

PENGARUH EKSPEKTANSI, VALENSI, DAN INSTRUMENTALIS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. AMAL MULIA SEJAHTERA BOGOR

Oleh : Ahmad Subandi, Sujadi.P dan M.Azis Firdaus

ABSTRAK

Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti to move atau mendorong. Bila orang tersebut sebagai anggota organisasi bisnis, tentu saja orang tersebut harus dimotivasi agar bekerja dengan optimum agar tujuan organisasi bisnis tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu seorang manajer harus menghayati proses psikologis. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari dan mengetahui seberapa besar pengaruh dari persamaan $Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_3$ studi kasus pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi dan koefisien korelasi.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dari Ekspektansi, Valensi dan Instrumentalis terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV Amal Mulia Sejahtera dengan r-hitung diperoleh 0,5367 dengan tingkat hubungan sedang. Pengaruh yang lebih tinggi adalah variabel ekspektansi terhadap motivasi kerja karyawan, di antara variabel lainnya.

Kata kunci : Ekspektansi, Valensi, Instrumentalis, Motivasi Kerja.

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha saat ini perusahaan-perusahaan baik perusahaan yang berskala besar maupun perusahaan yang berskala kecil mengalami perkembangan yang cukup pesat, tidak terkecuali perusahaan yang bergerak dibidang produksi, khususnya CV. Amal Mulia Sejahtera adalah perusahaan Produksi Thibbun Nabawi yang mengolah bahan utama buah kurma menjadi sari-sari kurma yang telah diproses secara teliti untuk menjaga rasa dan manfaat dari buah kurma itu sendiri.

Berawal dari tuntutan zaman yang serba modern sekarang ini dimana masyarakat merindukan segala sesuatu yang selaras, seimbang dan menyejukkan dari alam (*back to nature*). Gerakan kembali ke alam itu di latar belakang perubahan lingkungan, pola hidup manusia, serta banyaknya berbagai jenis penyakit. Dengan demikian pertumbuhan pengobatan herbal di Indonesia mengalami lonjakan yang begitu signifikan.

Dalam menjaga kualitas produk sari kurma Al Jazira, maka dalam hal proses produksinya ditangani dan dikelola oleh tenaga ahli yang sudah berpengalaman dibidang makanan dan obat. Dan diawasi langsung oleh Dinas Kesehatan serta sudah sesuai dengan standar yang dianjurkan pemerintah.

Sehingga kualitas produk sari kurma Al Jazira sudah dapat diperhitungkan dengan produk yang lain yang sejenis. Disamping itu juga agar tercapainya tujuan perusahaan, karyawan yang ada didalamnya dipandang sebagai asset perusahaan, dalam hal ini pemberian motivasi sangat penting karena motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti *to move* atau mendorong. Bila orang tersebut sebagai anggota organisasi bisnis, tentu saja orang tersebut harus dimotivasi agar bekerja dengan optimum agar tujuan organisasi bisnis tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu seorang manager harus menghayati proses psikologis. Bagaimana caranya? Karena tidaklah mudah memotivasi orang untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, maka para pakar mempelajarinya secara mendalam dan berkelanjutan, sehingga timbul ide-ide atau temuan-temuan atau gabungan keduanya yang dituangkan dalam bentuk teori, yaitu teori motivasi.

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini diberi judul ***"Pengaruh Ekspektansi, Valensi, dan Instrumentalis Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor"*** dengan harapan dapat memberikan saran dan masukan yang positif bagi perusahaan dalam melaksanakan program pemberian motivasi yang baik bagi karyawan demi kemajuan perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari dan mengetahui seberapa besar pengaruh dari persamaan $Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_3$ studi kasus pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor.

