



PENGARUH TINGKAT KEBUTUHAN PENGHARGAAN DAN TINGKAT KOHESIVITAS KELOMPOK TERHADAP TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.X DI GRESIK

Luklu Atul Widat Putri¹, Idha Rahayuningsih²

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik

e-mail: lulukatulwidatputri@gmail.com¹, Idha.rahayuningsih@umg.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the level of need for appreciation and the level of group cohesiveness on the level of work motivation of PT.X employees in Gresik. This type of research is correlational quantitative. The sampling technique used saturated sampling, which was 43 employees. The scale used is a Likert scale questionnaire with 5 answer choices. The scale was compiled by researchers with a theoretical basis on the variable level of work motivation with Maslow's theory (in Arep and Tanjung), the variable level of appreciation needs with Maslow's theory and group cohesiveness variable with Forsyth's theory. Test the validity of the scale using content validity. Reliability test using Alpha Cronbach. Analysis of the data used is multiple linear regression test. The results of this study indicate that there is a significant effect on the level of need for appreciation and the level of group cohesiveness on the level of employee motivation. Based on the results of the study, it is known that other factors that can support employee work motivation are bonuses, leaders, leadership and the environment because they are able to direct their members and can divide tasks well because they affect the level of work motivation. For further researchers can conduct research on other factors such as employee performance.

KEYWORD:

Appreciation Needs, Group Cohesiveness, Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT.X di Gresik. Tipe penelitian ini adalah kuantitatif kolerasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu sebanyak 43 karyawan. Skala yang digunakan angket skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Skala disusun peneliti dengan landasan teori pada variabel tingkat motivasi kerja dengan teori Maslow (dalam Arep dan Tanjung), variabel tingkat kebutuhan penghargaan dengan teori Maslow dan variabel kohesivitas kelompok dengan teori Forsyth. Uji validitas skalamenggunakan validitas isi. Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui faktor lain yang dapat mendukung motivasi kerja karyawan yaitu bonus, pemimpin, kepemimpinan dan lingkungan karna mampu mengarahkan anggotanya dan dapat membagi tugas dengan baik karna mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada faktor lain seperti kinerja pegawai.

KATA KUNCI

Kebutuhan Penghargaan, Kohesivitas Kelompok, Motivasi Kerja.

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima: 2 Maret 2024
Direvisi: 7 Maret 2024
Disetujui: 13 Maret 2024

CORRESPONDING AUTHOR

Luklu Atul Widat Putri
Universitas Muhammadiyah Gresik
Gresik
lulukatulwidatputri@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini, telah menyebabkan banyak perubahan pada kondisi perekonomian di Indonesia. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk mempertahankan serta meningkatkan produk yang dipasarkan baik secara kualitas maupun kuantitas agar tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan rencana. Karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan yang ditentukan oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mengelola manajemen karyawan sebaik mungkin.

Karyawan dengan efektifitas dan efisiensi kerja yang maksimal akan mampu membantu perusahaan

untuk maju dan berkembang. Karyawan dengan efektifitas dan efisiensi kerja yang maksimal akan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya. Baik tidaknya karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan kemauan kerja karyawan, fasilitas penunjang kerja serta tepat tidaknya cara pilih perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya (Sinungan, 2003:48).

Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2002:146) bahwa perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah karena karyawan merupakan ujung tombak dan penggerak utama dari setiap organisasi didalam perusahaan. Hal ini menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan. Menyadari pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan maka hendaknya karyawan tidak dipandang sebagai aset namun sebagai mitra dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dimulai dengan manajemen perusahaan yang baik dan benar. Karena dengan melakukan pengolahan manajemen karyawan dengan baik akan mampu memaksimalkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dengan pekerjaannya (Simamora, 2004:146).

Pada saat ini, banyak teknologi dan peralatan canggih yang digunakan akan tetapi tidak akan mampu menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan tanpa adanya dukungan dari Karyawan. Hal ini juga menunjukkan betapa pentingnya peran karyawan untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan. PT.X merupakan perusahaan yang sedang berkembang serta tidak luput dari berbagai permasalahan.

Pemasalahan tersebut dapat dilihat dari munculnya fenomena-fenomena yang merugikan perusahaan, seperti menurunnya produktivitas kerja, tingginya tingkat absensi, serta rendahnya motivasi dari karyawan. Tingkat motivasi kerja yang tinggi menunjukkan karyawan bekerja dengan energik, antusias, dan penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan ingin datang bekerja dan antusias untuk bekerja ketika sampai di kantor (Carlaw, 2003).

