

**HUBUNGAN RASA AMAN DENGAN MOTIVASI KERJA SAAT
PANDEMI COVID-19 DI ASSALAAM HYPERMARKET
SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

oleh :

DINA AULIA FATIHATUL ASHRIYYAH

F 100 160 017

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN RASA AMAN DENGAN MOTIVASI KERJA SAAT
PANDEMI COVID-19 DI ASSALAAM HYPERMARKET SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

DINA AULIA FATIHATUL ASHRIYYAH

F 100 160 017

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Susatvo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog
NIK/NIDN. 838/0624067301

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN RASA AMAN DENGAN MOTIVASI KERJA SAAT
PANDEMI COVID-19 DI ASSALAAM HYPERMARKET SURAKARTA**

Diajukan oleh :

DINA AULIA FATIHATUL ASHRIYYAH

F 100 160 017

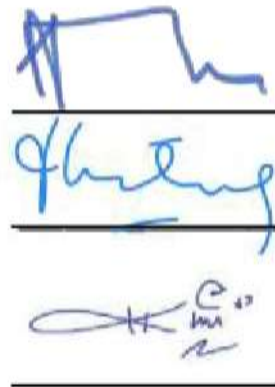
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 24 November 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. **Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Wisnu Sri Hertinjung, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Santi Sulandari, S.Psi, M.Ger.**
(Anggota II Dewan Penguji)



Surakarta, 7 November 2020

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog

NIK/NIDN. 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 24 November 2020

Penulis



DINA AULIA FATIHATUL ASHRIYYAH

F 100 160 017

HUBUNGAN RASA AMAN DENGAN MOTIVASI KERJA SAAT PANDEMI COVID-19 DI ASSALAAM HYPERMARKET SURAKARTA

Abstrak

Fenomena di Assalaam Hypermarket setelah terdampak covid-19, Assalaam Hypermarket mengalami penurunan omzet sebesar 10%, data didapat dari Manager Human Resources Assalaam Hypermarket, hal ini membuktikan bahwa motivasi karyawan semakin menurun karena adanya rasa aman yang menurun pula, dengan adanya WFH (Work From Home) dari pemerintah. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji hubungan antara rasa aman dengan motivasi kerja pada seluruh karyawan Assalaam Hypermarket. Subjek dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap dari Assalaam Hypermarket berjumlah 150 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah studi populasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan skala likert dan menggunakan teknik korelasional. Hipotesis penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara rasa aman dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi $r = 0,516$; $p = 0,000$ ($p < 0,050$), dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan yang positif dan signifikan antara Rasa Aman dengan Motivasi Kerja.

Kata kunci: rasa aman, motivasi kerja

Abstract

The phenomenon in Assalaam Hypermarket after being affected by Covid-19, Assalaam Hypermarket has decreased turnover by 10%, data obtained from Human Resources Manager Assalaam Hypermarket, this proves that employee motivation has decreased due to a decreased sense of security, with the presence of WFH (Work From Home) from the government. The purpose of this study is to examine the correlations between security and work motivation for all employees of Assalaam Hypermarket. The subjects of this study were all permanent employees of Assalaam Hypermarket totaling 150 employees. The sampling technique in this research is a population study. This study uses quantitative methods using a Likert scale and using correlation analysis. Thus, the hypothesis of this study is that there is a positive correlations between security and work motivation. Based on the results of the hypothesis test for the variable feeling of safety with work motivation, the correlation coefficient $r = 0,516$; $p = 0.000$ ($p < 0.050$), from these results it can be concluded that there is a positive and significant correlations between security and work motivation.

Keywords: Security, work motivation

1. PENDAHULUAN

Pada era yang telah maju ini, ilmu pengetahuan dan juga teknologi semakin di depan, bisa mengakibatkan ekonomi di dunia memiliki perkembangan yang sangat cepat. Termasuk Negara Indonesia, karena Indonesia termasuk dalam kancan perdagangan internasional. Hal ini mampu untuk memicu perkembangan di dunia usaha dan juga dalam negeri. (Armaya, Suwandura, & Bagia, 2016).