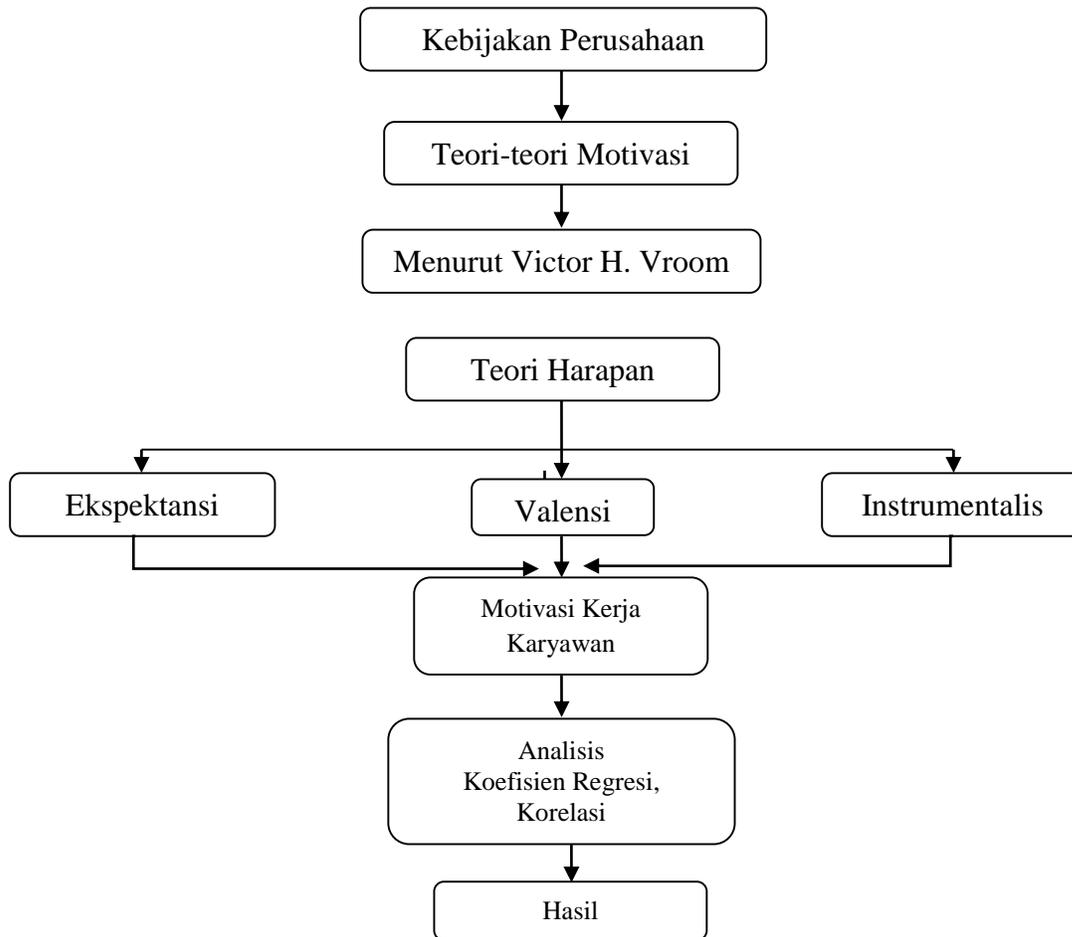
Kerangka Pemikiran

Secara umum motivasi merupakan daya dorong yang sangat penting agar seorang dapat bekerja lebih giat dengan hasil yang maksimal. Banyak hal dapat dilakukan untuk mendorong seorang karyawan untuk termotivasi. Dalam hal ini perusahaan juga harus mengetahui hal-hal atau teori yang dapat digunakan yang berkaitan dalam teori motivasi, hal ini diharapkan agar karyawan yang berkualitas baik dalam perusahaan mempunyai dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Salah satu teori yang dapat digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Victor Vroom yang menjelaskan hubungan antara motivasi dengan ekspektansi atau harapan, valensi, dan instrumentalis.

Dengan adanya teori tersebut diharapkan perusahaan dapat menerapkan kebijakan teori ini dengan tepat sehingga diharapkan para karyawan akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk lebih semangat dalam bekerja, dan merasa dihargai hasil kerjanya sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Hal ini dilakukan agar dapat terjalannya suatu kerja sama yang baik yang dapat saling menguntungkan antar kedua belah pihak guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Gambar 1

Kerangka pemikiran



Metodelogi Penelitian

1. Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui antara hubungan Ekspektansi (X_1), Valensi (X_2), dan Instrumentalis (X_3) dengan MotivasiKerja (Y) dengan persamaan Regresi Linear.

2. Koefisien korelasi

Yaitu analisis yang dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara ketiga variabel tersebut. Penjabarannya adalah sebagai berikut :

Menghitung Koefisien Korelasi Y atas X_1 , X_2 , dan X_3

Hipotesis verbal yang diuji adalah :

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara Ekspektansi, Valensi, dan Instrumentasi terhadap Motivasi Kerja

H_1 : Terdapat hubungan antara Ekspektansi, Valensi, dan Instrumentasi terhadap Motivasi Kerja

Atau secara statistik, dapat ditulis :

$H_0 : \rho_{Y123} = 0$

$H_1 : \rho_{Y123} \neq 0$

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan mengenai ekspektansi, valensi, dan instrumentalis terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera Ciapus Bogor.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hadari Nawawi (2000 : 40). Dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif” mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

“Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material atau non financial*) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”.

Menurut M. Manullang (2005 : 198). Dalam buku “Dasar-dasar Manajemen” mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

“Sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kagairahan kerja dari semua tenaga kerja”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson(2006 : 3). Dalam buku “*Human Resource management*” mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

“Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisiensi guna mencapai tujuan-tujuan organisasional”.

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling berkaitan satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Fungsi operasional MSDM tersebut terbagi menjadi enam fungsi, diantaranya yaitu :

1. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*).

2. Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang

3. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan

4. Pengintegrasian (*Integration*)

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang

6. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Fungsi Pemberhentian merupakan fungsi MSDM untuk pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan perusahaan kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

B. Teori-teori Motivasi

Dalam buku “Kebijakan Kinerja Karyawan” didalamnya dikatakan bahwa Robert E. Quinn, Sue R. Faerman, Michael Thompson dan Michael R. Mc. Grath (1990), dalam buku berjudul “*Becoming A Master Manage, A Competency Frame Work*” menjelaskan sebagai berikut :

“The extent and depth of motivation theory fills literally thousands of books and journal articles. Again, it is our concern to only discuss theory as it informs practice. One of the most comprehensive theories of motivation in use today is expectancy theory, which is a motivational theory based on the relationships among job effort, performance, and outcomes of performance. The expectancy framework incorporates the central element of need and process approaches. Victor Vroom (1994) was the first to conceptualize expectancy theory with the following “equation”

“Pendalaman dan perluasan dari teori motivasi banyak mengisi lembaran berbagai literature ataupun jurnal-jurnal ilmiah. Namun disini pembahasan tentang teori motivasi ini hanya dalam bentuk praktis saja. Salah satu teori yang paling komprehensif dari teori motivasi yang digunakan dewasa ini adalah teori harapan (*expectancy theory*) yang merupakan bagian dari teori motivasi. Sedangkan teori motivasi itu sendiri berdasarkan hubungan antara upaya kerja, kinerja dan hasil kinerja itu sendiri”.