Selama peneliti menjadi karyawan disana, idealnya apabila karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas maupun dalam menyelesaikan permasalahan, hasil pengumpulan data absensi karyawan PT.X di Gresik devisi ikan pada tahun 2021 :

Tabel 1. Data absensi karyawan PT.X di Gresik

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Jumlah hari kerja	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	59	20	24	1,69
2	Februari	59	37	23	1,30
3	Maret	59	34	26	2,00
4	April	59	33	25	2,04
5	Mei	59	38	19	2,48
6	Juni	59	17	26	1,46
7	Juli	59	11	26	1,59
8	Agustus	59	17	25	1,52
9	September	59	22	26	1,62
10	Oktober	59	33	24	1,11
11	November	59	36	26	2,06
12	Desember	59	38	26	1,81
Jumlah					20,68
Rata-rata					1,72

Sumber : Admin karyawan PT.X Gresik, 26 Juli 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki efektifitas dan efisiensi kerja yang maksimal akan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya seperti tidak sering melakukan absen, adanya kemampuan dan kemauan untuk bekerja sehingga karyawan bekerja dengan sepenuh hati, tidak sering melakukan absen meskipun dengan kondisi kerja dibawah tekanan (Kasali, 1998).

Terdapat hampir setiap hari adanya karyawan yang melakukan absen dan datang terlambat tanpa adanya konfirmasi kepada atasan dengan jumlah 20,68%, artinya terdapat 6 sampai 7 karyawan yang absen setiap harinya.

Hal ini tersebut membuat berkurangnya jumlah karyawan dalam lingkup perusahaan yang akan berpengaruh terhadap hasil produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana hasil dari produksi ini tergantung pada kinerja karyawan. Semakin sedikit karyawan maka barang yang dihasilkan juga akan semakin sedikit, semakin banyak karyawan maka barang yang dihasilkan semakin banyak pula. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang rendah akan tidak akan memiliki rasa percaya diri terhadap dirinya sendiri, terhadap masa

depannya dan terhadap orang lain.

Berdasarkan hasil observasi pada lampiran ke 6 serta tabel diatas disimpulkan bahwa tingkat motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga sangat mempengaruhi terhadap tingkat motivasi kerja karyawan lain, apabila ada beberapa karyawan yang melakukan sering absen maka semakin berat beban tugas kerja karyawan lain sehingga akan menimbulkan rasa malas ketika bekerja. Selain itu, minimnya keterlibatan karyawan juga mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Hampir setiap ada pekerjaan dibagian lain (diperbantukan ke unit lain) sebagian besar karyawan akan menolak dengan berbagai alasan ataupun ketika terdapat pekerjaan yang belum selesai maka karyawan lain yang berada dalam satu tim tidak akan membantu sampai adanya perintah oleh atasan.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi penyebab kinerja karyawan semakin menurun sebagai dari kurangnya tingkat motivasi pada tenaga kerja. Berdasarkan keterangan diatas harapan yang sesuai dengan data yang diperoleh adalah seorang individu dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, bekerja tanpa pengawasan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.X yang bekerja secara kelompok dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut adalah tabel jumlah karyawan pada masing-masing divisi pada PT.X diGresik :

Tabel 2. Data Jumlah karyawan PT.X Gresik

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1	Divisi gudang	9
2	Divisi transfer	9
3	Devisi Packing	13
4	Devisi sortir	12
	Total	43

Sumber : Admin PT.X di Gresik, 20 Juni 2022

Dari tabel tersebut diperoleh data bahwa PT. X mempunyai 4 divisi dengan Total jumlah karyawan sebanyak 43 orang. Teknik analisis data yang digunakan analisis linier berganda disebut juga analisis linier majemuk. Fungsi dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel kebutuhan penghargaan dan kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja karyawan . Selanjutnya seluruh proses analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program computer IBM *Statistical Package for Sosial Sciece* (SPSS) versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi dan Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis maka terlebih dahulu harus dilakukan suatu pengujian yaitu uji asumsi atas data yang akan diolah sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi pada penelitian variabel dependen (tingkat motivasi kerja) dan independen (tingkat Kebutuhan penghargaan), (tingkat Kohesivitas Kelompok) telah menyebar secara normal atau tidak dilihat dari hasil distribusi data dikatakan normal apabila nilai $p > 0,05$ sebalik jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak dikatakan normal (Gunawan, 2018 :56).

Tabel 3. Hasil uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.117	43	.154	.974	43	.441

- a. Lilliefors Significance
Correction Sumber : SPSS
Version 21 for window

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 4.7 diperoleh hasil bahwa apabila nilai $p > 0,05$ bisa dikatakan bahwa variabel tersebut didistribusikan bahwa variabel tersebut normal, dari hasil uji normalitas pada variabel dependen (tingkat Motivasi kerja) dan Independen (tingkat kebutuhan penghargaan, tingkat kohesivitas kelompok) didapatkan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,441 dimana hasil tersebut menunjukkan $p > 0,05$ hal ini menyatakan bahwa data dikatakan normal.

