

**STUDI DESKRIPTIF FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI YANG MEMENGARUHI PREFERENSI
PEKERJAAN WARGA USIA REMAJA KAMPUNG PASIR ANGLING
DESA SUNTENJAYA-LEMBANG**
Fajrian; Winantris

ABSTRACT

Citizen of Pasir Angling, Sunten Jaya Villang, especially in RW 17 have a low tendency to choose farmer and rancher as their profession. Using Herzberg's work motivation approach, this research would like to find the dominant motivation factor for the citizens of Kampung Pasir Angling especially in middle and later adolescence that will influence them in choosing the profession. The research was done by interview method with 18 samples to know what motivation factor dominant in influencing their job preferences. Work motivation factors that are more dominant in choosing profession for adolescents of RW 17, Kampung Pasir Angling, Desa Sunten Jaya are motivation factors. The sub-factors of work motivation that are considered by mid-and late teens of Sunten Jaya Village in choosing a job are salary factors, interpersonal relationships with colleagues, the balance between work and personal life, the likelihood of achievement, the nature of challenging work, the possibility of promotion, and the possibility of developing oneself in the work. There are several occupational motivation factors perceived as low or unsatisfying (Working Conditions & Achievements), medium or adequately satisfying (Corporate Policy, Supervision, Recognition, Responsibility, Progress, and Growth Possibilities), and high or very satisfying (Interpersonal Relationship, Personal Life, and Work Itself) in the profession of farmers and ranchers

Key words: *Work Motivation, foradolescences, Pasir Angling*

ABSTRAK

Warga Kampung Pasir Angling, Desa Sunten Jaya, khususnya di RW 17 diketahui memiliki kecenderungan yang rendah untuk memilih petani dan peternak sebagai profesi mereka. Dengan menggunakan pendekatan motivasi kerja yang dicetuskan Herzberg, penelitian ini hendak mencari faktor motivasi kerja yang dominan pada warga Kampung Pasir Angling khususnya di usia remaja pertengahan dan remaja akhir yang akan memengaruhi mereka dalam memilih profesi. Pengumpulan dilakukan dengan metode wawancara langsung dengan 18 orang sampel untuk mengetahui faktor motivasi kerja apa yang dominan dalam memengaruhi preferensi pekerjaan mereka. Faktor motivasi pekerjaan yang lebih dominan dipakai dalam mempertimbangkan pekerjaan bagi para remaja RW 17, Kampung Pasir Angling, Desa Sunten Jaya adalah *motivation factors*. Sub-faktor motivasi kerja yang menjadi pertimbangan para remaja pertengahan dan remaja akhir Desa Sunten Jaya dalam memilih pekerjaan adalah faktor gaji, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kemungkinan mencapai prestasi, sifat pekerjaan yang menantang, kemungkinan promosi, dan kemungkinan mengembangkan diri dalam pekerjaan. Terdapat beberapa faktor motivasi kerja yang dipersepsikan tergolong rendah (*Working Condition & Achievement*), sedang (*Company Policies, Supervision, Recognition, Responsibility, Advancement, dan Possibility of Growth*), serta tinggi (*Interpersonal Relationship, Personal Life, and Work Itself*) dalam pekerjaan petani dan peternak.

Kata kunci: Motivasi Kerja, usia remaja, Pasir Angling

PENDAHULUAN

Setiap manusia mandiri pasti mendapatkan tuntutan untuk menjadi produktif dan berguna bagi dirinya sendiri, orang sekitar, dan lingkungannya. Untuk itu akan ada tuntutan dari lingkungan untuk bekerja dan memiliki profesi masing-masing. Schein (1962) mengatakan bahwa profesi adalah suatu kumpulan atau set pekerjaan yang membangun suatu set norma yang sangat khusus yang berasal dari perannya yang khusus di masyarakat. Setiap orang memiliki hak untuk memilih pekerjaan mereka masing-masing. Namun untuk membentuk tatanan masyarakat yang berfungsi secara baik maka dibutuhkanlah pemenuhan peran-peran tertentu yang dianggap penting bagi kelangsungan masyarakat. Salah satu masalah yang dihadapi masyarakat Kampung Pasir Angling diantaranya keengganan para pemuda untuk mengisi peran sebagai petani dan peternak sehingga regenerasi yang terjadi untuk profesi peternak dan petani di Kampung Pasir Angling ditakutkan akan menurun dan bahkan terhenti. Hal ini merupakan suatu masalah yang harus ditangani masyarakat agar pemenuhan

peran masyarakat dapat menunjang fungsionalitas masyarakat dan juga kemandirian ekonomi daerah.