Terdapat beberapa teori motivasi diantaranya teori motivasi modern. Menurut Suyadi Prawirosentono (2005 : 87-91) teori motivasi modern tersebut yaitu : 1) teori kebutuhan (*needs theory*); 2) teori kesadaran (*cognition theory*); 3) teori penguatan (*reinforcement theory*); 4) karakteristik pekerjaan (*job characteristic*)

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Winardi (2002 : 2) mengatakan bahwa : “Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian

(*Organizational Behavior*)guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja”. Menurut Ching & Megginson dalam Gomes (2001 : 180) menjelaskan motivasi melibatkan beberapa faktor, diantaranya : 1) faktor individual dan 2) faktor organisasional.

Terdapat 3 (tiga) faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja di antaranya: 1) perbedaan karakteristik individu, 2) perbedaan karakteristik pekerjaan dan 3) perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi

III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Pengaruh Variabel X₁ (ekspektansi) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 10
Perhitungan Korelasi Ekspektansi, Valensi, dan Instrumentalis (X₁, X₂, X₃) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

No. Responden	Variabel X ₁ (rata-rata skore)	Variabel X ₂ (rata-rata skore)	Variabel X ₃ (rata-rata skore)	Variabel Y (rata-rata skor)	X ₁ .X ₂	X ₁ .X ₃	X ₂ .X ₃	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₃ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₃ Y
1	4,5	4	3,5	3,8	18	15,75	14	20,25	16	12,25	14,44	17,1	15,2	13,3
2	4,5	4	3	3,8	18	13,5	12	20,25	16	9	14,44	17,1	15,2	11,4
3	4	4	3	3,7	16	12	12	16	16	9	13,69	14,8	14,8	11,1
4	4	4	3,5	3,8	16	14	14	16	16	12,25	14,44	15,2	15,2	13,3
5	4,25	4	3,5	4	17	14,87	14	18,06	16	12,25	16	17	16	14
6	4,5	4	4	3,8	18	18	16	20,25	16	16	14,44	17,1	15,2	15,2
7	4,75	4	4	3,8	19	19	16	22,56	16	16	14,44	18,05	15,2	15,2
8	4	4	3,5	3,7	16	14	14	16	16	12,25	13,69	14,8	14,8	12,95
9	4	4	4	3,7	16	16	16	16	16	16	13,69	14,8	14,8	14,8
10	4	4	3	3,7	16	12	12	16	16	9	13,69	14,8	14,8	11,1
11	4	4	3	3,8	16	12	12	16	16	9	14,44	15,2	15,2	11,4
12	4,5	4	3,5	3,7	18	15,75	14	20,25	16	12,25	13,69	16,65	14,8	12,95
13	4,5	4	4	3,7	18	18	16	20,25	16	16	13,69	16,65	14,8	14,8
14	4,5	5	4	3,8	22,5	18	20	20,25	25	16	14,44	17,1	19	15,2
15	4,5	4	4	3,8	18	18	16	20,25	16	16	14,44	17,1	15,2	15,2

No. Responden	Variabel X ₁ (rata-rata skore)	Variabel X ₂ (rata-rata skore)	Variabel X ₃ (rata-rata skore)	Variabel Y (rata-rata skor)	X ₁ .X ₂	X ₁ .X ₃	X ₂ .X ₃	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₃ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₃ Y
16	4,5	5	4	4	22,5	18	20	20,25	25	16	16	18	20	16
17	4,5	4	4,5	4,1	18	20,25	18	20,25	16	20,25	16,81	18,45	16,4	18,45
18	4,25	4	4,5	4,2	17	19,125	18	18,06	16	20,25	17,64	17,85	16,8	18,9
19	4,5	4	4,5	4,2	18	20,25	18	20,25	16	20,25	17,64	18,9	16,8	18,9
20	4,5	4	4	4,2	18	18	16	20,25	16	16	17,64	18,9	16,8	16,8
21	4,25	4	3,5	3,8	17	14,875	14	18,06	16	12,25	14,44	16,15	15,2	13,3
22	4	4	3,5	3,8	16	14	14	16	16	12,25	14,44	15,2	15,2	13,3
23	4	4	3	3,7	16	12	12	16	16	9	13,69	14,8	14,8	11,1
24	4	4	3,5	3,8	16	14	14	16	16	12,25	14,44	15,2	15,2	13,3
25	4	4	3,5	3,7	16	14	14	16	16	12,25	13,69	14,8	14,8	12,95
26	4,25	4	4	4	17	17	16	18,06	16	16	16	17	16	16
27	4,5	4	4,5	4	18	20,25	18	20,25	16	20,25	16	18	16	18
28	4,25	4	3	3,8	17	12,75	12	18,06	16	9	14,44	16,15	15,2	11,4
29	4,25	4	3,5	3,8	17	14,875	14	18,06	16	12,25	14,44	16,15	15,2	13,3
30	4	4	3,5	3,7	16	14	14	16	16	12,25	13,69	14,8	14,8	12,95
n=30	∑128,25	∑122	∑110,5	∑115,4	∑522	∑474,25	∑450	∑549,93	∑498	∑413,75	∑444,66	∑493,8	∑469,4	∑426,55

Sumber : Data Kuesioner (Olah Data)

1. Analisis Regresi Linear

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui antara hubungan Ekspektansi (X₁) dengan motivasi kerja (Y) dengan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + bX_1$ Dimana :

