

BAB

7

MOTIVASI DALAM ORGANISASI

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kumpulan yang terdiri dari beberapa unsur antara lain terdiri dari sekelompok orang, mempunyai tujuan, mempunyai sistem serta legalitas hukum yang sah di suatu Negara. Organisasi dalam hal ini adalah suatu perusahaan yang terdiri dari berbagai unsur seperti yang diatas yang sudah dijabarkan akan tetapi empat unsur tersebut belum bisa dikatakan sebuah organisasi perusahaan yang bisa dijalankan sebagaimana mestinya, akan tetapi dalam sebuah organisasi perusahaan yang pada umumnya tujuan utamanya adalah *profit* (keuntungan) semata. Pada Era dulu memang tujuan utamanya adalah *profit* (keuntungan), akan tetapi hal itu perlu didukung oleh lingkungan internal mau pun eksternal untuk mencapai hal itu semua, salah satunya adalah sumberdaya alam , sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya finansial, serta sumber daya lainnya.

Sumberdaya alam adalah suatu input didalam memproses suatu barang atau jasa sehingga penggunaan sumber daya itu diperlukan untuk di gunakan sehemat mungkin. Sumberdaya teknologi juga diperlukan agar lebih menghemat didalam penggunaan sumberdaya lainnya, sedangkan sumberdaya manusia sangat dibutuhkan untuk mengoperasikan teknologi yang ada. Sumberdaya manusia untuk Era digital ini cukup mengawatirkan dikarenakan hampir semua pekerjaan yang dilakukan manusia bisa dilakukan mesin dan hal itu sangat menguntungkan bagi pihak perusahaan karena akan mengurangi biaya-biaya tenaga kerja dan meminimalkan "*human error*".

Sumberdaya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja dimana tenaga kerja adalah salah satu asset bagi sebuah perusahaan, akan tetapi berbeda sekali dengan teknologi atau mesin yang bisa diformat pemakaian sesuai dengan keinginan dan kebutuhan dikarenakan mesin tersebut hanya sebatas benda mati saja bisa saja dan kapan saja bisa di buang begitu saja. Sedangkan manusia sendiri mereka mempunyai fisik, akal, emosi, lapar dan haus serta mempunyai keterbatasan kemampuan masing-masing dan hal ini dengan adanya naik turunnya suatu *mood* seseorang didalam bekerja maka bisa mengakibatkan produktivitas perusahaan juga akan berdampak nantinya. Manusia akan selalu berperan aktif dan pasti paling dominan didalam melakukan setiap kegiatan - kegiatan organisasi, karena itulah manusia menjadi pelaku utama dan penentu akan terwujudnya dan ketercapaian tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari yang namanya manusia.

Menurut Uha (2013) organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan sangat memungkinkan seseorang akan merasa dirinya termotivasi untuk berkembang didalam belajar serta memperbaiki diri lebih baik didalam bekerja. Jika orang bekerja dalam sebuah organisasi perusahaan yang dikelola sebagaimana mestinya akan mempunyai motivasi dan kepuasan didalam bekerja yang lebih tinggi dari sebelumnya. Hal ini sejalan menurut Prastyo (2016) bahwa apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan dalam hidupnya , maka mereka wajib meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja pekerja akan juga meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan hal ini , meningkatnya sebuah motivasi para pekerja maka akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi perusahaannya. Sehingga dengan adanya hal itu sangat penting setiap individu bisa memotivasi dirinya untuk lebih memaksimalkan bekerja lebih giat agar semua yang diinginkan terwujud. Motivasi dalam organisasi bukan hanya dilakukan para individu akan tetapi seorang pimpinan atau manajer bisa memberikan contoh untuk mendorong agar bawahannya bisa mengikuti semua tugas dan perintahnya agar ketercapainnya tujuan maksimal.