Uji Linearitas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar dua variabel variabel yaitu variabel dependen (tingkat Motivasi kerja) dan independen (tingkat kebutuhan penghargaan, tingkat kohesivitas kelompok) memiliki suatu hubungan tau tidak secara signifikan. Uji Linieritas biasanya digunakan sebagai salah satu syarat utama dalam analisis kolerasai ataupun regresi linier berganda. Pengujian dengan menggunakan SPSS dengan menggunakan test for linierity dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan apabila taraf signifikansi (linearity) lebih dari 0,05 (Gunawan, 2018: 68).

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas tingkat Kebutuhan Penghargaan dan tingkat Motivasi Kerja

Variabel	N	Linearity	Keterangan
Tingkat Kebutuhan Penghargaan Tingkat Motivasi kerja	43	.114	Linier

Sumber : SPSS Version 21 for window

Berdasarkan tabel 4 data hasil uji linearitas dapat dikatakan bahwa apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel tersebut memiliki hubungan yang linier. diketahui bahwa nilai signifikansi dari lineritas sebesar 0,114 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antar variabel kebutuhan penghargaan diri dengan motivasi kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas tingkat Kohesivitas Kelompok dengan tingkat Motivasi Kerja

Variabel	N	Linearity	Keterangan
Tingkat Kohesivitas Kelompok Tingkat Motivasi kerja	43	.339	Linier

Sumber : SPSS Version 21 for window

Berdasarkan tabel 5 data hasil uji linearitas dapat dikatakan bahwa apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel tersebut memiliki hubungan yang linier. diketahui bahwa hasil nilai signifikansi dari lineritas sebesar $0,339 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antar variabel kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas

	Tolerance	VIF	Keterangan
Tingkat Kebutuhan Penghargaan	.857	1.167	Tidak terjadi multikolinieritas
Tingkat Kohesivitas kelompok	.857	1.167	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : SPSS Version 21 for window

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai toleransi untuk variabel kebutuhan penghargaan (X1) dan kohesivitas kelompok (X2) sebesar 0,857 dimana lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai dari VIF untuk variabel kebutuhan penghargaan (X1) dan kohesivitas kelompok (X2) adalah $1,167 < 10$. Untuk mengetahui nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghazali, 2013:105). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas.

Uji Heterokedastitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastitas

	sig	Keterangan
Tingkat Kebutuhan Penghargaan	.692	Tidak terjadi
Tingkat Kohesivitas Kelompok		Heterokedasitas

Sumber : SPSS Version 21 for window

Berdasarkan hasil pada tabel 7 nilai sig 0,692 dimana lebih besar dari 0,05 Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas dalam model regresi.

Berdasarkan perhitungan validitas dan reliabilitas terhadap kuisioner tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja, maka aitem-aitem yang tidak sah (gugur) tidak akan dipergunakan lagi. Data yang berasal dari aitem-aitem yang sah digunakan pada analisis penelitian. Tujuan dari analisis data ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kebutuhan penghargaan dan kohesivitas kelompok terhadap motivasi kerja dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 for window.

Tabel 8. Hasil uji Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.882	.877	3.338

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS Version 21 for window

Berdasarkan tabel 8 Hasil analisis data dari teknik analisis regresi berganda diperoleh nilai R Square sebesar 0.882 jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel kebutuhan penghargaan dengan motivasi kerja adalah sebesar 88, 20%. Sedangkan 11,82% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian.

Tabel 9 Hasil Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3345.971	2	1672.985	150.112	.000 ^b
	Residual	445.797	40	11.145		
	Total	3791.767	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS Version 21 for window

Berdasarkan tabel 9 hasil uji Anova diperoleh hasil nilai F hitung 150.112 dengan probability $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima pada hipotesis pertama.

Tabel 10 Hasil Uji koefisien Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	T	Sig.
(Constant)	11.305	2.660	4.251	.000
Tingkat Kebutuhan penghargaan	.142	.051	2.792	.008
Tingkat Kohesivitas kelompok	1.112	.075	14.775	.000

Sumber : SPSS Version 21 for window

Pada tabel 10 dapat diketahui jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, pada variabel tingkat kebutuhan penghargaan diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,008 < 0,05 dengan koefisien regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan pada hipotesis kedua. Pada variabel tingkat kohesivitas kelompok diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh tingkat kohesivitas kelompok dengan tingkat motivasi kerja karyawan pada hipotesis ketiga. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y : Nilai prediksi variabel dependen
- A : Konstanta, yaitu nilai Y' jika X_1 dan $X_2=0$
- b_1, b_2 : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X_1 dan X_2
- X_1 : Variabel Independen (kebutuhan penghargaan)
- X_2 : Variabel independen (Kohesivitas Kelompok).