X₁ = Ekspektansi

Y = Motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

a. $\sum Y = na + b\sum X_1$

b. $\sum X_1 Y = a\sum X_1 + b\sum X_1^2$

$$\begin{array}{l|l}
 x: 4,275 & 115,4 = 30a + b128,25 \\
 x: 1 & 493,8 = a128,25 + b549,93 - \\
 \hline
 & 493,34 = 128,25a + 548,27b \\
 & 493,8 = 128,25a + 549,93b - \\
 & -0,46 = -1,66b
 \end{array}$$

$$\mathbf{b = 0,278}$$

$$115,4 = 30a + b128,25$$

$$115,4 = 30a + (0,278) 128,25$$

$$115,4 = 30a + 35,65$$

$$30a = 79,75$$

$$\mathbf{a = 2,658}$$

Jadi berdasarkan perhitungan koefisien regresi diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 2,658 + 0,278X_1$. Artinya setiap kenaikan X_1 (ekspektansi) sebesar 1 satuan, maka menyebabkan kenaikan Y (motivasi kerja karyawan) sebesar 0,278

2. Analisis Koefisien Korelasi

Yaitu analisis yang dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut. Rumusnya adalah sebagai berikut :

Rumus Korelasi X_1 atas Y adalah :

$$r_{X_1,Y} = \frac{n \cdot \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \sqrt{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

$$r_{X_1,Y} = \frac{30 \cdot \sum 493,8 - (\sum 128,25)(\sum 115,4)}{\sqrt{30 \cdot \sum 549,93 - (\sum 128,25)^2} \sqrt{30 \cdot \sum 444,66 - (\sum 115,4)^2}}$$

$$r_{X_1,Y} = \frac{14.814 - 14.800,05}{\sqrt{16.497,7 - 16.448,06} \sqrt{13339,8 - 13.317,16}}$$

$$r_{X_1,Y} = \frac{13,95}{\sqrt{49,64} \sqrt{22,64}}$$

$$r_{X_1,Y} = \frac{13,95}{7,04x - 4,75}$$

$$r_{X_1,Y} = \frac{13,95}{33,44}$$

$$r_{X_1,Y} = 0,417$$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diatas didapat nilai **r = 0,417** (terletak pada interval 0,40 – 0,599). Artinya koefisien korelasimenunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bersifat positif dan sedang

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi X_1 atas Y

$$KD = r^2_{X_1,Y} = (r_{X_1,Y})^2 \times 100\%$$

$$KD = r^2_{X_1,Y} = (0,417)^2 \times 100\%$$

$$KD = r^2_{X_1,Y} = 17,38\%$$

Pada perhitungan diatas dapat dilihat hasil Koefisien Determinasi sebesar 17,38 %. Maka kontribusi yang diberikan oleh variabel ekspektansi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 17,38 % dan sisanya 82,62 % dipengaruhi oleh faktor lainnya

4. Perhitungan t Hitung

Pengujian Hipotesis Korelasi X_1 atas Y

$$t_{\text{Hitung } X_1Y} = \frac{r_{X_1Y} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2_{X_1Y}}}$$

$$t_{\text{Hitung } X_1Y} = \frac{0,417 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,417)^2}}$$

$$t_{\text{Hitung } X_1Y} = \frac{2,20}{0,91}$$

$$t_{\text{Hitung } X_1Y} = 2,417$$

Sementara dari hasil pengujian hipotesis didapat nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,417 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,048 dengan demikian $t_{\text{hitung}} >$ dari t_{tabel} . Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan antara variabel tersebut

1. Analisis Regresi Linear

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui antara hubungan Valensi (X_2) dengan Motivasi kerja (Y) dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + cX_2$$

Dimana diantaranya :

X_2 = Valensi

Y = Motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

$$a. \sum Y = na + c \sum X_2$$

$$b. \sum X_2 Y = a \sum X + c \sum X_2^2$$

$$\begin{array}{l|l} x: 4,067 & 115,4 = 30a + c122 \\ x: 1 & 469,4 = a122 + c498 - \\ \hline & 469,33 = \cancel{122a} + 496,174c \end{array}$$

$$469,4 = 122a + 498c -$$

$$-0,07 = -1,826c$$

$$\mathbf{c = 0,0383}$$

$$115,4 = 30a + c122$$

$$115,4 = 30a + (0,0383) 122$$

$$115,4 = 30a + 4,67$$

$$30a = 110,73$$

$$\mathbf{a = 3,691}$$

Jadi berdasarkan perhitungan koefisien regresi diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 3,691 + 0,0383X_2$. Artinya setiap kenaikan X_2 (valensi) sebesar 1 satuan, maka menyebabkan kenaikan Y (motivasi kerja karyawan) sebesar 0,0383

2. Analisis Koefisien Korelasi

Yaitu analisis yang dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut. Rumusnya adalah sebagai berikut :

Rumus Korelasi X_2 atas Y adalah :

$$r_{X_2,Y} = \frac{n \cdot \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r_{X_2,Y} = \frac{30 \cdot \sum 469,4 - (\sum 122)(\sum 115,4)}{\sqrt{30 \cdot \sum 498 - (\sum 110,5)^2} \sqrt{30 \cdot \sum 444,66 - (\sum 115,4)^2}}$$

$$r_{X_2,Y} = \frac{14.082 - 14.078,8}{\sqrt{14.940 - 12.210,25} \sqrt{13.339,8 - 13.317,16}}$$

$$r_{X_2,Y} = \frac{3,2}{\sqrt{2.729,75} \sqrt{22,64}}$$

$$r_{X_2,Y} = \frac{3,2}{52,24 \times 4,75}$$

$$r_{X_2,Y} = \frac{3,2}{248,14}$$

$$r_{X_2,Y} = 0,013$$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diatas didapat nilai $r = 0,013$ (terletak pada interval 0,00 – 0,199). Artinya koefisien korelasimenunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bersifat positif dan sangat rendah

