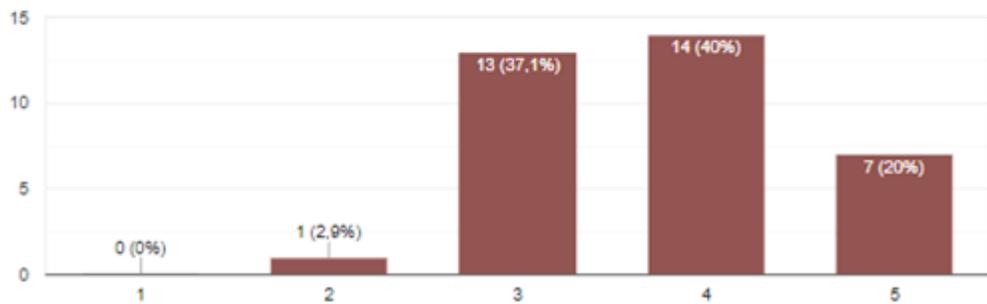


35 jawaban



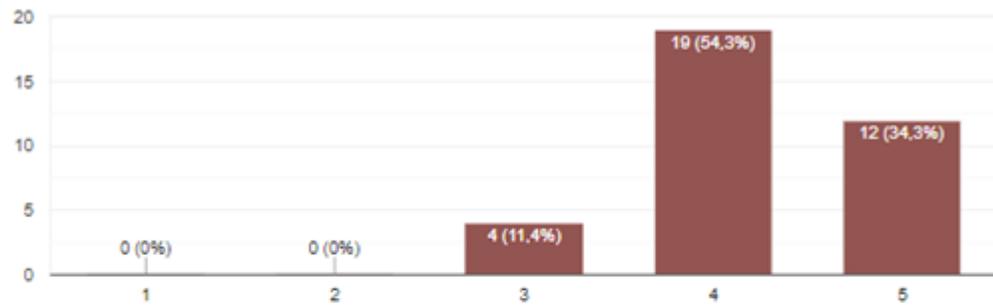
Jika saya bekerja dengan baik maka rekan satu kerja saya akan menghormati saya

35 jawaban



Mendapatkan pujian dapat diperoleh dengan saya bekerja dengan baik

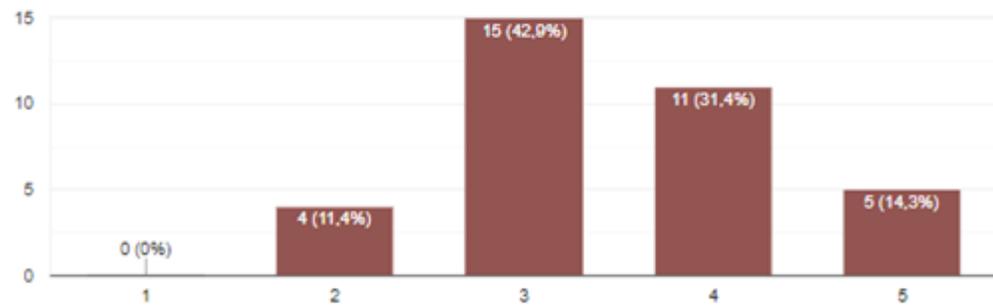
35 jawaban



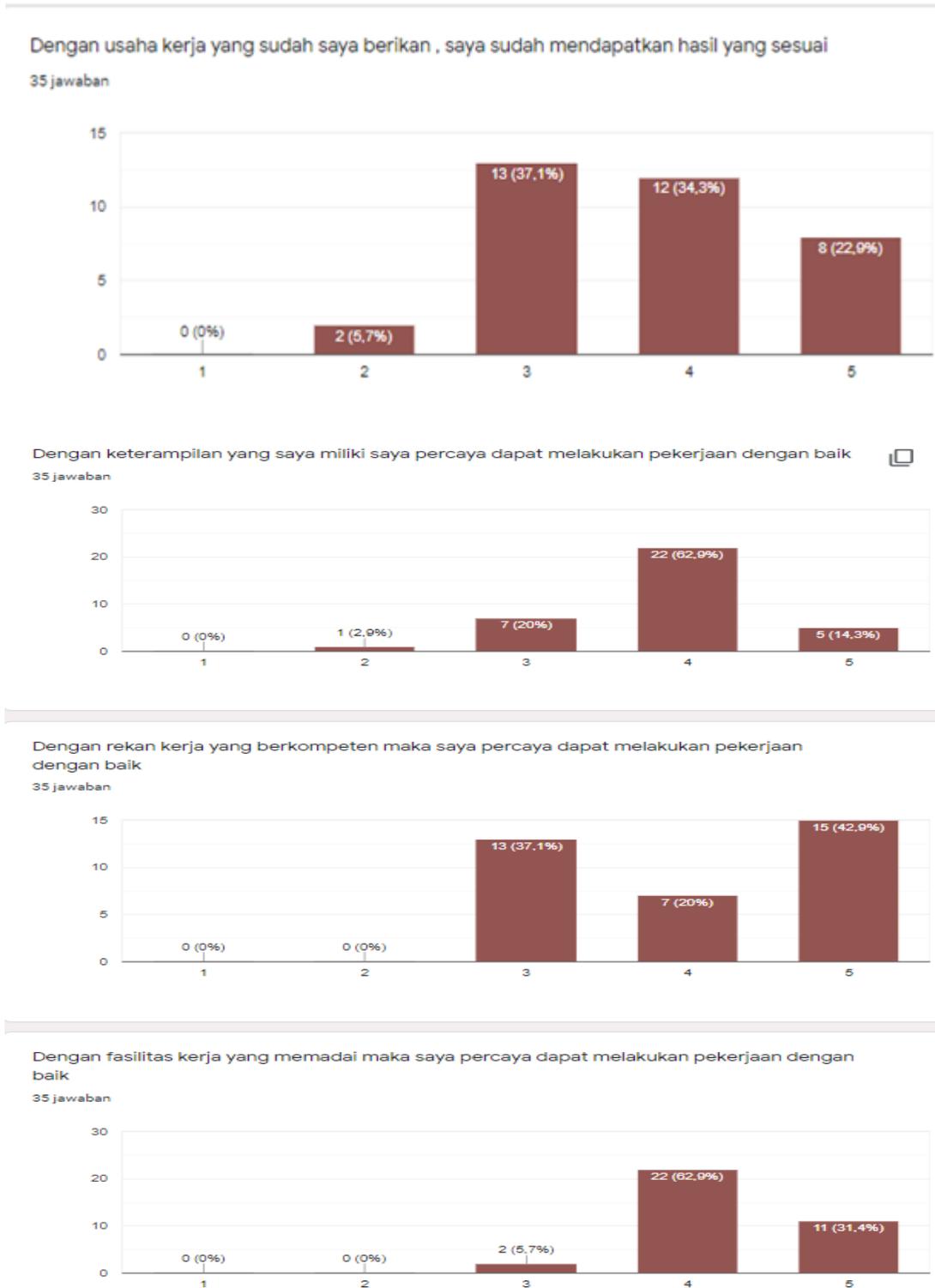
Jika saya bekerja dengan baik maka kemungkinan saya dipercayakan tanggung jawab yang lebih