Perkembangan yang terdapat dalam bidang industri yaitu diharapkan menjadi perusahaan yang lebih baik lagi, yakni pemanfaatan tenaga SDM yaitu sumber daya manusia. Maka, banyak organisasi dan juga perusahaan menuntut motivasi kerja setinggi-tingginya, agar mempertahankan usaha yang dijalankan. Motivasi kerja menunjukkan tingkat sumber daya manusia mencapai tingkat keberhasilan individu.

Pada Bulan Maret hingga Bulan April, Indonesia sedang di posisi pandemic covid 19 atau corona disease 2019, yang mana itu adalah virus mematikan untuk manusia, karena obatnya belum ditemukan. Di Indonesia, terhitung 9.511 yang terkonfirmasi positif corona (dilihat dari Kompas.com 29/04/2020) yang mana termasuk angka yang besar bagi Indonesia. Pemerintah memberi himbauan agar seluruh rakyat Indonesia untuk *stay at home* , untuk yang bekerja, dapat pula *work from home* , ada pula warga yang bekerja masih di luar rumah, namun, pasti ada perbedaan yang sangat drastis. Untuk itu motivasi kerja dan rasa aman akan ada kaitannya.

Motivasi kerja yaitu serangkaian sikap dan juga nilai yang mempengaruhi individu untuk menggapai hal yang lebih detail sesuai engan tujuan seseorang tersebut (Rivai,2005). Menurut Herzberg (Teck Hong & Wahed, 2011) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya factor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Yang termasuk ke dalam faktor motivator adalah prestasi, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan penghargaan. Yang termasuk ke dalam factor hygiene: gaji, keamanan pekerjaan, kepemimpinan, prosedur perusahaan, kondisi kerja, dan kualitas hubungan interpersonal.

Menurut Maslow (1970) dan Sullivan (1956) rasa aman yaitu adanya kesadaran diri seseorang untuk memiliki rasa peduli, juga kasih sayang, dan adanya penerimaan. Rasa aman juga memiliki beberapa tahapan, yaitu fisik terlebih dahulu yang aman, kemudian terhindar dari bahaya luar, adanya keadilan dan juga peraturan yang nyaman. Maslow (Siagian, 2004) membagi kebutuhan rasa aman menjadi dua yaitu aspek fisik dan psikologis, yaitu rasa aman fisik yang dihubungkan dengan fisik yaitu stabilitas, ketergantungan, adanya perlindungan, dan juga kebebasan dari ancaman tubuh seperti bahaya, kerusakan, kriminalitas, takut cemas, dan lain-lain. (Feist, 2010), kemudian rasa aman psikologis yaitu perbuatan yang manusiawi, salah satunya adalah adanya perlakuan baik dari sosialnya dan juga interpersonal yang baik pula. Rasa aman psikologis memiliki perlakuan yang manusiawi, contohnya yaitu yang baik dari lingkungan sosial dan juga hubungan komunikasi yang baik.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji hubungan antara rasa aman dengan motivasi kerja pada seluruh karyawan Assalaam Hypermarket. Peneliti memilih perusahaan Assalaam Hypermarket, yang mana kurangnya motivasi pada karyawan, karena peneliti menemukan Adanya perbedaan target selama masa normal dan masa covid, yaitu saat normal, dapat melayani tanpa adanya batasan tertentu, ketika masa covid, harus memperhatikan batasan termasuk pemakaian masker, juga social distancing, Namun, ketika pandemi covid, target yang dicapai diluar ekspektasi, misalnya, untuk tenant food, sementara ini tutup.

2. METODE

2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian terdapat 2 variabel, yaitu Variabel tergantung/variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan variabel bebas/variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah rasa aman.

2.2 Subjek Penelitian

Subjek adalah seluruh karyawan Assalaam Hypemarket, penelitian ini berdasarkan yang dirasakan oleh seluruh karyawan.