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi X_2 atas Y

$$KD = r_{X_2.Y}^2 = (r_{X_2.Y})^2 \times 100\%$$

$$KD = r_{X_2.Y}^2 = (0,013)^2 \times 100\%$$

$$KD = r_{X_2.Y}^2 = 1,69\%$$

Pada perhitungan diatas dapat dilihat hasil Koefisien Determinasi sebesar 1,69 %. Maka kontribusi yang diberikan oleh variabel ekspektansi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 1,69 % dan sisanya 98,31 % dipengaruhi oleh faktor lainnya

4. Perhitungan t Hitung

Pengujian Hipotesis Korelasi X_2 atas Y

$$t_{\text{Hitung } X_2Y} = \frac{r_{X_2Y} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{X_2Y}^2}}$$

$$t_{\text{Hitung } X_2Y} = \frac{0,013 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,013)^2}}$$

$$t_{\text{Hitung } X_2Y} = \frac{0,069}{0,83}$$

$$t_{\text{Hitung } X_2Y} = 0,083$$

Sementara dari hasil pengujian hipotesis didapat nilai t_{hitung} adalah sebesar 0,083 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,048 dengan demikian $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$. Maka,

H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel tersebut

B. Analisa Pengaruh Variabel X_3 (instrumentalis) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

1. Analisis Regresi Linear

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui antara hubungan instrumentalis (X_3) dengan Motivasi kerja (Y) dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + dX_3$$

Dimana diantaranya :

X_3 = Instrumentalis

Y = Motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

$$a. \sum Y = na + d\sum X_3$$

$$b. \sum X_3 Y = a \sum X_3 + d\sum X_3^2$$

$$\begin{array}{l} x: 3,683 \\ x: 1 \end{array} \left| \begin{array}{l} 115,4 = 30a + d128,25 \\ 426,55 = a110,5 + d413,75 - \\ \hline 425,01 = 110,5a + 472,34d \\ 426,55 = 110,5a + 413,75d - \\ \hline -1,54 = 58,59 \end{array} \right.$$

$$d = -0,0262$$

$$115,4 = 30a + d128,25$$

$$115,4 = 30a + (-0,0262) 128,25$$

$$115,4 = 30a - 3,360$$

$$30a = 112,04$$

$$a = 3,7346$$

Jadi berdasarkan perhitungan koefisien regresi di atas dapat diketahui bahwa regresi yang terbentuk adalah $Y = 3,7346 - 0,0262X_3$. Artinya sertiap kenaikan X_3

(instrumentalis) sebesar 1 satuan, maka menyebabkan penurunan Y (motivasi kerja karyawan) sebesar 0,0262.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Yaitu analisis yang dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut. Rumusnya adalah sebagai berikut :

Rumus Korelasi X_3 atas Y adalah :

$$r_{X_3Y} = \frac{n \cdot \sum X_3Y - (\sum X_3)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r_{X_3,Y} = \frac{30 \cdot \sum 426,55 - (\sum 110,5)(\sum 115,4)}{\sqrt{30 \cdot \sum 413,75 - (\sum 110,5)^2} \sqrt{30 \cdot \sum 444,66 - (\sum 115,4)^2}}$$

$$r_{X_3,Y} = \frac{12.796,5 - 12.751,7}{\sqrt{12.412,5 - 12.210,25} \sqrt{13.339,8 - 13.317,16}}$$

$$r_{X_3,Y} = \frac{44,8}{\sqrt{202,25} \sqrt{22,64}}$$

$$r_{X_3,Y} = \frac{44,8}{14,22 \times 4,75}$$

$$r_{X_3,Y} = \frac{44,8}{67,54}$$

$$r_{X_3,Y} = 0,663$$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diatas didapat nilai $r = 0,663$ (terletak pada interval 0,60 – 0,799). Artinya koefisien korelasimenunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bersifat positif dan kuat

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi X_3 atas Y

$$KD = r^2_{X_3,Y} = (r_{X_3,Y})^2 \times 100\%$$

$$KD = r^2_{X_3,Y} = (0,663)^2 \times 100\%$$

$$KD = r^2_{X_3,Y} = 43,96\%$$

Pada perhitungan diatas dapat dilihat hasil Koefisien Determinasi sebesar 43,96%. Maka kontribusi yang diberikan oleh variabel ekspektansi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 43,96% dan sisanya 56,04% dipengaruhi oleh faktor lainnya

4. Perhitungan t Hitung

Pengujian Hipotesis Korelasi X_3 atas Y

$$t_{\text{Hitung } X_3Y} = \frac{r_{X_3Y} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2_{X_3Y}}}$$

$$t_{\text{Hitung } X_3Y} = \frac{0,663\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,663)^2}}$$

$$t_{\text{Hitung } X_3Y} = \frac{3,507}{0,56}$$

$$t_{\text{Hitung } X_3Y} = 6,262$$

Sementara dari hasil pengujian hipotesis didapat nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,262 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,048 dengan demikian $t_{\text{hitung}} >$ dari t_{tabel} . Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan antara variabel tersebut.