35 jawaban



Gambar 3.3 Pertanyaan Expectancy



No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	<b>a. Valence</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Mendapatkan uang tunai tambahan adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik				<b>7</b>	<b>28</b>
<b>2</b>	Mendapatkan penghargaan atas kerja keras adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik			<b>2</b>	<b>26</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	Mendapatkan tanggung jawab lebih adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik		<b>2</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	Dihormati oleh rekan kerja adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik			<b>11</b>	<b>10</b>	<b>14</b>
	<b>b. Instrumentality</b>					

1	Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan mendapatkan tambahan upah			3	8	24
2	Jika saya bekerja dengan baik maka rekan satu kerja saya akan menghormati saya		1	13	14	7
3	Mendapatkan pujian dapat diperoleh dengan saya bekerja dengan baik			4	19	12
4	Jika saya bekerja dengan baik maka kemungkinan saya dipercayakan tanggung jawab yang lebih		4	15	11	5
	<b>c. Ekspetasi</b>					
1	Dengan usaha kerja yang sudah saya berikan , saya sudah mendapatkan hasil yang sesuai		2	13	12	8
2	Dengan keterampilan yang saya miliki saya percaya		1	7	22	5

	<b>dapat melakukan pekerjaan dengan baik</b>					
<b>3</b>	<b>Dengan rekan kerja yang berkompeten maka saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik</b>			<b>13</b>	<b>7</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>Dengan fasilitas kerja yang memadai maka saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik</b>			<b>2</b>	<b>22</b>	<b>11</b>

**Tabel 3.2 Hasil rekap jawaban kuesioner**

Pada hasil rekap kuesioner di atas bagian sub variabel valensi , pertanyaan “Mendapatkan uang tunai tambahan adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik” mendapatkan jawaban sangat setuju yang paling banyak yang berarti responden banyak yang menghargai tambahan uang tunai dan melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mendapatkannya.

Pada bagian sub variabel instrumentaliti , pertanyaan “Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan mendapatkan tambahan upah” mendapatkan jawaban sangat setuju yang paling banyak yang berarti responden percaya bahwa performa kerja yang baik akan mendapatkan tambahan upah.

Pada bagian sub variabel ekspektasi , pertanyaan “Dengan rekan kerja yang berkompeten maka saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik” mendapatkan jawaban sangat setuju yang paling banyak yang berarti responden percaya bahwa dengan rekan kerja yang kompeten maka responden dapat bekerja dengan baik.

### 3.8 Motivasi Pegawai

#### 3.8.1 Langkah Perhitungan Skor Motivasi Kerja Pegawai

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan perhitungan dari Motivasi Kerja setiap karyawan itu sendiri, jumlah responden yang digunakan disini adalah sebanyak 35 responden sehingga terdapat 35 data yang nanti akan dihitung oleh penulis, berikut adalah langkah-langkah nya :

1. Mengalikan valensi 2 dengan instrumentasi untuk masing-masing pertanyaan. Setelah dikalikan, dilanjutkan dengan penjumlahan dari seluruh pertanyaan dari responden. Total penjumlahan dari perkalian valensi 2 dengan instrumentasi pada setiap responden disebut dengan valensi 1 (V1 Total).  $V1 = f (V2 \times I)$
2. Perkalian valensi 1 dengan harapan (Expectancy) bertujuan untuk mendapatkan skor motivasi kerja.  $M = f (V1 \times E)$  \*(Victor H. Vroom), Berikut ini adalah penjabaran dari hasil perhitungan nilai v1

#### 3.8.2 Hasil Perhitungan Motivasi Pegawai

Responden	T(V1)	Expectancy	Skor
-----------	-------	------------	------

1	-0,5	1	-0,5
2	0	1	0
3	-1,5	0,75	-1,125
4	0,5	0,75	0,375
5	1	1	1
6	2	0,75	1,5
7	1,5	1	1,5
8	-0,5	0,75	-0,375
9	1,5	1	1,5
10	1	1	1
11	1,5	0,75	1,125
12	1	1	1
13	0	1	0
14	0,5	1	0,5
15	2,25	1	2,25
16	-1	1	-1
17	2,5	1	2,5
18	4	1	4
19	2	1	2
20	2,5	1	2,5
21	1,875	1	1,875
22	2	1	2
23	2	1	2
24	1,5	1	1,5
25	1,5	1	1,5
26	4	1	4
27	3	1	3
28	7	1	7
29	4,5	1	4,5
30	1,5	0,75	1,125
31	2	1	2
32	0,5	0,75	0,375
33	3,5	1	3,5
34	5,5	1	5,5
35	3,5	1	3,5
Total			63,125

Tabel 3.3 Hasil Perhitungan Skor Motivasi Kerja

Pada Tabel diatas maka diperoleh skor total motivasi karyawan sebesar 63,125.

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, maka motivasi dibagi terhadap 3

kelas yakni kelas motivasi rendah, motivasi sedang dan motivasi tinggi. Caranya dengan menghitung range (Nilai maksimal – Nilai minimal), lalu range tersebut dibagi dengan jumlah kelas untuk mendapatkan panjang kelas interval.

- Rata-rata skor Motivasi Kerja adalah =

$$63,125 / 35 = 1,8$$

- Range = maksimum – minimum =

$$7 - (-1,125) = 8,125$$

- Panjang kelas interval =

$$\text{Range}/3 = 8,125/3 = 2,708$$

Setelah dilakukan perhitungan terhadap panjang kelas motivasi, kelas motivasi dibagi ke dalam 3 kelas dengan panjang kelas yaitu:

#### 1. Kelas Motivasi Rendah

Skor penilaian yang termasuk ke dalam

motivasi rendah adalah skor  $-1,12 < x < 1,58$

#### 2. Kelas Motivasi Sedang

Skor penilaian yang termasuk ke dalam

motivasi sedang adalah skor  $1,58 < x < 4,3$

### 3. Kelas Motivasi Tinggi

Skor penilaian yang termasuk ke dalam

motivasi tinggi adalah skor  $4,3 < x < 7$

Respondern	Jenis Kelamin	Skor	Kategori Motivasi
1	W	-0,5	Rendah
2	P	0	Rendah
3	p	-1,125	Rendah
4	p	0,375	Rendah
5	p	1	Rendah
6	p	1,5	Rendah
7	w	1,5	Rendah
8	w	-0,375	Rendah
9	w	1,5	Rendah
10	w	1	Rendah
11	w	1,125	Rendah
12	w	1	Rendah
13	w	0	Rendah
14	w	0,5	Rendah
15	w	2,25	Sedang

16	w	-1	Rendah
17	w	2,5	Sedang
18	w	4	Sedang
19	w	2	Sedang
20	p	2,5	Sedang
21	w	1,875	Sedang
22	p	2	Sedang
23	p	2	Sedang
24	w	1,5	Rendah
25	p	1,5	Renda
26	w	4	Sedang
27	w	3	Sedang
28	p	7	Tinggi
29	p	4,5	Tinggi
30	w	1,125	Rendah
31	w	2	Sedang
32	w	0,375	Rendah
33	w	3,5	Sedang
34	w	5,5	Tinggi
35	p	3,5	Sedang

Tabel 3.4 Hasil Pengelompokan Skor Motivasi Karyawan

Jumlah Karyawan Motivasi Rendah : 19 (54,3 %)

Dari jumlah 19 orang yang tergolong motivasi rendah , 13 orang atau sebesar 68% adalah “Wanita” dan 6 orang atau sebesar 32% adalah “Pria”.