Dalam proses pemilihan profesi, setiap orang memiliki pertimbangan masing-masing, mulai dari preferensi pribadi, preferensi orang lain, peluang, kesempatan, tuntutan lingkungan, dan lain-lain. Setiap orang menggunakan pertimbangan-pertimbangan tersebut untuk mencapai sebuah kepuasan terhadap kebutuhannya dari pekerjaan. Dalam memilih suatu profesi sangat berkaitan erat dengan teori motivasi (Chan, 2012). Pada dasarnya motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang menuju suatu tujuan. Dalam memilih sebuah profesi akan terdapat faktor motivasi yang mengarahkan seseorang untuk mendapatkan sesuatu dari pekerjaan tersebut. Salah satu teori yang membahas motivasi kerja adalah teori yang dikemukakan Herzberg (1964), seseorang akan merasa puas dan tidak puas dengan pekerjaannya terkait dengan dua faktor yaitu *motivational factors* dan *hygiene factors*. Dengan menggunakan basis berfikir tersebut diharapkan diperoleh pemahaman tentang apa yang menjadi pertimbangan para warga Kampung Pasir Angling dalam memilih pekerjaan dan apa yang dapat menjadi

pertimbangan pemerintah desa dalam menyuluhkan profesi petani dan peternak kepada warganya.

McCormick (dalam Mangkunegara, 2001) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selain itu, Martoyo (2000) juga mengemukakan bahwa secara umum motivasi kerja diarahkan sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja timbul dari adanya rasa kebutuhan diri serta dorongan keinginan karyawan yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan. Dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi tersebut maka akan timbul dorongan atau motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan.

Two-Factors Theory

Herzberg mengemukakan bahwa pekerjaan yang dianggap oleh pekerja sebagai sesuatu yang signifikan akan menghasilkan kepuasan. Hal tersebut berarti bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah sesuatu yang bertolak belakang. Dalam kajian lanjutannya ditemukan hubungan antara pemenuhan kebutuhan dengan kepuasan kerja dan akhirnya ditemukan beberapa faktor yang menentukan kepuasan dan motivasi kerja. Herzberg menemukan bahwa faktor-faktor ini memiliki pengaruh terhadap performa tingkat turnover, sikap terhadap perusahaan atau organisasi, dan kesehatan mental. Peneliti juga menemukan bahwa sikap memengaruhi cara menyelesaikan pekerjaan. Sikap negatif juga ditemukan menghasilkan penarikan psikologis dari pekerjaan yang dapat menghasilkan pemutusan hubungan kerja.

Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Herzberg (1964) diidentifikasi sebagai hygiene factors (faktor kesehatan) dan motivation factors (faktor pemua). Faktor-faktor tersebut juga disamakan dengan faktor ekstrik (untuk faktor kesehatan) dan faktor intrinsik (untuk faktor motivasi). Faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* merupakan gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi, yang meliputi jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kondisi kerja,

gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, serta kebijaksanaan dan administrasi kerja. Sedangkan *motivation factors*, adalah faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemua. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, peningkatan, dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Objek kajian adalah remaja pertengahan, Santrock (2011) mendefinisikan remaja sebagai periode pertumbuhan antara masa kanak-kanak dengan masa dewasa, masa perkembangan transisi antara masa anak dan masa dewasa yang mencakup perubahan biologis, kognitif, dan sosial-emosional. Hal ini sejalan dengan permasalahan yang dihadapi kampung Pasir Angling dimana para pemuda yang menurut lingkungan sudah harus mengembangkan kemandirian pada aspek karir memiliki pertimbangan yang beragam mengenai pemilihan profesi. Secara spesifik Konopka (Pikunas, 1976) juga membagi masa remaja ini ke dalam tiga bagian, yaitu;

1. Remaja awal : usia antara 12-15 tahun;
2. Remaja pertengahan : usia antara 15-18 tahun;
3. Remaja akhir : usia antara 19-22 tahun.