C. Analisa Pengaruh Variabel berganda (X_1 , X_2 , dan X_3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

1. Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui antara hubungan Ekspektansi (X_1), Valensi (X_2), dan Instrumentalis (X_3) dengan Motivasi Kerja (Y) dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_3$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja

X_1 = Harapan (*expectancy*)

X_2 = Ketertarikan pada pekerjaan (*valence*)

X_3 = Prasarana atau alat pendukung kerja (*instrumentality*)

$$\begin{aligned}
 \text{a. } \sum Y &= na + b\sum X_1 + c\sum X_2 + d\sum X_3 \\
 \text{b. } \sum X_1 Y &= a\sum X_1 + b\sum X_1^2 + c\sum X_2 \cdot X_1 + d\sum X_3 \cdot X_1 \\
 \text{c. } \sum X_2 Y &= a\sum X_2 + b\sum X_1 \cdot X_2 + c\sum X_2^2 + d\sum X_3 \cdot X_2 \\
 \text{d. } \sum X_3 Y &= a\sum X_3 + b\sum X_1 \cdot X_3 + c\sum X_2 \cdot X_3 + d\sum X_3^2 \\
 115,4 &= 30a + b128,25 + c122 + d110,5 \\
 493,8 &= a128,25 + b549,93 + c522 + d474,25 \\
 469,4 &= a122 + b522 + c498 + d450 \\
 426,55 &= a110,5 + b474,25 + c450 + d413,75
 \end{aligned}$$

Persamaan (a) dikalikan 4,275 dan Persamaan (b) dikalikan 1

$$\begin{array}{l|l}
 \text{x: 4,275} & 115,4 = 30a + b128,25 + c122 + d110,5 \\
 \text{x: 1} & 493,8 = a128,25 + b549,93 + c522 + d474,25 - \\
 & \hline
 & 493,34 = \cancel{128,25a} + 548,27b + 521,55c + 472,39d \\
 & 493,8 = \cancel{128,25a} + 549,93b + 522c + 474,25d - \\
 & \hline
 & -0,46 = -1,66b - 0,45c - 1,86d \quad \dots \dots \dots \rightarrow \text{Persamaan (e)}
 \end{array}$$

Persamaan (a) dikalikan 4,067 dan Persamaan (c) dikalikan 1

$$\begin{array}{l|l}
 \text{x: 4,067} & 115,4 = 30a + b128,25 + c122 + d110,5 \\
 \text{x: 1} & 469,4 = a122 + b522 + c498 + d450 - \\
 & \hline
 & 469,34 = \cancel{122a} + 521,60b + 496,18c + 449,40d \\
 & 469,4 = \cancel{122a} + 522b + 498c + 450d - \\
 & \hline
 & -0,06 = -0,4b - 1,82c - 0,6d \quad \dots \dots \dots \rightarrow \text{Persamaan (f)}
 \end{array}$$

Persamaan (a) dikalikan 3,683 dan Persamaan (d) dikalikan 1

$$\begin{array}{l|l}
 \text{x: 3,683} & 115,4 = 30a + b128,25 + c122 + d110,5 \\
 \text{x: 1} & 426,55 = a110,5 + b474,25 + c450 + d413,75 - \\
 & \hline
 & 425,01 = \cancel{110,5a} + 472,35b + 449,32c + 407d \\
 & 426,55 = \cancel{110,5a} + 474,25b + 450c + 413,75d - \\
 & \hline
 & -1,54 = -1,9b - 0,68c - 6,75d \quad \dots \dots \dots \rightarrow \text{Persamaan (g)}
 \end{array}$$

Persamaan (e) dikalikan 0,4 dan Persamaan (f) dikalikan 1,66

$$\begin{array}{l|l}
 x: 0,4 & -0,46 = -1,66b - 0,45c - 1,86d \\
 x: 1,66 & -0,06 = -0,4b - 1,82c - 0,6d \quad - \\
 \hline
 & -0,184 = \cancel{-0,664b} + -0,18c + 0,744d \\
 & -0,099 = \cancel{-0,664b} + -3,021c + 0,996d \quad - \\
 \hline
 & -0,085 = -2,841c - 0,252d \quad \dots\dots\dots \rightarrow \text{Persamaan (h)} \\
 & \text{Persamaan (e) dikalikan 1,9 dan Persamaan (g) dikalikan 1,66}
 \end{array}$$

$$\begin{array}{l|l}
 x: 1,9 & -0,46 = -1,66b - 0,45c - 1,86d \\
 x: 1,66 & -1,54 = -1,9b - 0,68c - 6,75d \quad - \\
 \hline
 & -0,874 = \cancel{-3,154b} + -0,855c + 3,534d \\
 & -2,556 = \cancel{-3,154b} + -1,129c + 11,205d \quad - \\
 \hline
 & -1,682 = -0,274c - 7,671d \quad \dots\dots\dots \rightarrow \text{Persamaan (i)}
 \end{array}$$

Persamaan (h) dikalikan 0,275 dan Persamaan (i) dikalikan 2,841

$$\begin{array}{l|l}
 x: 0,274 & -0,085 = -2,841c - 0,252d \\
 x: 2,841 & -1,682 = -0,274c - 7,671d \quad - \\
 \hline
 & -0,0233 = \cancel{-0,7784c} + -0,0690d \\
 & -4,7785 = \cancel{-0,7784c} + -0,1960d \quad - \\
 \hline
 & -4,755 = -0,127d
 \end{array}$$

d = 37,44

$$\begin{array}{l|l}
 -0,085 = -2,841c - 0,252d \quad \dots\dots\dots \rightarrow \text{Persamaan (h)} \\
 -0,085 = -2,841c - 0,252.(37,44) \\
 -0,085 = -2,841c - 9,435 \\
 2,841c = -9,52
 \end{array}$$