Jumlah Karyawan Motivasi Sedang : 13 (37,1%)

Dari jumlah 13 orang yang tergolong motivasi sedang , 9 orang ata sebesar 69% nya adalah “Wanita” dan 4 orang atau sebesar 31% nya adalah “Pria”.

Jumlah Karyawan Motivasi Tinggi : 3 (8,6%)

Dari jumlah 3 orang yang tergolong motivasi tinggi , 2 adalah Pria 67% dan 1 adalah Wanita 33%.

### **3.8.3 Penentuan Faktor-Faktor Motivasi Pegawai**

Pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui nilai dari masing-masing atribut yang menjadi faktor motivasi kerja. Nilai masing-masing faktor diperoleh berdasarkan perkalian skor hasil pertanyaan 1 (harapan) dengan skor hasil pertanyaan 2 (valensi 2) tiap responden yang dapat dilihat pada Tabel.3.3 Hasil perkalian ini kemudian dibagi 35 (dikarenakan jumlah responden sebanyak 35 orang) untuk mendapatkan nilai rata-rata masing-masing atribut. Hasil pengurutan perhitungan nilai rata-rata dari masing-masing faktor motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

No	Atribut	Total Nilai Faktor Motivasi Kerja	Nilai Rata- Rata Faktor Motivasi Kerja
----	---------	--------------------------------------	---

1	Mendapatkan uang tunai tambahan adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik	35	1
2	Mendapatkan penghargaan atas kerja keras adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik	26,25	0,75
3	Mendapatkan tanggung jawab lebih adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik	13,125	0,375
4	Dihormati oleh rekan kerja adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik	32,813	0,9375
5	Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan mendapatkan tambahan upah	13,125	0,375
6	Jika saya bekerja dengan baik maka rekan satu kerja saya akan menghormati saya	17,5	0,5

7	Mendapatkan pujian dapat diperoleh dengan saya bekerja dengan baik	3,28	0,09375
8	Jika saya bekerja dengan baik maka kemungkinan saya dipercayakan tanggung jawab yang lebih	6,563	0,1875
9	Dengan usaha kerja yang sudah saya berikan , saya sudah mendapatkan hasil yang sesuai	15,313	0,4375
10	Dengan keterampilan yang saya miliki saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik	26,25	0,75
11	Dengan rekan kerja yang berkompeten maka saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik	13,125	0,375

12	Dengan fasilitas kerja yang memadai maka saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik	19,688	0,5625
----	---	--------	--------

Tabel Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata untuk Masing-Masing Faktor Motivasi Kerja

Nilai Motivasi Terbesar adalah “ Mendapatkan uang tunai tambahan adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik.”

Nilai Motivasi Terkecil adalah “ Mendapatkan pujian dapat diperoleh dengan saya bekerja dengan baik.”

Berikut ini adalah tabel peringkat dari skor motivasi tertinggi sampai terendah

Peringkat	Kuesioner
1	Mendapatkan uang tunai tambahan adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik
2	Dihormati oleh rekan kerja adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik
3	Mendapatkan penghargaan atas kerja keras adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik
4	Dengan keterampilan yang saya miliki saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik
5	Dengan fasilitas kerja yang memadai maka saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik
6	Jika saya bekerja dengan baik maka rekan satu kerja saya akan menghormati saya
7	Dengan usaha kerja yang sudah saya berikan , saya sudah mendapatkan hasil yang sesuai
8	Dengan rekan kerja yang berkompeten maka saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik
9	Mendapatkan tanggung jawab lebih adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik

10	Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan mendapatkan tambahan upah
11	Jika saya bekerja dengan baik maka kemungkinan saya dipercayakan tanggung jawab yang lebih
12	Mendapatkan pujian dapat diperoleh dengan saya bekerja dengan baik

Tabel Peringkat Skor Motivasi Kerja

Setelah melakukan proses penelitian dapat disimpulkan bahwa imbalan ataupun *reward* adalah faktor terbesar yang mempengaruhi motivasi pegawai PT Balaggi Rattan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dalam skor motivasi tertinggi yaitu “Mendapatkan uang tunai tambahan adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik”.

Dalam penelitian ini, bentuk imbalan nya sendiri adalah berupa pemberian materi dalam bentuk uang, namun pemberian imbalan tidak hanya semata-mata hanya berupa materi dan uang tunai saja, masih banyak bentuk-bentuk imbalan lain nya yang bisa diberikan seperti pujian, kenaikan jabatan, *company benefit*, dan masih banyak lagi hal-hal lain nya

Faktor yang dapat membuat mayoritas pegawai wanita bermotivasi rendah adalah:

- Wanita bukanlah sumber penghasilan utama di keluarga, rata-rata wanita yang bekerja di PT. Balaggi Rattan sudah berkeluarga dan memiliki seorang suami yang juga berkontribusi dalam membantu keuangan di keluarga mereka.

- karena wanita cenderung memiliki energi yang lebih sedikit dibandingkan pria, dalam penelitian ini sektor karyawan yang diteliti adalah sektor produksi dimana selain keterampilan, dibutuhkan juga tenaga fisik dari para karyawan itu sendiri, faktor kelelahan juga bisa menyebabkan menjadi turun nya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan.
- biasanya wanita cenderung memiliki jiwa sosial yang lebih tinggi dibandingkan pria, apalagi bila mereka bertemu dengan teman wanita lain, mungkin saja banyak faktor-faktor yang membuat pekerjaan mereka menjadi tidak produktif seperti berbincang-bincang dengan kolega mereka ataupun bisa juga mereka sering menggunakan telepon genggam mereka dalam bekerja.

### 3.8.4 Range Valence , Instrumentality , Expectancy, Skor Motivasi

- Valence :

	Interval	Max	Min	Range	
	3,2	8	-8	16	
<b>Valency</b>					
	ST	T	Sedang	R	SR
	16	19	0	0	0
	$4,8 < x < 8$	$1,6 < x < 4,8$	$-1,6 < x < 1,6$	$-4,8 < x < -1,6$	$-8 < x < -4,8$
<b>Persentase</b>	<b>45,71%</b>	<b>54,29%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

Dilakukan pembagian kelas skoring setiap orang dalam kategori valency yaitu jika poin -8 hingga -4,8 maka ditetapkan sebagai sangat rendah , jika poin -4,8 hingga -1,6 maka ditetapkan sebagai rendah , jika poin -1,6 hingga 1,6 maka ditetapkan sebagai sedang , jika poin 1,6 hingga 4,8 maka ditetapkan sebagai tinggi , dan jika poin 4,8 hingga 8 ditetapkan sebagai sangat tinggi. Dan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 16 orang yang mendapatkan skor valency sangat tinggi , 19 orang skor tinggi , 0 orang tergolong skor sedang , 0 orang tergolong skor rendah dan 0 orang tergolong skor sangat rendah.