B. Pengertian Motivasi dalam Organisasi

Menurut Siagian (1995) dalam Puspa dan Subdibya (2014) bahwa Motivasi merupakan dorongan dari seorang individu untuk memenuhi keinginan yang diinginkan. Karena dengan itu ada sesuatu keinginan yang kuat maka akan memiliki kekuatan untuk mendorong dirinya yang ditunjukkan oleh seseorang di dalam pencapaian sesuatu dan berbeda pula bila dibandingkan dengan orang lain yang hanya sebatas keinginan tapi tidak punya niat yang kuat untuk meraih itu. Misalnya, ada seseorang yang hobbinya atau kesukaanya adalah membaca buku, mereka sangat suka membaca buku bahkan sampai larut malam karena tujuannya untuk mengetahui akhir cerita, akan tetapi dilain waktu seseorang tadi akan menghadapi ujian kelas dan dia membaca bahan bacaan untuk ujian matakuliah besok akan tetapi mahasiswa hanya 10 sampai dengan 15 menit dia merasa bosan dan ngantuk meskipun masih ada beberapa halaman karena mahasiswa tadi tidak mempunyai niat yang kuat untuk menghadapi ujian tersebut.

Mengapa demikian dikarenakan mahasiswa tadi tidak suka bukunya karena tidak ada jalan cerita seperti yang biasanya mereka baca, sehingga tidak ada dorongan dari dirinya sendiri. Adapun, satu hal yang penting untuk diperhatikan adalah bahwa tingkat motivasi dalam diri individu pada waktu dan kondisi itu berbedasetiapsaat. Selain itu, menegaskan kembali bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan utama yang dapat membawa seseorang dalam suatu organisasi dengan sengaja dan tanpa tekanan untuk melakukan dan memberikan peningkatan dalam dirinya untuk mengkoordinasikan kapasitas sebagai penguasaan atau kemampuan. Tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai latihan yang merupakan kewajiban dan

kewajibannya guna menyelesaikan komitmennya didalam mencapai tujuan dan berbagai tujuan hierarki yang telah ditentukan sebelumnya.

Sementara itu, menurut Stephen P. Robbins dalam Ainanur (2014) bahwa Motivasi sebagai sebuah siklus yang mengantarkan kekuatan, arah, dan kegigihan seseorang dengan tujuan akhir untuk mencapai suatu tujuan. Tiga kunci utama adalah: kekuatan, pondasi, dan keteguhan. Kekuasaan menyangkut seberapa antusias seseorang berusaha untuk mencapai tujuannya. Namun meskipun energi yang terfokus tidak akan selalu memberikan hasil yang ideal, upaya ini harus dikoordinasikan ke arah tujuan yang dapat membantu organisasi. Oleh karena itu, kita harus memiliki pilihan untuk memikirkan sifat pekerjaan serta tingkat kekuatannya. Usaha yang dilakukan secara konsisten akan benar-benar ingin menciptakan hasil yang maksimal dan pada akhirnya inspirasi memiliki aspek keteguhan. Proporsi berapa lama seseorang dapat bertahan dengan bisnisnya bergantung pada orang-orang yang dibujuk dan tetap melakukan apa pun yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ideal.

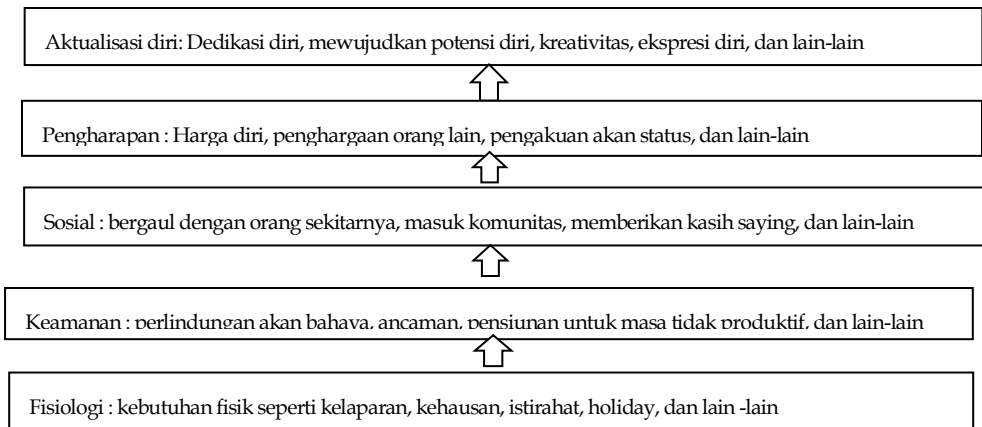
Namun meskipun fokus yang berlebihan tidak akan selalu memberikan hasil yang ideal, pekerjaan harus dikoordinasikan ke arah tujuan yang dapat membantu organisasi. Dengan cara ini, kita harus memiliki pilihan untuk memikirkan sifat pekerjaan serta tingkat kekuatannya. Usaha yang dilakukan secara konsisten akan benar-benar ingin memberikan hasil yang maksimal dan pada akhirnya inspirasi memiliki aspek konsistensi. Proporsi berapa lama seseorang dapat bertahan dengan bisnisnya bergantung pada orang-orang yang terinspirasi dan tetap melakukan apa pun yang mungkin diperlukan untuk mencapai tujuan yang ideal.