Tabel 1. Subjek Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	37
2.	Perempuan	113
		150

2.3 Alat Pengumpulan Data

Skala menggunakan skala motivasi kerja, yang disusun dari factor Herzberg yaitu Menurut Herzberg (Teck Hong & Wahed, 2011) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya factor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Motivasi intrinsik atau motivator merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri dan berasal dari pekerjaan itu sendiri. Kemudian, untuk motivasi ekstrinsik/hygiene dari teori dua faktor Herzberg (1973) adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Kondisi ini disebut Faktor *Hygiene*, yang termasuk ke dalam faktor *Hygiene* antara lain: Gaji, Keamanan pekerjaan, Kondisi kerja, Prosedur perusahaan, Kepemimpinan dan Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja. Adapula yang termasuk ke dalam faktor motivator adalah: Prestasi, Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, dan Penghargaan. Berdasarkan hasil perhitungan *experts judgement* terhadap 26 aitem motivasi kerja, rentang nilai V dari 0.75-0.92, sehingga tidak ada aitem yang gugur.

Skala yang digunakan untuk rasa aman yaitu skala rasa aman. Untuk variable Rasa aman (Maslow, 1970 dan Sullivan, 1956) rasa aman yaitu adanya kesadaran diri seseorang untuk memiliki rasa peduli, juga kasih sayang, dan adanya penerimaan. Rasa aman juga memiliki beberapa tahapan, yaitu fisik terlebih dahulu yang aman, kemudian terhindar dari bahaya luar, adanya keadilan dan juga peraturan yang nyaman. Rasa aman mencakup 2 aspek di dalamnya, yaitu: rasa aman fisik dan rasa aman psikologis. Berdasarkan hasil perhitungan *experts judgement* terhadap 22 aitem rasa aman, rentang nilai V dari 0.58-0.92, sehingga terdapat 4 aitem yang gugur.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Analisis penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasional. Perhitungan analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Package for Social Science) for windows* versi 16.0.

Uji normalitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian dari variabel rasa aman dan variabel motivasi kerja tersebut normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah sebaran data tersebut normal atau tidak, maka dilakukan pengujian menggunakan tabel Kolmogorov Smirnov dengan Sig (2-tailed). Normalitas dibaca data dikatakan normal jika Sig di atas 0.05. Hasil uji normalitas sebaran variabel resiliensi diperoleh nilai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test bagian Asymp. Sig. (2tailed)* = 0,002. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ($p < 0,05$) yang artinya sebaran data motivasi kerja memenuhi distribusi tidak normal.

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Untuk homogenitas dibaca pada tabel Levene's Test for Equality of Variances jika Sig diatas 0.05 maka dikatakan data homogen. Berdasarkan uji homogenitas diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja yaitu 0,594 dan nilai signifikansi rasa aman yaitu 0,264. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ($p \leq 0,05$). maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas di atas dapat disimpulkan bahwa varian data adalah sama atau homogen.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Rasa Aman dengan Motivasi Kerja diperoleh koefisien korelasi $r = 0.516$; $p = 0.000$ ($p < 0.050$), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan yang positif antara Rasa Aman dengan Motivasi Kerja, artinya semakin tinggi Rasa Aman individu maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja pada individu tersebut. Demikian sebaliknya, semakin rendah Rasa Aman yang dimiliki individu maka semakin rendah pula Motivasi Kerja -nya.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan teknik korelasional, dikarenakan sebaran data kedua variabel berdistribusi tidak normal. Hasil perhitungan teknik ini dengan pengambilan persebaran data 150 orang terdiri dari rentang usia 20 tahun – 59 tahun, hasil uji hipotesis yaitu variabel Rasa Aman dengan Motivasi Kerja diperoleh koefisien korelasi $r = 0,516$; $p = 0,000$ ($p < 0,050$), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan yang positif antara Rasa Aman dengan Motivasi Kerja, artinya semakin tinggi Rasa Aman individu maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja pada individu tersebut. Demikian sebaliknya, semakin rendah Rasa Aman yang dimiliki individu maka semakin rendah pula Motivasi Kerja -nya.

Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja menjadi variabel tergantung. Demikian definisi dari motivasi, motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu (Rivai, 2005). Rasa aman dikemukakan oleh (Maslow, 1970 dan Sullivan, 1956) bahwa adanya kesadaran diri seseorang untuk memiliki rasa peduli, juga kasih sayang, dan adanya penerimaan. Rasa aman juga memiliki beberapa tahapan, yaitu fisik terlebih dahulu yang aman, kemudian terhindar dari bahaya luar, adanya keadilan dan juga peraturan yang nyaman.

Faktor motivasi kerja yaitu dari Gellerman dikutip dari Martharia (1999) yaitu kebutuhan paling dasar. Setelah itu, adanya keamanan hidup yang lebih maju, kemudian menambahkan barang mewah, status, dan juga prestasi, pada Hierarki Maslow kebutuhan rasa aman setelah biologis, hal ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan rasa aman adalah hal yang mutlak harus terpenuhi. Maslow (Siagian, 2004) membedakan rasa aman menjadi 2 aspek yaitu rasa aman fisik dan juga rasa aman psikologis.

Menurut Herzberg (Teck Hong & Wahed, 2011) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Motivasi intrinsik/motivator merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri

dan berasal dari pekerjaan itu sendiri. Kemudian, untuk motivasi ekstrinsik/ *hygiene* dari teori dua faktor Herzberg (1973) adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Kondisi ini disebut Faktor *Hygiene*, yang termasuk ke dalam faktor *Hygiene* antara lain: Gaji, Keamanan pekerjaan, Kondisi kerja, Prosedur perusahaan, Kepemimpinan dan Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja. Adapula yang termasuk ke dalam faktor motivator adalah: Prestasi, Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, dan Penghargaan.

Adapun Rasa aman mencakup 2 aspek di dalamnya, yaitu: Rasa aman fisik
Rasa aman fisik dapat dihubungkan dengan fisik yaitu stabilitas, ketergantungan, adanya perlindungan, dan juga kebebasan dari ancaman tubuh seperti bahaya, kerusakan, kriminalitas, takut cemas, dan lain-lain. (Feist, 2010) dan juga Rasa aman psikologis, Rasa aman psikologis yaitu perbuatan yang manusiawi, salah satunya adalah adanya perlakuan baik dari sosialnya dan juga interpersonal yang baik pula. Rasa aman psikologis antara lain perlakuan yang manusiawi, seperti perlakuan baik dari lingkungan sosial dan hubungan interpersonal yang baik.

Tingkat motivasi kerja karyawan Assalaam Hypermarket tergolong sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan statistik pada variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa $RE > RH$ dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 78,53 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 65 yang berarti tingkat motivasi kerja pada karyawan sedang, dapat dilihat bahwa terdapat 9 orang (6%) yang termasuk ke dalam kategori sangat rendah dalam variabel motivasi kerja. Kemudian pada kategori rendah hanya sebanyak 52 orang (34,7%), untuk kategori sedang sebanyak 56 orang (37,3%), untuk kategori tinggi sebanyak 18 orang (12%), dan untuk kategori sangat tinggi sebanyak 15 orang (10%).

Hasil analisis perhitungan statistik variabel rasa aman dapat diketahui bahwa $RE > RH$ dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 60,53 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 45 yang berarti rasa aman tergolong rendah, bahwa terdapat 3 orang (2%) yang termasuk dalam kategori sangat rendah dalam rasa aman. Kemudian pada kategori rendah sebanyak 61 orang (40,7%), untuk kategori sedang sebanyak 40 orang (26,7%), untuk kategori tinggi sebanyak 34 orang (22,7%), dan untuk kategori sangat tinggi sebanyak 12 orang (8%).

Dari hasil tersebut dapat diartikan tingkat motivasi kerja pada karyawan di perusahaan tersebut tergolong sangat tinggi dan rasa aman yang dialami oleh karyawan berada di tingkat sangat tinggi. Sehingga, adanya korelasi rasa aman dengan motivasi kerja.