Di Kampung Pasir Angling, Desa Sunten Jaya, banyak remaja yang sudah memiliki pekerjaan atau mempersiapkan diri untuk bekerja di luar pendidikan formal pada jenjang sekolah SLTP atau SLTA dimana mereka berusia sekitar 15 hingga 18 tahun. Banyak warga pada kategori remaja akhir yang sudah memiliki pekerjaan khususnya bagi para pria. Seperti yang telah dibahas pada pendahuluan dimana para warga merasa bahwa minat para pemuda untuk menjadi petani atau peternak dianggap kurang, penulis mengoperasionalisasikan subjek dari permasalahan ini dengan dasar tuntutan sosial. Kategori usia yang dijadikan pusat perhatian penelitian adalah remaja pertengahan dan remaja akhir RW 17, Kampung Pasir Angling, Desa Sunten Jaya Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

METODE

Partisipan dan Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dimana penulis menggambarkan karakteristik atau perilaku suatu populasi dengan cara yang sistematis dan akurat. Dalam penelitian ini penulis hendak menggambarkan faktor-faktor motivasi kerja yang memengaruhi preferensi pekerjaan pemuda Desa Sunten Jaya. Penulis melakukan survei kepada subjek penelitian dengan metode interview. Dengan total populasi 23 orang, *margin of error* 10%, dan *confidence level* sebesar 90% maka jumlah sampel yang didapat adalah 18 orang. Penulis hendak mengambil data keseluruhan populasi untuk

meningkatkan tingkat reliabilitas, namun beberapa subjek penelitian menolak untuk menjadi partisipan, namun jumlah partisipan masih memenuhi angka minimal jumlah sampel penelitian.

Data didapat dengan *interview* untuk menggali beberapa data, yaitu motivasi kerja yang dominan pada subjek, minat partisipan untuk memilih peternak dan petani sebagai pekerjaan, dan perspektif partisipan tentang kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada profesi petani dan peternak di Desa Sunten Jaya. Interview di desain untuk memudahkan partisipan lebih mudah mengerti pertanyaan yang diberikan, maka dari itu dipilih jenis *semi-structured interview* agar penulis dapat menyamakan perspektif partisipan menggunakan konteks yang sesuai bagi masing-masing partisipan. Setelah mendapatkan sejumlah data, penulis menyeleksi data yang memenuhi kriteria karena ditemukan ketidaksesuaian kriteria sampel pada proses pengambilan data. Setelah penyeleksian data, penulis menganalisis data yang bersifat nominal mengenai 3 jenis data yang penulis cari tahu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Dominan

Dari data yang berjumlah 18 buah, dapat dilihat bahwa jumlah partisipan yang lebih dipengaruhi *motivation factors* dalam memilih pekerjaan banyak daripada partisipan yang dipengaruhi *hygiene factors* dengan perbandingan 12 berbanding 6. Pengujian lanjutan dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan motivasi kerja yang mempengaruhi preferensi pekerjaan remaja pertengahan dan remaja akhir RW 17, Kampung Pasir Angling. Pengujian dilakukan untuk membandingkan motivasi kerja yang mempengaruhi preferensi pekerjaan pada partisipan yang memiliki perbedaan jenis kelamin, kategori usia (remaja pertengahan dan remaja akhir), memiliki pekerjaan, dan berminat menjadi petani atau peternak. Uji yang dilakukan adalah uji chi-square yang digunakan untuk membandingkan data yang bersifat nominal menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 24.