16 orang tergolong sangat tinggi dan 19 orang tergolong tinggi dalam hal valensi, hal ini memiliki arti bahwa mayoritas pegawai sebesar 54,29% memiliki rasa kepercayaan tinggi untuk menghargai suatu imbalan yang mereka anggap penting.

- Instrumentality

	Interval	Max	Min	Range	
	1,6	4	-4	8	
	Instrumentality				
ST	T	Sedang	R	SR	
14	18	3	0	0	
	$2,4 < x < 4$	$0,8 < x < 2,4$	$-0,8 < x < 0,8$	$-2,4 < x < -0,8$	$-4 < x < -2,4$
Persentase	40,00%	51,43%	8,57%	0,00%	0,00%

Dilakukan pembagian kelas skoring setiap orang dalam kategori instrumentality yaitu jika poin -4 hingga -2,4 maka ditetapkan sebagai sangat rendah , jika poin -2,4 hingga -0,8 maka ditetapkan sebagai rendah , jika poin -0,8 hingga 0,8 maka ditetapkan sebagai sedang , jika poin 0,8 hingga 2,4 maka ditetapkan sebagai tinggi , dan jika poin 2,4 hingga 4 ditetapkan sebagai sangat tinggi. Dan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 14 orang yang mendapatkan skor Instrumentality sangat tinggi , 18 orang skor tinggi , 3 orang tergolong skor sedang , 0 orang tergolong skor rendah dan 0 orang tergolong skor sangat rendah.

14 orang tergolong sangat tinggi, 18 orang tergolong tinggi dan 3 orang tergolong sedang dalam hal instrumentality , hal ini memiliki arti bahwa mayoritas pegawai sebesar 51,43% percaya kepada sebuah bentuk performa akan menghasilkan imbalan yang diinginkan.

- Expectancy

	Interval	Max	Min	Range
	0,8	4	0	4
Expectancy				
ST	T	Sedang	R	SR
14	19	2	0	0
$3,2 < x < 4$	$2,4 < x < 3,2$	$1,6 < x < 2,4$	$0,8 < x < 1,6$	$0 < x < 0,8$
Persentas	40,00%	54,29%	5,71%	0,00%

Dilakukan pembagian kelas skoring setiap orang dalam kategori expectancy yaitu jika poin 0 hingga 0,8 maka ditetapkan sebagai sangat rendah , jika poin 0,8 hingga 1,6 maka ditetapkan sebagai rendah , jika poin 1,6 hingga 2,4 maka ditetapkan sebagai sedang , jika poin 2,4 hingga 3,2 maka ditetapkan sebagai tinggi , dan jika poin 3,2 hingga 4 ditetapkan sebagai sangat tinggi. Dan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 14 orang yang mendapatkan skor Expectancy sangat tinggi , 19 orang skor tinggi , 2 orang tergolong skor sedang , 0 orang tergolong skor rendah dan 0 orang tergolong skor sangat rendah.

14 orang tergolong sangat tinggi , 19 orang tergolong tinggi dan 2 orang tergolong sedang dalam hal expectancy , hal ini memiliki arti bahwa 54,29% mayoritas pegawai percaya bahwa sebuah usaha akan menghasilkan sebuah hasil yang diinginkan.

- Skor Motivasi

range	8,125			
min	-1,125			
max	7			
interval	1,625			
ST	T	Sedang	R	SR
$5,375 < x < 7$	$3,75 < x < 5,375$	$2,125 < x < 3,75$	$0,5 < x < 2,125$	$-1,125 < x < 0,5$
2	3	6	15	9
5,71%	8,57%	17,14%	42,86%	25,71%

Dilakukan pembagian kelas skoring setiap orang berdasarkan “skor motivasi” yaitu jika poin -1,125 hingga 0,5 maka ditetapkan sebagai sangat rendah , jika poin 0,5 hingga 2,125 maka ditetapkan sebagai rendah , jika poin 2,125 hingga 3,75 maka ditetapkan sebagai sedang , jika poin 3,75 hingga 5,375 maka ditetapkan sebagai tinggi , dan jika poin 5,375 hingga 7 ditetapkan sebagai sangat tinggi. Dan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 2 orang yang mendapatkan skor motivasi sangat tinggi , 3 orang skor tinggi , 6 orang tergolong skor sedang , 15 orang tergolong skor rendah dan 9 orang tergolong skor sangat rendah.

Pada tabel perhitungan di atas dapat diketahui bahwa 15 orang pegawai atau sebesar 42,86% yang di hitung skor motivasinya tergolong dalam kelas rendah dan 9 orang atau sebesar 25,71% tergolong dalam kelas sangat rendah yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki motivasi yang rendah kepada pekerjaannya.

## **BAB IV KESIMPULAN & SARAN**

### **4.1 Keterbatasan Penelitian**

Dalam setiap penelitian tentu saja akan terdapat beberapa keterbatasan yang tidak dapat dihindari oleh penulis dalam melakukan penelitian ini, di dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang alangkah baiknya bisa menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya

Keterbatasan yang pertama adalah keterbatasan situasi, waktu, dan kondisi yang sedang dialami di Indonesia dan juga di seluruh dunia yaitu pandemic COVID-19 sehingga menyebabkan ada beberapa kendala baik kendala teknis maupun non teknis dikarenakan di tengah pandemi ini kita perlu mempertimbangkan faktor keamanan, kebersihan dan juga keselamatan jiwa baik dari penulis maupun juga dari pihak respondens sendiri

Keterbatasan yang kedua adalah banyak nya pekerja-pekerja di perusahaan yang tidak diwajibkan untuk datang ke lokasi dalam menjalankan kewajiban kerja mereka. Hal ini menyebabkan penulis memiliki keterbatasan dalam mengumpulkan data untuk diolah menjadi kuesioner dan juga dalam proses penyebaran kuesioner itu sendiri

Keterbatasan yang ketiga adalah karena padatnya jadwal kerja para pekerja, sehingga penulis memiliki sedikit keterbatasan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan baik berupa pertanyaan dalam bentuk kuesioner maupun data yang diperoleh dari hasil wawancara

Keterbatasan yang terakhir adalah karena umur dari respondents relatif sudah berumur yaitu diatas 40 tahun, sehingga mereka tidak mengikuti perkembangan teknologi dan hal ini sedikit menjadi kendala dalam proses penyebaran kuesioner dikarenakan penulis harus menjelaskan secara terperinci mengenai prosedur pengisian data itu sendiri