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh nilai prediksi variabel dari tabel 4.14 sebagai berikut $Y = 11,305 + 0,142X_1 + 1,112X_2$. Persamaan regresi linier berganda ini digunakan untuk memprediksi mengenai pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja, berdasarkan persamaan regresi berganda ini dapat menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kebutuhan penghargaan maka nilai motivasi kerja bertambah dan setiap penambahan 1% nilai kohesivitas kelompok maka nilai motivasi kerja bertambah. Uji koefisien regresi terlihat pada kolom sig atau *signifikan variabel independen* sebesar 0,008. Syarat pengambilan keputusan dalam pengukuran koefisien regresi adalah sebagai berikut :

1. Jika probability > 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak.
2. Jika probability < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Berdasarkan syarat pengambilan keputusan yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel independen dan dependen memiliki tingkat signifikan dibawah 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT.X di Gresik, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tinggi tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kerja pada karyawan jika semakin tinggi tingkat motivasi kerja, dan semakin rendah tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kerja maka akan semakin rendah motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di PT.X Gresik. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kohesivitas

dalam sebuah kelompok maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kohesivitas dalam sebuah kelompok maka tingkat motivasi kerja semakin rendah. jadi hipotesis penelitian yakni ada Pengaruh positif antara tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT. X di Gresik dapat diterima. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

2. Adanya Pengaruh antara tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT. X memberikan informasi bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kohesivitas kelompok. Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan PT. X dikarenakan rendahnya tingkat kohesivitas karyawan dalam suatu kelompok. Salah satu contoh, bila karyawan mempunyai masalah atau konflik dengan rekan kerjanya akan membuat karyawan tersebut enggan untuk menyapa rekannya, malu untuk bertanya, susah untuk bekerja sama sehingga kejadian seperti ini akan membuat karyawan malas untuk bekerja.

REFERENSI

- Arep, T. (2004). *Menejemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Asim, M. (2013). Impact of Motivation on Employee performance with Effect of Training : Spesific to Education Sector Of pakistan. *International journal of Sciencetif and Research Publication*, Vol.9 September 2013.
- Asmawiyah. (2020). Pengaruh Motivasi kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, Vol 5, No.2, 2020.
- Asroi Yusuf Syaifullah, M. J. (2019). Hubungan Kohesivitas kelompok dengan motivasi berprestasi Pada Tim Futsal SMAN1 16 Surabaya. *Jurnal Psikologi UNESA*, Vol.6 No.4, 2019.
- Azwar. (2017). *Reliabilitas dan Validitas* . Yogyakarta: Pustaka belajar .
- Azwar, S. (2012). *Raliabilitas dan Validitas (cetakan 1)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Carlaw, D. (2003). *Managing & Motivation*. Jakarta: Contact Center Company Ltd.
- Crabtree, S. (2013). Worldwide. Retrieved 13% Of Employeeess Are Engaged at. *from <http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-Employees-engagedwork.>*, diunduh pada tanggal 12 april 2022 pukul 09.23 WIB.
- Forsyth, D. R. (1999). *Gruo Dynamic*. New York: Brookes Cole Wadsworth.
- Gardjito, M. N. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi Pada Karyawan Produksi PT.Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13, No.1 Agustus 2014.
- Gomes, C. F. (2003). *Manejemen Sumber Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Utama.
- Gunawan. (2018). *Mahir Menguasai SPSS* . Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Halsey, D. (2003). *Bagaimana Memimpin Dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kim, D. (2006). Employee Motivation Just Ask you. *Journal Of Business*, Vol.12, No.1 Juni 2006.
- Kasali, R. (1998). *politikung dipanggung bisnis* . jakarta: Pt.Graha media pustaka utama.
- Muniroh. (2013). Hubungan antara Kohesivitas kelompok Dan Motivasi kerja Karyawan Kantor BRI Cabang Malang. *Fakultas Psikologi Universitas Malang*, April 2013.
- Osemeke, A. (2017). Critical review and comparism between Maslow, Hazberg and Mc Clelland's Theory of needs. *Journal Of Accounting*, Vol 1 No.1, 2017.
- Pattanayak, B. (2002). *Human Resources Management In A. K. Ghost Prentice Hall Of India*. New Delhi.
- Prinanta, D. D. (2021). Hubungan Kohesivitas Dengan Motivasi kerja Pegawai Dinas Kesehatan Sosial. *Universitas islam Negeri Sultan Syarif Kasim*, vol 1, No.1 Januari 2021.
- Qomariya, M. S. (2015). Peran Kohesivitas Kelompok Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 29 No.1, Desember 2015.
- Sarwojo, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogya Karta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, M. E. (1989). *Metode Penelitian Survey Edisi Revisi*. Jakarta: LP3S.
- Sinungan., M. (2003). *Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *manajemen sumber daya manusia*. yogyakarta: STIE YKPN.
- Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum Dalam Lintas Sejarah*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung (cetakan 1) : CV. Alfabeta.