Dalam pengujian lanjutan ditemukan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja yang mempengaruhi preferensi pekerjaan kategori usia yang berbeda dan kepemilikan pekerjaan sedangkan faktor jenis kelamin dan berminat untuk menjadi petani atau peternak tidak memperlihatkan perbedaan motivasi kerja yang mempengaruhi preferensi pekerjaan. Pengujian untuk membandingkan motivasi kerja yang mempengaruhi preferensi pekerjaan pada kategori usia menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 1. Motivasi_Kerja * Kategori_Usia

Motivasi	Kategori	Crosstabulation Count		Total
		Remaja	Usia Remaja	
		Tengah	Akhir	
Hygiene		5	1	6
Factors	Motivator	2	10	12
Total		7	11	18

	Chi-Square Tests				
	Value	df	Asymp totic Signifi cance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,481 ^a	1	,006		
Continuity Correction ^b	4,938	1	,026		
Likelihood Ratio	7,837	1	,005		
Fisher's Exact Test				,013	,013
Linear-by-Linear Association	7,065	1	,008		
N of Valid Cases	18				

a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum

expected count is 2.33.

b. Computed only for a 2x2 table

(IBM SPSS 24)

Hasil uji chi-square untuk membandingkan membandingkan motivasi kerja yang mempengaruhi preferensi pekerjaan pada kategori usia berbeda dengan taraf $\alpha=5\%$ menunjukkan terdapat perbedaan motivasi kerja yang mempengaruhi preferensi pekerjaan pada kategori usia berbeda ($\chi^2=7,481$, $p = 0,006$).

Pengujian untuk membandingkan motivasi kerja yang mempengaruhi preferensi pekerjaan pada kategori usia menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 2. Motivasi_Kerja * Bekerja Crosstabulation

Motivasi	Crosstabulation Count		Total
	Bekerja	Bekerja	
	Belum	Sudah	
Hygiene	6	0	6
Factors	6	6	12
Total	12	6	18

	Chi-Square Tests				
	Value	df	Asymp totic Signifi cance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi Square	4,500 ^a	1	,034		
Continuity Correction ^b	2,531	1	,112		
Likelihood Ratio	6,279	1	,012		

Fisher's Exact Test			,054	,050
Linear-by-Linear Association	4,250	1	,039	
N of Valid Cases	18			

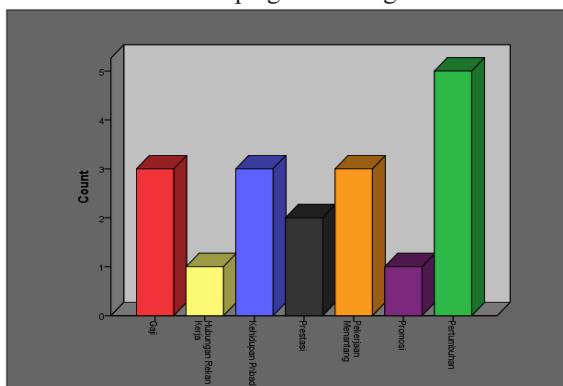
a. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5.
The minimum expected count is 2,00.
b. Computed only for a 2x2 table
(IBM SPSS 24)

Hasil uji chi-square untuk membandingkan membandingkan motivasi kerja yang mempengaruhi preferensi pekerjaan pada partisipan yang memiliki pekerjaan dan tidak dengan taraf $\alpha=5\%$ menunjukkan terdapat perbedaan motivasi kerja yang mempengaruhi preferensi pekerjaan pada kepemilikan pekerjaan ($\chi^2=4.500$, $p = 0.034$).

Uji beda motivasi kerja yang mempengaruhi preferensi pekerjaan pada kategori usia dan kepemilikan pekerjaan memperlihatkan perbedaan yang signifikan, sedangkan uji beda pada jenis kelamin ($\chi^2=3.462$, $p = 0.063$) dan minat menjadi petani atau peternak ($\chi^2=1.870$, $p = 0.171$) menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Untuk mengetahui hubungan dari faktor-faktor tersebut diperlukan penelitian lebih lanjut.