#### **4.2 Kesimpulan**

Setelah melakukan penelitian dengan menggunakan Victor Vroom expectancy theory untuk mendapatkan hasil perhitungan dan dengan pengambilan data dengan cara kuesioner serta wawancara dengan HRD PT.Balagi Rattan , maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Pegawai PT.Balagi Rattan mayoritas adalah wanita dengan persentase sebesar 64% dan pria sebesar 34% dengan data mayoritas umur pegawai 40 tahun ke atas sebesar 74%. (Berdasarkan kuesioner pada sampel 35 orang).
- Dari 35 Pegawai yang dilakukan perhitungan skor motivasinya berdasarkan teori Victor Vroom dapat disimpulkan bahwa terdapat 19 pegawai dengan nilai motivasi rendah , lalu jumlah pegawai dengan motivasi sedang sebanyak 13 pegawai dan jumlah pegawai dengan motivasi tinggi adalah 3.
- Mayoritas pegawai yang memiliki motivasi rendah adalah wanita dengan persentase sebesar 68% atau sebanyak 13 orang sisanya adalah pria dengan persentase sebesar 32% atau sebanyak 6 orang.

- Mayoritas pegawai yang memiliki motivasi sedang adalah wanita dengan persentase sebesar 69% atau sebanyak 9 orang sisanya adalah pria dengan persentase sebesar 31% atau sebanyak 4 orang.
- Mayoritas pegawai yang memiliki motivasi tinggi adalah pria sebesar 67% atau sebanyak 2 orang dan sisanya adalah wanita sebesar 33% atau sebanyak 1 orang.
- Faktor yang dapat membuat mayoritas pegawai wanita bermotivasi rendah adalah :
  - Wanita bukanlah sumber penghasilan utama di keluarga, rata-rata wanita yang bekerja di PT. Balagi Rattan sudah berkeluarga dan memiliki seorang suami yang juga berkontribusi dalam membantu keuangan di keluarga mereka.
  - karena wanita cenderung memiliki energi yang lebih sedikit dibandingkan pria, dalam penelitian ini sektor karyawan yang diteliti adalah sektor produksi dimana selain keterampilan, dibutuhkan juga tenaga fisik dari para karyawan itu sendiri, faktor kelelahan juga bisa menyebabkan menurunnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan.
  - biasanya wanita cenderung memiliki jiwa sosial yang lebih tinggi dibandingkan pria, apalagi bila mereka bertemu dengan teman wanita lain, mungkin saja banyak faktor-faktor yang membuat pekerjaan mereka menjadi tidak produktif seperti berbincang-bincang dengan kolega mereka ataupun bisa juga mereka sering menggunakan telepon genggam mereka dalam bekerja.

### **4.3 Saran Untuk Perusahaan**

- Berdasarkan perhitungan nilai faktor motivasi kerja pada setiap pertanyaan , skor tertinggi terdapat pada pertanyaan “mendapatkan uang tunai tambahan adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik”. Maka dari itu dapat dipertimbangkan untuk adanya tambahan uang tunai jika memang pegawai bekerja dengan baik.
- Berdasarkan perhitungan nilai faktor motivasi kerja pada setiap pertanyaan , skor tertinggi ketiga terdapat pada pertanyaan “Mendapatkan penghargaan atas kerja keras adalah menarik bagi saya ,jika saya bekerja dengan baik.”. Maka dari itu perusahaan dapat mempertimbangkan akan pemberian penghargaan kepada karyawan , penghargaan sendiri memiliki 2 jenis yaitu penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dan yang paling sesuai dengan kriteria pegawai produksi pada PT.Balagi Rattan adalah pemberian penghargaan ekstrinsik contohnya seperti tunjangan karyawan.
- Perdalam pengetahuan akan motivasi agar dapat megerti bagaimana meningkatkan motivasi pegawai dengan baik, mengikuti dengan keadaan pegawai seperti gender , Usia dan kebutuhannya

### **4.4 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.**

Setelah membahas mengenai keterbatasan-keterbatasan penelitian yang terjadi di penelitian ini, saran pertama adalah mengenai objek penelitian, alangkah baiknya apabila penelitian ini bisa menggunakan objek penelitian yang lain dan dalam jumlah

yang lebih banyak sehingga bisa terkumpul data-data dan opini yang lebih bervariasi dalam suatu penelitian

Saran kedua dari penulis adalah dalam proses *sampling* bisa menggunakan metode *sampling* probabilitas. *Sampling* probabilitas memungkinkan penulis memperoleh data dari banyak responden, dan responden pun memiliki kesempatan yang sama dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kita ajukan di penelitian ini.

Saran ketiga adalah diharapkan penelitian selanjutnya bisa menggunakan unit analisis yang lain selain di PT Balagi Rattan ini, dikarenakan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas ini sangat luas sekali cakupannya dan bisa digunakan di banyak perusahaan selain perusahaan yang dipilih oleh penulis saja, unit analisis yang digunakan bisa saja murid, mahasiswa, ataupun para pekerja yang bekerja di industri lain selain industri kerajinan tangan saja

Dikarenakan banyak keterbatasan saat melakukan penelitian dan kondisi perusahaan yang kurang mendukung karena adanya pandemi, mayoritas karyawan yang belum bisa dan tidak mempunyai gawai canggih, dan peraturan perusahaan yang kurang dapat memberikan akses kepada peneliti untuk sedikit menginterupsi pegawai yang sedang bekerja atas alasan dapat menghambat kegiatan produksi maka data yang diambil kurang dapat mewakili. Maka dari itu untuk penelitian selanjutnya dapat membuat perencanaan yang baik dan sebisa mungkin mendapatkan akses untuk penelitian yang lebih baik dan luas lagi.