c = -3,3509

$$\begin{array}{l|l}
 -0,06 = -0,4b - 1,82c - 0,6d \quad \dots\dots\dots \rightarrow \text{Persamaan (f)} \\
 -0,06 = -0,4b - 1,82(-3,3509) - 0,6(37,44) \\
 -0,06 = -0,4b + 6,0986 - 22,464 \\
 -0,06 = -0,4b - 16,365 \\
 0,4b = -16,425
 \end{array}$$

b = -41,062

$$115,4 = 30a + b128,25 + c122 + d110,5 \quad \dots\dots\dots \rightarrow \text{Persamaan (f)}$$

$$\begin{aligned}
 115,4 &= 30a + (-41,062)128,25 + (-3,3509)122 + (37,44)110,5 \\
 115,4 &= 30a - 5266,20 - 408,81 + 4137,12 \\
 -30a &= 115,4 - 5266,20 - 408,81 + 4137,12 \\
 -30a &= -1422,49 \\
 \mathbf{a} &= \mathbf{47,4163}
 \end{aligned}$$

Jadi berdasarkan perhitungan koefisien regresi diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 47,4163 - 41,062X_1 - 3,3509X_2 + 37,44X_3$. Artinya setiap kenaikan X_1 (ekspektansi) sebesar 1 satuan, maka menyebabkan penurunan Y (motivasi kerja karyawan) sebesar 41,062 dan setiap kenaikan X_2 (valensi) sebesar 1 satuan, maka menyebabkan penurunan Y (motivasi kerja karyawan) sebesar 3,3509 dan setiap kenaikan X_3 (instrumentalis) sebesar 1 satuan, maka menyebabkan kenaikan Y (motivasi kerja karyawan) sebesar 37,44

2. Analisis Koefisien Korelasi

Yaitu analisis yang dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara keempat variabel tersebut.

a. Koefisien Korelasi X_1 dengan X_2

$$r_{x_1, x_2} = \frac{n \cdot \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \sqrt{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}}$$

$$r_{x_1, x_2} = \frac{(30)(522) - (128,25)(122)}{\sqrt{30 \cdot (549,93) - (128,25)^2} \sqrt{30 \cdot (498) - (122)^2}}$$

$$r_{x_1, x_2} = \frac{15660 - 15646,5}{\sqrt{16497,9 - 16448} \sqrt{14940 - 14884}}$$

$$r_{x_1, x_2} = \frac{13,5}{\sqrt{49,9} \sqrt{56}}$$

$$r_{x_1, x_2} = \frac{13,5}{52,5}$$

$$r_{x_1, x_2} = 0,257$$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara X_1 dan X_2 diatas didapat nilai $r = 0,257$ (terletak pada interval $0,20 - 0,399$). Artinya koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bersifat positif dan lemah.

b. Koefisien Korelasi X_1 dengan X_3

$$r_{x_1,x_3} = \frac{n \cdot \sum X_1 X_3 - (\sum X_1)(\sum X_3)}{\sqrt{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \sqrt{n \cdot \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2}}$$

$$r_{x_1,x_3} = \frac{(30)(474,25) - (128,25)(110,5)}{\sqrt{30 \cdot (549,93) - (128,25)^2} \sqrt{30 \cdot (413,75) - (110,5)^2}}$$

$$r_{x_1,x_3} = \frac{14227,5 - 14171,6}{\sqrt{16497,9 - 16448} \sqrt{12412,5 - 12210,25}}$$

$$r_{x_1,x_3} = \frac{55,9}{\sqrt{49,9} \sqrt{202,25}}$$

$$r_{x_1,x_3} = \frac{55,9}{99,4}$$

$$r_{x_1,x_3} = 0,562$$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara X_1 dan X_3 diatas didapat nilai $r = 0,562$ (terletak pada interval $0,40 - 0,599$). Artinya koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bersifat positif dan sedang.

c. Koefisien Korelasi X_2 dengan X_3

$$r_{x_2, x_3} = \frac{n \cdot \sum X_2 X_3 - (\sum X_2)(\sum X_3)}{\sqrt{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} \sqrt{n \cdot \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2}}$$

$$r_{x_2, x_3} = \frac{(30)(450) - (122)(110,5)}{\sqrt{30 \cdot (498) - (122)^2} \sqrt{30 \cdot (413,75) - (110,5)^2}}$$

$$r_{x_2, x_3} = \frac{13500 - 13481}{\sqrt{14940 - 14884} \sqrt{12412,5 - 12210,25}}$$

$$r_{x_2, x_3} = \frac{19}{\sqrt{56} \sqrt{202,25}}$$

$$r_{x_2, x_3} = \frac{19}{106,5}$$

$$r_{x_2, x_3} = 0,178$$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara X_2 dan X_3 diatas didapat nilai $r = 0,178$ (terletak pada interval 0,00 – 0,199). Artinya koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bersifat positif dan sangat lemah.

d. Koefisien Korelasi ganda X_1, X_2 dan X_3

$$r_{x_4} = \frac{n \cdot \sum Y - (\sum x_4)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum x_4^2 - (\sum x_4)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r_{x_4} = \frac{(30)(463,25) - (120,25)(115,4)}{\sqrt{30(484) - (120)^2} \sqrt{30(445) - (115,4)^2}}$$

$$r_{x_4} = \frac{13897,5 - 13876,9}{\sqrt{120} \sqrt{33}}$$

$$r_{x_4} = \frac{20,6}{62,13}$$

$$r_{x_4} = 0,3315$$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diatas didapat nilai $r = 0,3315$ (terletak pada interval 0,20 – 0,399). Artinya koefisien korelasimenunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bersifat positif dan lemah