Faktor Kepuasan dan Ketidakpuasan

Setelah penulis mengetahui faktor kepuasan kerja yang diperhatikan partisipan, penulis ingin mengetahui sub-faktor apa saja yang sangat berpengaruh bagi partisipan dalam menentukan pekerjaannya. Data yang bersifat nominal diolah secara sederhana berupa grafik sebagai berikut :



Grafik 1. Grafik Sub-Faktor Motivasi (IBM SPSS 24)

Grafik tersebut menunjukkan bahwa terdapat 7 sub-faktor motivasi kerja yang menjadi pertimbangan partisipan dalam memilih sebuah pekerjaan. 3 faktor yaitu gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kehidupan prestasi merupakan sub faktor motivasi kerja yang termasuk kedalam *hygiene factors* sedangkan prestasi, pekerjaan yang menantang, kesempatan promosi, dan kesempatan pertumbuhan merupakan sub faktor dalam *motivation factors*. 11 dari 18 partisipan memilih sub faktor motivasi kerja yang berasal dari *motivation factors*.

Faktor Kepuasan dan Ketidakpuasan sebagai Petani dan Peternak

Partisipan diminta untuk menilai faktor-faktor kepuasan dan ketidakpuasan yang mereka rasakan pada pekerjaan petani dan peternak. Partisipan melakukan penilaian sederhana terhadap 13 faktor kepuasan dan ketidakpuasan kerja dalam pekerjaan petani dan peternak dengan menilai apakah faktor-faktor tersebut sudah ada dalam pekerjaan tersebut.

Klasifikasi persentase faktor motivasi kerja dibagi dalam 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan *z-score* sebagai acuan. Pengklasifikasian persentase dengan *z-score* kurang dari -1 sebagai rendah, -1 sampai dengan +1 sebagai sedang, dan lebih dari +1 sebagai tinggi. Dengan rata-rata persentase 63% dan standar deviasi 20,35% maka klasifikasi persentase adalah sebagai berikut :

Persentase < 42,65% : Rendah

42,65% - 83,35% : Sedang

83,35% < Persentase : Tinggi

Dari klasifikasi tersebut, dapat menilai bahwa terdapat beberapa faktor motivasi kerja yang tergolong rendah (*Working Condition & Achievement*), sedang (*Company Policies, Supervision, Recognition, Responsibility, Advancement*, dan *Possibility of Growth*), serta tinggi (*Interpersonal Relationship, Personal Life*, dan *Work Itself*). Hal tersebut dapat kita artikan bahwa banyak partisipan yang menganggap bahwa petani dan peternak di Desa Sunten Jaya adalah pekerjaan dengan fasilitas, alat-alat, dan tempat kerja yang masih belum mencukupi; dan pekerjaan yang tidak memberi kesempatan untuk menghasilkan suatu karya. Di sisi lain partisipan beranggapan bahwa petani dan peternak di Desa Sunten Jaya merupakan pekerjaan yang memungkinkan hubungan akrab dengan rekan kerja, memberikan waktu untuk kehidupan pribadi, dan merupakan pekerjaan yang menantang.

SIMPULAN

Dari beberapa pembahasan yang dilakukan dari temuan-temuan selama penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal. Faktor motivasi pekerjaan yang lebih dominan dipakai dalam mempertimbangkan pekerjaan bagi para remaja RW 17, Kampung Pasir Angling, Desa Sunten Jaya adalah *motivation factors*. Terlihat dari jumlah partisipan yang didominasi faktor tersebut dalam memilih pekerjaan berjumlah 2 kali lebih banyak dari yang menggunakan *hygiene factors*. *Motivation factors* dapat ditekankan pada sosialisasi atau penyuluhan yang bisa dilakukan di masa mendatang untuk memicu minat remaja pertengahan dan remaja akhir Desa Sunten Jaya. Namun *hygiene*

factors tidak oleh dilupakan karena pada dasarnya kepuasan yang didapatkan oleh pekerja melalui *mativation factors* hanya bisa tercapai bila ketidakpuasan sudah dihilangkan dengan baiknya *hygiene factors* pada pekerjaan petani dan peternak. Ditemukan perbedaan antara faktor motivasi pekerjaan yang dominan memengaruhi preferensi pekerjaan pada kategori usia dan kepemilikan pekerjaan yang berbeda. Hal tersebut perlu diteliti lebih jauh dan diperhatikan untuk mendapatkan demografis motivasi pekerjaan dan strategi intervensi pada remaja Desa Sunten Jaya yang lebih efektif.