# LAMPIRAN

## Lampiran I : Tabel Induk

Haril Kusriener Motivari Kerja

No	JK	Usia	Pertanyaan Valensi					Pertanyaan Instrumentalitar					Pertanyaan harapan				
			1	2	3	4	Total	1	2	3	4	Total	1	2	3	4	Total
1	W	40+	0	1	0	1	2	1	0	1	-0,5	1,5	1	0,75	0,5	0,5	2,75
2	P	40+	0	1	0	1	2	1	0	0,5	0	1,5	1	0,75	0,5	0,5	2,75
3	P	40+	-1	1	0	1	1	1	0	0,5	-0,5	1	0,75	0,75	0,25	0,5	2,25
4	P	40+	0	1	0	1	2	1	0,5	1	0	2,5	0,75	0,75	0,5	0,5	2,5
5	P	40+	1	1	0	1	3	1	0	0,5	0	1,5	1	0,75	0,5	0,5	2,75
6	P	40+	1	1	0	2	4	1	0	0,5	0,5	2	0,75	0,75	0,5	0,5	2,75
7	U	40+	1	1	0	1	3	1	0,5	0,5	0	2	1	0,5	0,5	0,5	2,5
8	U	40+	0	0	0	1	1	1	0	0	-0,5	0,5	0,75	0,5	0,25	0,5	2
9	U	40+	1	1	0	1	3	1	0,5	0,5	0	2	1	0,75	0,5	0,75	3
10	U	40+	1	0	0	0	1	1	0,5	0,5	0	2	1	0,75	0,5	0,75	3
11	U	40+	1	2	1	1	5	1	0	0,5	0	1,5	0,75	0,75	0,5	0,5	2,5
12	U	40+	1	1	0	2	4	1	0	0,5	0	1,5	1	1	0,5	0,5	3
13	U	40+	0	2	0	2	4	1	0	0,5	0	1,5	1	0,75	0,5	0,75	3
14	U	40+	0	1	1	1	3	1	0	0,5	0	1,5	1	0,75	0,75	0,75	3,25
15	U	40+	0,5	0,75	1	0,5	2,75	1	1	0,5	1	3,5	1	0,75	0,5	1	3,25
16	U	40+	-1	0	2	1	2	0,5	0	0	-0,5	0	1	1	1	0,75	3,75
17	U	30-40	0	1	2	1	4	1	0,5	0,5	1	3	1	0,75	0,5	0,75	3
18	U	40+	1	2	2	1	6	1	0,5	0,5	1	3	1	1	0,75	0,75	3,5
19	U	40+	0	0	2	2	4	0,5	1	1	0	2,5	1	0,75	1	1	3,75
20	P	30-40	2	0	1	2	5	0,5	1	0,5	0,5	2,5	1	0,75	0,75	1	3,5
21	U	40+	0,5	0,75	1	0,75	3	1	0	1	0,5	2,5	1	1	0,75	0,75	3,5
22	P	30-40	2	0	2	1	5	0	1	1	0	2	1	0,75	0,75	1	3,5
23	P	30-40	2	0	2	1	5	0	1	1	0	2	1	0,75	0,75	1	3,5
24	U	40+	0	1	2	1	4	0,5	0,5	0,5	0	1,5	1	0,75	0,5	1	3,25
25	P	30-40	0	1	0	2	3	0,5	0,5	1	0,5	2,5	1	0,75	0,5	1	3,25
26	U	40+	1	1	2	1	5	1	0,5	1	0,5	3	1	0,75	0,75	1	3,5
27	U	40+	2	1	2	1	6	0	0,5	1	0,5	2	1	0,75	0,75	1	3,5
28	P	20-30	2	2	2	2	8	1	1	0,5	1	3,5	1	1	1	1	4
29	P	30-40	2	1	1	2	6	1	0,5	1	0,5	3	1	0,75	0,75	0,5	3
30	U	40+	1	-1	1	2	3	1	0	0,5	0	1,5	0,75	1	0,75	1	3,5
31	U	40+	1	1	2	1	5	1	0,5	0	0,5	2	1	0,75	0,75	0,75	3,25
32	U	30-40	0	1	1	2	4	0,5	-0,5	0	0,5	0,5	0,75	1	0,75	1	3,5
33	U	40+	1	2	1	1	5	0,5	0,5	1	1	3	1	0,75	0,75	1	3,5
34	U	40+	2	1	2	2	7	1	0,5	1	0,5	3	1	0,75	0,75	0,75	3,25
35	P	30-40	2	1	2	1	6	0,5	1	0,5	0,5	2,5	1	0,75	0,75	1	3,5
<b>Total</b>							<b>136,75</b>					<b>71,5</b>					<b>110,25</b>

## Lampiran II : Kuesioner



### Analisa Motivasi Pegawai Perusahaan Pt. Balagi Rattan Cirebon

PT. Balagi Rattan adalah salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi hasil kerajinan rotan di daerah kanci, hasil produksinya merupakan asli kerajinan tangan langsung tidak dengan bantuan alat produksi yang canggih dan hanya menggunakan cetakan dan alat pembantu lainnya.

Hal ini membuat bagian produksi sedikit mengalami kesulitan dalam hal produktivitas pegawainya karena orang produksi harus memiliki ketrampilan yang mumpuni dan tekun untuk memproduksi hasil kerajinan rotan tersebut, yang membuat tidak mudah untuk mencari pegawai baru yang mempunyai keahlian tersebut.

Perkenalkan nama saya Aaron Fernando, Mahasiswa Universitas Parahyangan Bandung angkatan 2017, Jurusan Administrasi Bisnis. Izinkan saya untuk menyebarkan kuesioner ini dalam rangka untuk memenuhi persyaratan tugas akhir saya, terima kasih

Jenis Kelamin \*

- Pria
- Wanita

Usia \*

- 20-30
- 30-40
- 40 ke atas

...

Mendapatkan uang tunai tambahan adalah menarik bagi saya, jika saya bekerja dengan baik \* \*

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Mendapatkan penghargaan atas kerja keras adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik \* \*

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Mendapatkan tanggung jawab lebih adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik \* \*

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Dihormati oleh rekan kerja adalah menarik bagi saya , jika saya bekerja dengan baik \* \*

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Jika saya bekerja dengan baik maka saya akan mendapatkan tambahan upah \* \*

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Jika saya bekerja dengan baik maka rekan satu kerja saya akan menghormati saya \* \*

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Mendapatkan pujian dapat diperoleh dengan saya bekerja dengan baik \* \*

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Jika saya bekerja dengan baik maka kemungkinan saya dipercayakan tanggung jawab yang lebih \* \*

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Dengan usaha kerja yang sudah saya berikan , saya sudah mendapatkan hasil yang sesuai \* \*

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

Dengan keterampilan yang saya miliki saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan \* \*

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

⋮

Dengan rekan kerja yang berkompeten maka saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik

\* \*

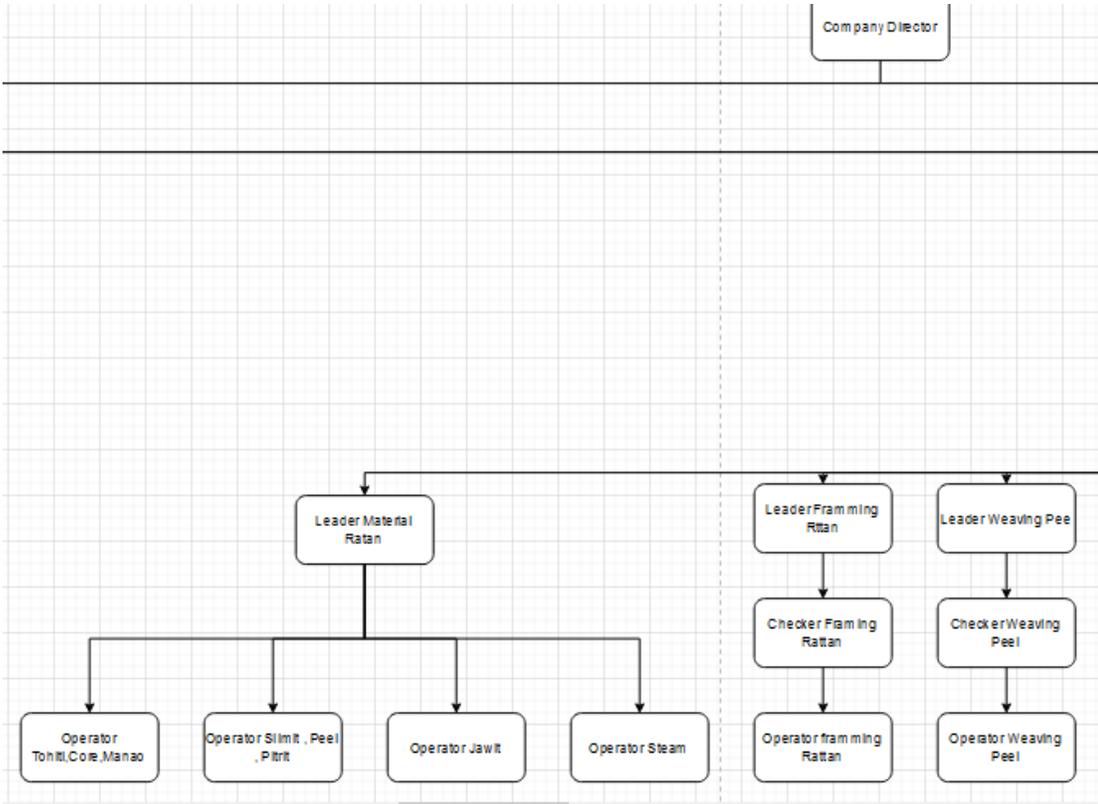
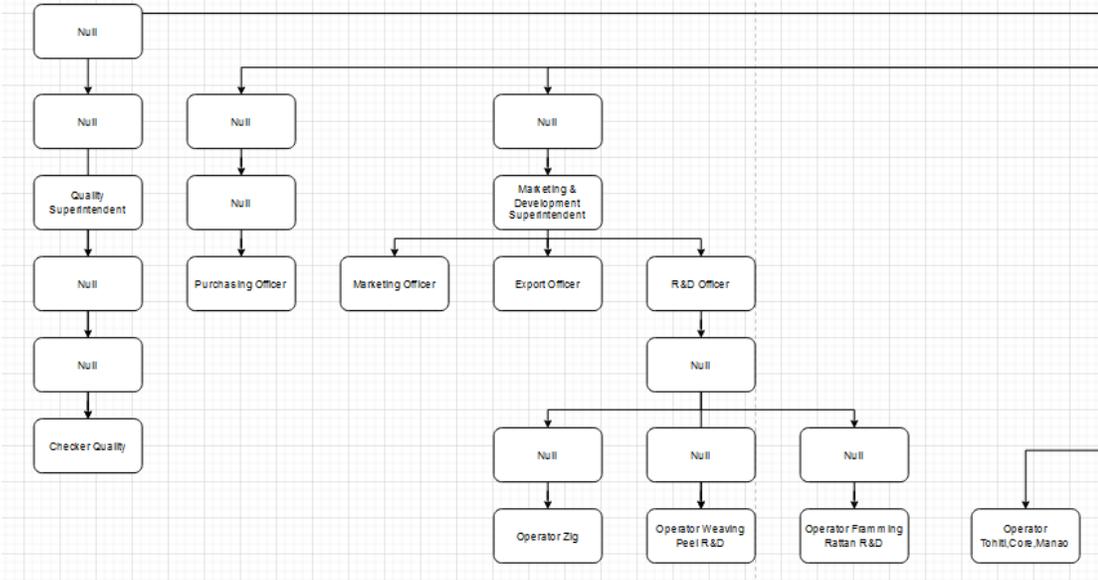
	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

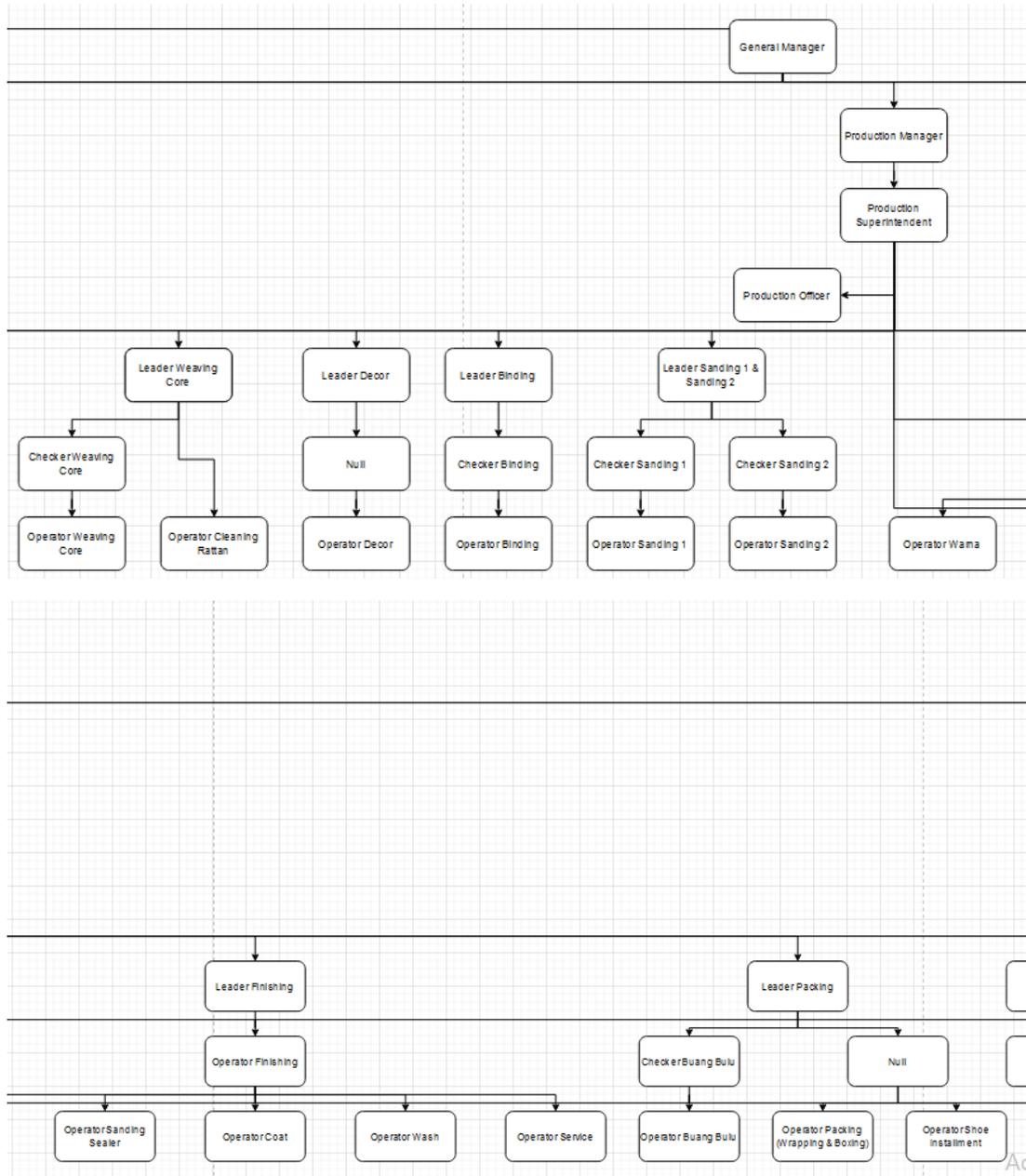
Dengan fasilitas kerja yang memadai maka saya percaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik

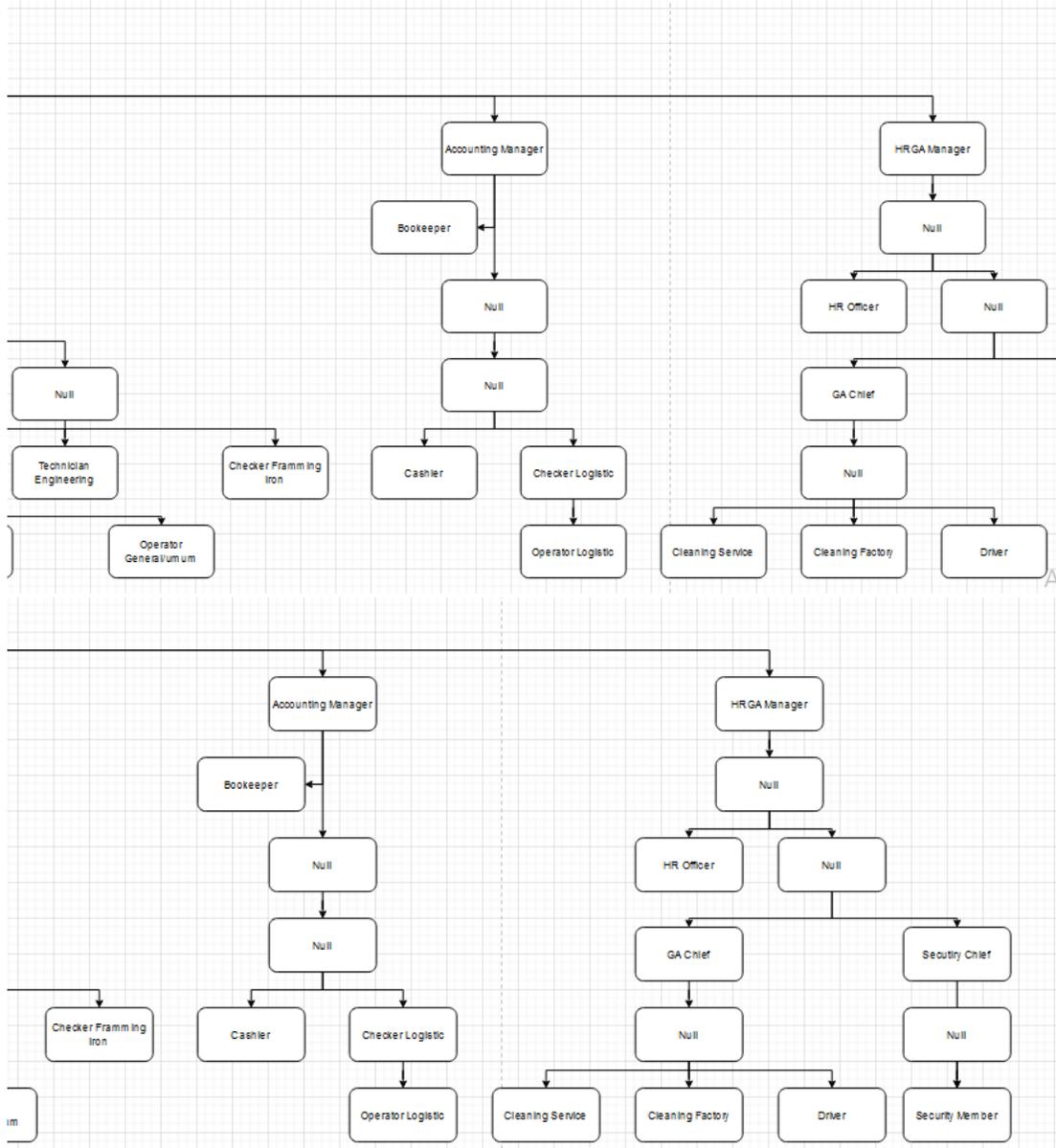
\* \*

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	Sangat setuju				

### Lampiran III Bagan Organisasi







## Daftar Pustaka

- Appelbaum, S. H., Serena, M., & Shapiro, B. T. (2004). Generation X and the boomers: organizational myths and literary realities. *Management Research News*.
- Arnolda, M. (2021). *McClelland's Human Motivation Theory Discovering What Drives Members of Your Team*. London: Mind Tools.
- Cherry, K. (2021). *Behavioral Psychology Theory*. London: LCSW.
- Chew, B. W. (2018). *No-Nonsense Guide to Measuring Productivity*. Boston: Harvard Business Review.
- Deci, E. L. (2013). *Management and Motivation 11th Edition*. New York: Penguin.
- Greer, C. R. (2016). *Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hariandja, M. T. (2002). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2002.
- Herzber, E. (2013). *Management and Motivation 11th edition*. New York: Penguin.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-Hygiene Profiles. *Organizational Dynamics*.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The Motivaiton to Work*. New York: Routledge.
- Hong, J. C., Yang, S. D., Wang, L. J., Chiou, E. F., Sun, F. Y., & Huang, T. L. (1995). Impact of employee benefits on work motivaion and productivity. *The International Journal of Career Management Volume 7 · Number 6 · 1995 · pp. 10–14.*
- Johnson, W. (2017). *Motivate People Using the Expectancy & Contingency Theory*. Atlanta: Chron.
- Khan, S. B., Proverbs, D. G., & Xiao, H. (2020). The motivation of operatives in small construction firms towards health and safety – A conceptual framework. *Engineering, Construction and Architectural Management, 3-4.*
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Canada: Library and Archives Canada Cataloguing in Publication.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2007). *Spirituality in the Workplace: What it Is, Why it Matters, How to Make it Work for You*. California: Personhood Press.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Bros.
- Mathis, R., & Jackson, C. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

- Naoum, S. G. (2015). "Factors influencing labor productivity on construction sites: A state-of-the-art literature review and a survey. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Ohueri, C. C., Enegbuma, W. I., Wong, N. H., & Kuok, K. K. (2018). Labour productivity motivation framework for Iskandar Malaysia. *Labour productivity motivation framework*.
- Riadi, M. (2019, November 27). Retrieved from KajianPustaka.com: <https://www.kajianpustaka.com/2019/11/produktivitas-kerja-pengertian-aspek-pengukuran-dan-faktor-yang-mempengaruhi.html>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2013). *Organizational Behavior (16th Edition)*. New Jersey: Pearson Education.
- Wan Yusoff, W., Kian, T. S., & Mohamed Idris, M. (2013). HERZBERG'S TWO FACTORS THEORY ON WORK MOTIVATION: DOES ITS WORK FOT TODAY'S ENVIRONMENT? *GLOBAR JOURNAL OF COMMERCE & MANAGEMENT PERSPECTIVE*.