Hasil dari artikel ilmiah motivasi bisa dibedakan yakni antara lain, pemenuhan pekerjaan, motivasi, dan sebuah reward/penghargaan adalah faktor yang paling dibutuhkan dalam pengembangan lebih lanjut didalam pemenuhan keinginan, di mana ketiga faktor ini sangat berpengaruh dalam sebuah organisasi. Pemenuhan Pekerjaan yang tepat, motivasi dan sebuah reward atau penghargaan maka, pada saat itu, dampak yang paling menonjol untuk situasi ini adalah motivasi dan didalamnya dilengkapi satu sama lain dengan dua faktor lainnya.

Menurut Ainanur (2014) Ada beberapa definisi motivasi yang di nyatakan oleh para ahli ekonomi di dunia, yakni sebagai berikut :

(1) Motivasi menurut Kebutuhan Maslow

Maslow mengungkapkan bahwa suatu individu termotivasi mengikuti hierarki dari yang mudah didapat sampai yang sulit didapat, antara lain :



(2) Motivasi menurut Dua Faktor dari Frederick Herzberg,

Herzberg mengatakan bahwa kepuasan dan kekecewaan tidak ada pada situasi yang sama dan tidak pula saling berhubungan. Lebih lanjut dikatakannya bahwa faktor pemenuhan dapat menimbulkan kepuasan dan kekecewaan, sedangkan unsur kepuasan sewaktu-waktu dapat menimbulkan kekecewaan dan secara definisi keberadaannya menimbulkan pemenuhan yang masing-masing memiliki pencapaian yang berbeda-beda.

Yakni ada 2 faktor antara lain :

- a. faktor yang tergolong motivator, antara lain seperti faktor prestasi, atau (achievement), faktor penghargaan (reward), faktor tanggung jawab, faktor untuk maju, faktor untuk bisa dipromosikan dan hal itu semua termasuk aktualisasi diri yakni tingkatan yang tertinggi dalam hierarki Maslow.
- b. Faktor kebutuhan kesehatan yang kodusif dengan pimpinan dan rekan kerja, kebijakan perusahaan, proses birokrasi yang tidak berbelit-belit, dan faktor-faktor inilah yang tingkatan yang paling rendah dalam teori Maslow. dalam sebuah lingkungan pekerjaan yang dinaungi, antara lain berbentuk seperti upah maupun gaji setiap minggu atau bulan, hubungan

(3) Hipotesis X dan Y McGregor,

Douglas McGregor (dalam Stephen Robbins, 2003:310) mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda tentang orang: pada dasarnya satu pesimis, yang digambarkan sebagai Hipotesis X, dan yang lainnya positif, yang dijelaskan oleh Hipotesis Y. Sesuai dengan Hipotesis X, empat pra anggapan yang dimiliki pimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Misalkan seseorang secara intrinsik membenci pekerjaan dan, kapan pun situasinya memungkinkan, dan akan berupaya dan berusaha untuk menjauhinya.
- b. Untuk mencapai suatu tujuan, karyawan harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman karena tidak menyukai pekerjaannya.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan, jika memungkinkan, mencari pekerjaan yang lain.
- d. Mayoritas karyawan lebih memntingkan kenyamanan dan kepuasan didalam bekerja.

Menurut Teori Y:

- a. Bisa saja para pekerja menganggap bekerja sebagai sesuatu yang wajar seperti santai didalam bekerja.
- b. Individu akan berlatih untuk bertahan dengan alasan bahwa mereka fokus akan pada tujuan.
- c. Mungkin bagi kebanyakan orang untuk belajar menerima dan bahkan mencari tanggung jawab adalah sangat sulit
- d. Kemampuan untuk membuat sesuatu yang baru dan cemerlang bukan hanya tertuju pada soft skill dan hard skill akan tetepi berkeinginan untuk mencapai tingkat manajerial sehingga menunjukkan prestasi yang cemerlang. Sehingga dengan usaha itu bisa terwujud apa yang di inginkan.