Kelebihan dari penelitian yaitu penulis dapat memanfaatkan teori yang ada, dan untuk kekurangan penelitian ini yaitu peneliti dibatasi oleh peluang untuk menggali responden dan kualitas perangkat pengumpul data orisinal.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini dapat diartikan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara rasa aman dengan motivasi kerja. Dari hasil yang telah diambil, pemaparan diatas maka berikut saran dari peneliti yang diajukan diantaranya: Untuk perusahaan diharapkan untuk dapat mengadakan evaluasi pada lingkungan kerja di lingkup perusahaan dan perlu adanya kerjasama antar karyawan tentang kemandirian pekerjaan sehingga motivasi karyawan meningkat.

4.2 Saran

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu psikologi khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai motivasi kerja dengan rasa aman yang dialami oleh karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, penulis mengharapkan untuk dapat menentukan jumlah sampel dengan teknik yang berbeda pada penelitian ini sehingga apabila jumlah dari responden yang didapatkan lebih banyak akan memungkinkan untuk didapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldila, G. (2009). Gambaran Hubungan Antara Faktor Ekstrinsik Dengan Motivasi Kerja Pegawai Divisi Umum Dan Keuangan RS. MH Thamrin Internasional Salemba. *Jurnal Administrasi Publik*. Hal 4-5.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dahmiri. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Limun Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol 4(2). Hal 56-64.

- Deni, M. (2018). Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 16. No 1.
- Frans, A. (2015). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 28. No 4.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi Dan Motivasi Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work And The Nature Of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- https://Sinta.Unud.Ac.Id/Uploads/Dokumen_Dir/77a862032c68b1170c7989f3858a1433.Pdf (Diakses Pada Tanggal 22 Juni 2020, Pukul 12.12, Pada Halaman 12-13)
- https://Sinta.Unud.Ac.Id/Uploads/Dokumen_Dir/77a862032c68b1170c7989f3858a1433.Pdf (Diakses Pada Tanggal 22 Juni 2020, Pukul 12.12, Pada Halaman 10)
- <https://www.kemkes.go.id/article/view/20012900002/Kesiapsiagaan-menghadapi-Infeksi-Novel-Coronavirus.html> (Diakses Pada 15 April 2020)
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kumalasari, P. (2006). Hubungan Antara Motif Berprestasi Dengan Kecemasan Dalam Pemenuhan Target Penjualan Pada Tenaga Marketing Di PT. Indo Prima Abadi Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area.
- Linda, S. (2004). Perbedaan Motif Prestasi Ditinjau Dari Latar Belakang Paduan Pada Mahasiswa Teknik Elektro ITM. *Skripsi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mandasari, W. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang). *Jurnal Manajemen*. Vol 9.
- Mamarimbing, O. (2012). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pengolahan Batu Di Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, Vol 2. No 1. Hal 168-175.
- Martharia. (1999). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja. *Skripsi*. Bogor: Program Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Prabu, A., & Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. K. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson

Education, Inc.

- Rutoto, S. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Kudus: FKIP Universitas Muria Kudus.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, Vol 68.
- Sarinadi, N. N. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Ekonomi*.
- Sari, R. N., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol 212.
- Sedarmayanti. (1995). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mizan.
- Siagian, S.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2000). *Kinerja Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tamba. (1999). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pemetik Teh Perkebunan Purbasari Bandung Tahun 1999. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Tania, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*. Vol 1. No.3.
- Tongco, M. D. C. (2007). Purposive Sampling As A Tool For Informant Selection. *A Journal Of Plant, People And Applied Research Ethnobotany Research And Applications*. Vol 5.
- Wibowo, S., Amboningtyas, D., Fathoni, A., & Darsin. (2017). Analisis Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fleet Departemen di PT. Serasi Autoraya Cabang Semarang. *Jurnal Manajemen*. Volume 3.
- Wijayanto, R., Astuti, E. S., Utami, H. N. (2013). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai Dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol 7.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.