Sub-faktor motivasi kerja yang menjadi pertimbangan para remaja pertengahan dan remaja akhir Desa Sunten Jaya dalam memilih pekerjaan adalah faktor gaji, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kemungkinan mencapai prestasi, sifat pekerjaan yang menantang, kemungkinan promosi, dan kemungkinan mengembangkan diri dalam pekerjaan. Hal tersebut harus diperhatikan kualitasnya pada profesi petani dan peternak oleh pemerintah setempat untuk meningkatkan minat remaja Desa Sunten Jaya dalam memilih petani dan peternak sebagai profesi mereka.

Terdapat beberapa faktor motivasi kerja yang dipersepsikan tergolong rendah (*Working Condition & Achievement*), sedang (*Company Policies, Supervision, Recognition, Responsibility, Advancement, dan Possibility of Growth*), serta tinggi (*Interpersonal Relationship, Personal Life, dan Work Itself*) dalam pekerjaan petani dan peternak. Untuk penerapan informasi tersebut, perlu diperhatikan *hygiene factor* yaitu working condition terlebih dahulu, dimana para remaja mempersepsikan bahwa peralatan, fasilitas, dan tempat kerja petani dan peternak di Desa Sunten Jaya masih belum memuaskan dan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan juga menjadi pertimbangan mereka untuk memilih profesi lain. Kemudian pihak yang bersangkutan dapat memperhatikan bagaimana para remaja mempersepsikan *Company Policies, Supervision* untuk lebih menarik minat para remaja Sunten Jaya. Setelah itu barulah pihak yang terkait bisa memperhatikan persepsi remaja Sunten Jaya mengenai berbagai *motivator factors* pada pekerjaan petani dan peternak.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih saya ucapan sebanyak-banyaknya kepada Aparat Desa Suntenjaya, teman-teman kelompok KKN yang selalu membantu dan memberikan banyak support kepada saya, keluarga Ibu Tini yang menerima saya dengan

lapang dada, Pak Riki, Kang Syarif dan tokoh-tokoh masyarakat Kampung Pasir Angling atas kesempatan untuk melakukan KKN-PPM dan menyalurkan banyak pelajaran dan pengalaman hidup. Saya ucapan juga banyak terimakasih kepada seluruh warga Kampung Pasir Angling yang menyambut kehadiran saya dan membantu saya menjalankan penelitian sederhana dalam rangka kegiatan KKN-PPM terintegrasi. Semoga apa yang saya lakukan akan bermanfaat di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Dartey-Baah, Kwasi. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management Vol 3, No.9, 2011*. IISTE Open Access Publishing.

Hervandes. (2015). Pengertian Motivasi Kerja. Diakses pada 9 November 2017 diakses melalui : <http://www.konsultanpsikologijakarta.com/pengertian-motivasi-kerja>.

Herzberg, Frederick (January–February 1964). "The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower". *Personnel Administrator* (27): 3–7.

Moumini, I. (2009). What Makes Small-Scale FarmersParticipate in Financing Agricultural Research and Extension? Analysis of Three Case Studies from Benin. *The Journal of Agricultural Education and Extension*. England : Routledge.

Pikunas. 1976. *Human Development :An Emergent Science*. Tokyo :Mc Graw Hill.

Santrock, Jonh W. (2011). *Life-Span Development Thirteen Edition*. McGraw Hill.

Stello, C. (2011). *Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review*. University of Minnesota.

Susilo Martoyo. (2000). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: PT. BPFE.

Utley, D. (2015). The Relationship between Herzberg's Two-Factor Theory and Quality Improvement Implementation. *Engineering Management Journal Vol. 9 no.3*. Tandfonline.