(4) Motivasi menurut Prestasi McClelland.

kebutuhan dipelajari melalui kondisi dengan keadaan seseorang saat ini. Perilaku tersebut biasanya lebih sering terjadi karena kebutuhan yang menurut (darwaman 2017) Adapun perlu untuk pencapaian suatu tujuan (untuk dicapai) mencakup keinginan untuk secara bebas mendapatkan suatu barang,lainnya, dan untuk mengembangkan kepercayaan diri seseorang melalui kemampuannya.

Mendorong perkembangan variabel yang berbeda yang mencerminkan popularitas. Aspek-aspek ini:

1. Orang yang berprestasi menyukai keadaan di mana mereka memiliki kewajiban moral untuk melacak jawaban atas masalahnya.
2. Orang yang berprestasi cenderung mengedepankan tujuan normal dan memastikan risiko yang akan dihadapi.
3. Umpan balik nyata tentang seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka adalah apa yang diinginkan oleh orang yang berprestasi.

Implementasi dilingkungan didalam suatu organisasi, antara lain :

- a. Para pemimpin atau manajer maupun tenaga kerja diwajibkan mempunyai rasa tanggung jawab akan beban yang dipikul agar mereka bisa meningkatkan kinerja dan prestasi tercapai.

b. Para pemimpin /manajer maupun tenaga kerja bukan hanya sekedar mempunyai tanggung jawab akan tetapi mereka akan mendapatkan resiko sesuai besar kecilnya suatu tanggung jawab yang dibebani sehingga timbulkan reward atau kompensasi disesuaikan suatu tanggung jawabnya, dengan kata lain resiko yang didapat apabila tanggung jawabnya besar kompensasi yang didapat besar pula dan sebaliknya apabila tanggung jawabnya kecil maka kompensasi yang didapat kecil pula.

Menurut Arquisola (2019) yang bersumber pada penelitian McClelland melihat bahwa dorongan motivasi berfokus pada prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Antara lain sebagai berikut :

a) Motivasi prestasi merupakan motivasi yang umum digunakan oleh banyak orang untuk berhasil dan mencapai cita-citanya. Individu dengan dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran dan mencapai keberhasilan. Karakteristik pekerjaan yang berorientasi pada kinerja antara lain mereka bekerja lebih keras bila mereka merasa akan mendapatkan penghargaan pribadi atas usahanya, apabila resiko kegagalannya hanya sedang dan apabila mereka mendapatkan umpan balik atas kinerja masa lalunya.

b) Motivasi afiliasi

Motivasi afiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas. Orang dengan motif untuk keberhasilan maka dapat lebih efektif bila diiringi dengan sikap dan kerjasama yang dimaksud.

c) Motivasi kekuasaan adalah strategi untuk membantu orang, mencapai tujuan, dan menavigasi situasi. Orang yang termotivasi atas kekuatan dasar mengharapkan menciptakan dampak pada organisasi dan bersedia mengambil resiko denganmelakukannya Ketika tugas selesai, kemungkinan besar akan dibagi menjadi dua kategori: struktural dan dapat dirusak.

Orang-orang yang dimotivasi oleh sistem adalah mereka yang bertugas untuk menjadi cerdas jika terjadi kesalahan di tingkat institusional, bukan di tingkat pribadi. Kekuasaan kelembagaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi perilaku orang lain demi kebaikan seluruh organisasi. Namun ketika dorongan untuk bekerja diarahkan pada kekuatan pribadi, maka orang tersebut cenderung kehilangan kepercayaan dan rasa hormat dari pekerja dan rekan kerja dan menjadi pemimpin organisasi yang gagal.

Tujuan Motivasi untuk Organisasi, menurut Kadji (2012) didalam Meningkatkan kepercayaan pekerja dan pemenuhan pekerjaan adalah sebagai berikut :

a. Pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pekerja,

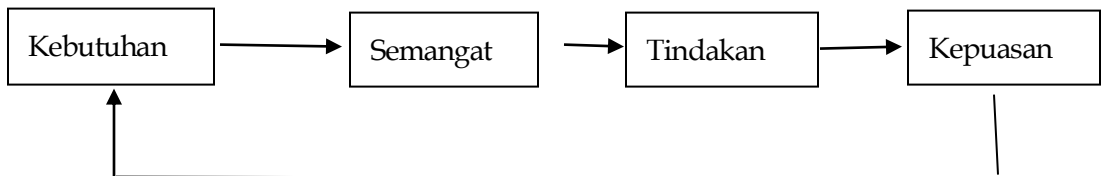
b. Mengembangkan lebih lanjut disiplin perwakilan dan

- c. Ciptakan iklim kerja dan hubungan yang baik.
- d. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan daya saing karyawan
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap penugasan kerja yang harus ditempuh.