3. Koefisien Determinasi

$$KD = r_{x_4}^2 = (r)^2 \times 100\%$$

$$KD = r_{x_4}^2 = (0,3315)^2 \times 100\%$$

$$KD = r_{x_4}^2 = 10,98\%$$

Pada perhitungan diatas dapat dilihat hasil Koefisien Determinasi sebesar 10,98%. Maka kontribusi yang diberikan oleh variabel ekspektansi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 10,98 % dan sisanya 89,02% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4. Perhitungan t Hitung

$$t_{Hitung} = \frac{r_{x_4} \sqrt{n - 4}}{\sqrt{1 - r_{x_4}^2}}$$

$$t_{Hitung} = \frac{0,33 \sqrt{30 - 4}}{1 - (0,33)^2}$$

$$t_{Hitung} = \frac{2,92}{0,81}$$

Sementara dari hasil pengujian hipotesis didapat nilai $t_{hitung} = 3,604$ adalah sebesar 3,604 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,056 dengan demikian $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan antara variabel ganda tersebut.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian data yang telah kami peroleh selama penelitian berlangsung, maka sebagai jawaban dari identifikasi masalah yang penulis buat sebelumnya dan setelah dilakukan analisis didapat hasil yang menyatakan bahwa :

1. Terdapat hubungan antara variabel ekspektansi terhadap motivasi kerja karyawan, didapat nilai $r = 0,8463$ (terletak pada interval 0,80 – 1,000). Artinya koefisien korelasimenunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bersifat positif dan sangat kuat

2. Terdapat hubungan antara variabel valensi terhadap motivasi kerja karyawan, didapat nilai $r = 0,5553$ (terletak pada interval 0,40 – 0,599). Artinya koefisien korelasimenunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bersifat positif dan sedang
3. Terdapat hubungan antara variabel instrumentalis terhadap motivasi kerja karyawan, didapat nilai $r = 0,7080$ (terletak pada interval 0,60 – 0,799). Artinya koefisien korelasimenunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bersifat positif dan kuat
4. Terdapat hubungan antara variabel berganda tersebut, didapat nilai $r = 0,5367$ (terletak pada interval 0,40 – 0,599). Artinya koefisien korelasimenunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bersifat positif dan sedang.

Saran

Adapun saran dan masukan yang dapat penulis berikan sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dalam perhitungan yang berhubungan dengan masalah yang penulis angkat berkenaan dengan teori motivasi, secara keseluruhan hasilnya berpengaruh satu sama lain. Namun yang paling berpengaruh adalah :

1. Pengaruh X_1 (ekspektansi) atau harapan terhadap motivasi kerja, didapat hasil yang bersifat positif dan sangat kuat dengan nilai $r = 0,8463$ (terletak pada interval 0,80 – 1,000) dengan kontribusi yang diberikan cukup besar yaitu sebesar 71,62% dan sisanya 28,38% dipengaruhi oleh faktor lain
2. Pengaruh X_3 (instrumentalis) atau alat pendukung terhadap motivasi kerja, didapat hasil yang bersifat positif dan kuat dengan nilai $r = 0,7080$ (terletak pada interval 0,60 – 0,799) dengan kontribusi yang diberikan cukup besar yaitu sebesar 30,84% dan sisanya 69,16% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Jadihal ini menunjukkan bahwa manfaat dari adanya motivasi yang utama adalah adanya harapan dari para karyawan terhadap kebijakan perusahaan mengenai besarnya gaji, promosi jabatan, pujian, hadiah dll. Serta perusahaan harus menunjang alat pendukung kerja dalam menciptakan kegairahan kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan diharapkan meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Artinya

pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang yang senang dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. Organisasi Dan Motivasi. Cetakan ke 5, PT Bumi Aksara, Jakarta. 2007.

Herujito M. Yayat. Dasar-dasar Manajemen. PT. Grasindo. Jakarta. 2001.

Manullang, M. Dasar-dasar Manajemen. Gadjah Mada University, Yogyakarta. 2005.

Mathis, Robert L. Jackson, John. *Human Resource Management*. Salemba Empat, Jakarta. 2006

Nawawi Hadari. MSDM Untuk Bisnis Yang kompetitif. Edisi ke tiga. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta. 2000.

Prawirosentono Suyadi. Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi ke dua. BPFE UGM Yogyakarta. 2008.

Prawirosentono Suyadi. Model Pembangunan Sumber Daya Manusia Skala Makro Mikro Harmoni Insani Menuju Sukses. Edisi ke dua. BPFE UGM Yogyakarta. 2005.

Prawirosentono Suyadi. Manajemen Operasi. Edisi ke empat. Bumi Aksara Jakarta. 2009.

Supardi U.S. Aplikasi Statistika Dalam Penelitian. Cetakan Pertama. Ufuk Publishing House. Ufuk Press. Jakarta Selatan. Jakarta 2012.

Swastha Basu, Sukotjo Ibnu. Pengantar Bisnis Modern. Edisi ke tiga. Liberty Yogyakarta. 2002.

Sukirno Sadono, dkk. Pengantar Bisnis. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta. 2011.

Sugiono. Metode Penelitian Administrasi. CV. Alfabeta. Bandung. 2005.

Winardi J. Motivasi Dan Pemasukan Dalam Manajer. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2002.

Yani. M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media. Jakarta. 2011.

[http:// Aprian.blogdetik.com/faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, pada hari Jum'at tanggal 11 Mei 2012, jam 21:45 wib.](http://Aprian.blogdetik.com/faktor-faktor%20yang%20mempengaruhi%20motivasi%20kerja,%20pada%20hari%20Jum'at%20tanggal%2011%20Mei%202012,%20jam%2021:45%20wib.)