Proses Motivasi yakni sebagai berikut:

- Kebutuhan yang saat ini belum tersedia
- Mengidentifikasi dan menggunakan strategi untuk memperoleh kebutuhan
- Perilaku yang diarahkan pada tujuan
- Evaluasi prestasi
- Imbalan atau hukuman
- Kepuasan
- Menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi

Skema Timbulnya Motivasi

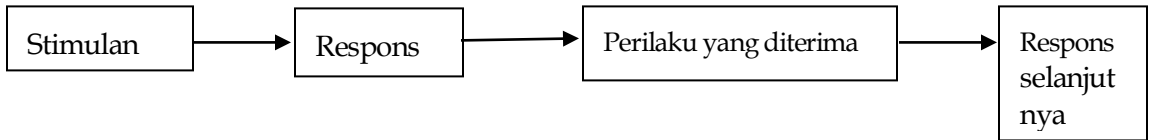


Berdasarkan skema diatas untuk menumbuhkan motivasi yang tinggi maka diperlukan tekad dan niat untuk memenuhi kebutuhan dalam hidupnya sehingga dengan adanya tekad yang kuat akan menjadi semangat untuk melakukan tindakan-tindakan yang dibutuhkan sesuai dengan ekspektasinya dan akan timbul kepuasan.

Sarana untuk pengembangan sebuah Inspirasi:

- Kebutuhan yang terabaikan
- Menemukan dan memilih cara untuk memenuhi kebutuhan
- Perilaku terkoordinasi yang objektif
- Penilaian eksekusi
- Hadiah dan disiplin
- Pemenuhan
- Pertimbangkan kembali kebutuhan yang terabaikan

Prinsip-prinsip mengenai dasar perspektif penguatan mengenai motivasi bisa dilihat digambarkan dengan kerangka pikir B.F. Skinner dalam Darmawan (2020) :



Kerangka pikir diatas dimulai dengan adanya stimulan atau faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Semisalkan dalam suatu perusahaan manajer memberikan tugas kepada pegawainya dan ditindak lanjuti melalui respons oleh pegawai dengan bekerja dengan tepat waktu dan hasil kerja yang sesuai dengan yang di instruksikan oleh manajer perusahaan. Hal itu bisa ada beberapa kemungkinan yang pegawai/karyawan tadi memang bekerja dengan disiplin dikarenakan memang tanggung jawabnya, selajutnya dikarenakan adanya pimpinan yang menistruksikan selalu memberikan motivasi yang tepat sehingga para pegawai tadi rela dan royal untuk bekerja lebih giat lagi ataupun bisa juga pegawai/karyawan tadi ingin medapatkan yang lebih selain upah atau gaji misalkan bonus, atau rekomendasi kenaikan jabatan dan hal-hal itulah yang bisa membuat sumberdaya manusia berproduktif dikarenakan ada motivasi dari diri sendiri dan lebih sering diberikan stimulus dari luar baik dari pimpinan, teman sejawat, maupun keluarga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah menurut Heriyanto dan Mirsa (2018). Faktor Internal adalah faktor - faktor yang dipengaruhi berasal dari dalam diri sendiri, yakni antar lain sebagai berikut :

- a. Persepsi individu didalam diri sendiri atau juga bisa dikatakan penilaian diri sendiri. Persepsi diri sendiri itu tergantung dengan penilaiannya apabila penilaiannya baik maka bisa termotivasi untuk melakukan yang terbaik piula sehingga apa yang diharapkan terwujud.
- b. Harga diri serta prestasi, yakni faktor ini adalah salah satu faktor yang mendorong serta mengarahkan suatu individu untuk berusaha dengan tekad yang kuat, mandiri untuk mendapatkan individu yang berprestasi.
- c. Harapan, yakni adanya suatu harapan-harapan untuk masa depan yang akan dan harapan ini bersifat obyektif dari lingkungan dan bisa mempengaruhi sikap subyektif seseornag harapan dari prilaku.
- d. Kebutuhan, yakni faktor kebutuhna itu juga sangat dipengaruhi oleh diri sendiri dikarenakan bagaimana seseorang bisa bertahan dan bisa mencukupi kebutuhan dasarnya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan sesuatu demi mencukupi kebutuhannya.

- e. Kepuasan kerja yakni, suatu dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri yang efektif untuk mendorong tujuan atau goal yang di inginkan.
- 2). Faktor Eksternal adalah faktor yang dipengaruhi berasal dari luar diri, yakni antara lain sebagai berikut :
- a. Jenis dan sifat pekerjaan, yakni suatu dorongan untuk bekerja disutau jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan obyek yang tersedia yangkan mengarahka suatu individu untuk memilih sesuai dengan kompetensi yang ada sehingga bisa termotivasi untuk mencapai apa yang di inginkan tercapai.
 - b. Kelompok kerja dimana individu bergabung, yakni peranan kelompok atau satu organisasi untuk bisa membantu dari anggota kelompok untuk mendorong untuk melakukan tanggung jawabnya didalam suatu kelompok dan tercapainya tujuan kelompok tersebut.
 - c. Situasi lingkungan, yakni situasi serta kondisi suatu lingkungan untuk bisa terdorong didalam beradaptasi, interaksi, dan berhubungan secara efektif.
 - d. Sistem imbalan yang akan diterima, yakni ciri khas atau suatu kualitas obyek didalam pekerjaanya apakah sesuai dengan apa yang diberikan individu kepada perusahaan atau apakah sesuai dengan apa yang diterimanya sehingga membentuk suatu kepuasan didalam bekerja sehingga individu tersebut akan berusaha untuk selalu meberika yang terbaik untuk perusahaannya sehingga dampak dari itu menimbulkan perusahaan itu akan meningkatkan target tujuannya.

C. Kesimpulan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri dan dari luar atau pun lingkungan. Upaya yang dilakukan untuk mewujudkan semua keinginan serta yang di capai secara cepat dan tepat diperlukan niat dan tekad serta ambisi untuk mendapatkan yang diharapkan. Sedangkan untuk mencapai sesuatu juga sangat diperlukan motivasi atau dorongan dari pihak luar yakni bisa dari pimpinan maupun lingkungannya. Adapun skema proses untuk menumbuhkan motivasi yang tinggi yakni dibutuhkan adanya kebutuhan yang urgent, dibutuhkan semangat yang kuat, dibutuhkan action/tindakan sehingga menghasilkan suatu kepuasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A. and Tirtayasa, S. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 1-14. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Arquisola, M.J. and Walid Ahlisa, S.U. (2019) 'Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries', *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), p. 160. Available at: <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>.
- Darmawan, D. (2020) 'Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha', *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 3(3), pp. 344-364. Available at: <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i3.4167>.
- Deikme, P. (2013) 'Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua', *Emba*, 1(3), pp. 980-986.
- Herianto, D. and Mirsa, S. (2018) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan', *Jurnal Politik Profetik*, 6(1), pp. 93-105. Available at: www.tribunnews.com.
- Kadji, Y. (2012) 'Tentang Teori Motivasi', *Jurnal INOVASI*, 9(1), pp. 1-15. Available at: <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&tipp=10&ref=search&mod=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document>.
- Kadji, Y. (2012) 'Tentang Teori Motivasi', *Jurnal INOVASI*, 9(1), pp. 1-15. Available at: <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&tipp=10&ref=search&mod=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document>.
- Moeheriono, (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Prastyo, E., Hasiolan, L.B. and Warso, M.M. (2016) 'Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara Eko Prastyo 1) , Leonardo Budi Hasiolan 2), Moh. Mukeri Warso 3)', *Journal of Management*, 02(02), pp. 1-11.
- Puspa, C. and Sudibya, I.G.A. (2016) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), pp. 5143-5171.

Tentang Penulis



Penulis lahir di Pamekasan Madura Jawa Timur tanggal 06 Januari 1982. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Madura. Menyelesaikan pendidikan S1 Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi di Universitas Merdeka Malang dan S2 Magister Manajemen di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Penulis menekuni Ilmu Manajemen dan menulis karya ilmiah yang dipublikasi nasional maupun internasional baik dalam bidang penelitian secara nasional maupun internasional maupun bidang pengabdian masyarakat.

