LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

RELEVANSI EXPECTANCY THEORY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL X: STUDI KUALITATIF

Chantika Nurul Wijayanti[1*], Dyah Arum Kinanti[2], Helta Puspasari[3], Wustari L Mangundjaya[4]
[1, 2, 3, 4] Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202110515051@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515074@mhs.ubharajaya.ac.id,
202210515091@mhs.ubharajaya.ac.id
wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study aims to examine the relevance of Expectancy Theory in work motivation and employee performance in a micro-scale automotive workshop that does not yet have a formal human resource management system. The study used a qualitative approach with a case study design through semi-structured in-depth interviews supported by preliminary observations and was analyzed using thematic analysis based on the components of expectancy, instrumentality, and valence. The results show that expectancy has been established, as employees understand that work effort influences the quality of work outcomes; however, instrumentality remains weak due to the absence of a clear performance appraisal and reward system. Meanwhile, valence is mainly reflected in non-material aspects such as work comfort and family-like relationships, which help maintain employee loyalty despite low achievement motivation.

***Keyword**: Expectancy Theory, Work Motivation, Employee*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa relevansi Expectancy Theory dalam motivasi kerja dan kinerja karyawan pada bengkel otomotif skala mikro yang belum memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang formal. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus melalui wawancara mendalam semi-terstruktur yang didukung observasi awal, kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik berdasarkan komponen expectancy, instrumentality, dan valence. Hasil penelitian menunjukkan bahwa expectancy telah terbentuk karena karyawan memahami bahwa usaha kerja memengaruhi kualitas hasil kerja, namun instrumentality masih lemah akibat tidak adanya sistem penilaian dan penghargaan yang jelas. Sementara itu, valence lebih banyak muncul dalam bentuk non-material seperti kenyamanan kerja dan hubungan kekeluargaan, yang menjaga loyalitas karyawan meskipun motivasi berprestasi masih rendah.

Kata kunci: *Expectancy Theory*, Motivasi Kerja, Karyawan

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-*Non*Commercial 4.0 International License

1. Pendahuluan

Organisasi atau perusahaan pada era persaingan yang semakin ketat dituntut untuk mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Salah satu sumber daya

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

yang memiliki peran paling strategis dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan organisasi dalam mencapai target, mempertahankan daya saing, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang dimiliki (Bojun & Saufi, 2024). Penerapan manajemen SDM yang efektif dapat membantu organisasi dalam memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki kompetensi yang diperlukan, tetapi juga memiliki motivasi untuk bekerja secara optimal sehingga berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi (Sandira *et al*., 2024).

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam konteks usaha mikro seperti bengkel otomotif. Pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi menunjukkan komitmen lebih besar, usaha yang konsisten, serta ketekunan dalam menjalankan tugas, sehingga berpotensi meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas usaha. Banyak studi menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi langsung terhadap kinerja individu dan organisasi secara umum (Junaedi *et al*., 2025).

Kinerja karyawan merupakan aspek fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan karena karyawan merupakan pelaksana utama setiap aktivitas operasional. Kinerja karyawan mencerminkan produktivitas, efektivitas, dan kontribusi individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi. Secara umum, kinerja kerja dipahami sebagai kemampuan individu dalam menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa motivasi tugas individu memiliki hubungan kuat terhadap kinerja yang dicapai, di mana individu dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dibandingkan yang motivasinya rendah (Dahrani & Sohiron, 2024).

Dalam konteks usaha mikro, struktur organisasi yang relatif sederhana sering kali menimbulkan tantangan tersendiri dalam merancang sistem penghargaan atau insentif. Berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki standar formal dalam kompensasi, bonus, dan peluang pelatihan, bengkel mikro cenderung mengandalkan relasi personal antara pemilik dan pekerja dalam menentukan imbalan. Ketidakjelasan hubungan usaha hasil ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja dan prestasi kinerja (Firanda *et al*., 2024). Lemahnya sistem motivasi kerja pada usaha skala kecil berkontribusi terhadap rendahnya kinerja karyawan serta tingginya tingkat turnover tenaga kerja. Dalam praktiknya, usaha mikro kerap menghadapi berbagai permasalahan kinerja, seperti ketidakkonsistenan produktivitas, rendahnya disiplin kerja, dan penurunan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Sejalan dengan penelitian (Faeni *et al*., 2025) yang menunjukkan kondisi tersebut umumnya berkaitan dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang belum terstruktur secara optimal, khususnya dalam aspek pemberian penghargaan, kejelasan peran kerja, serta keadilan dalam sistem imbalan.

Teori motivasi seperti *Expectancy Theory* (Teori Ekspektansi) yang dikembangkan oleh Victor Vroom dalam Dahrani & Sohiron, (2024) menjadi landasan untuk memahami bagaimana persepsi pekerja terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil berdampak pada motivasi kerja. Teori ini menekankan tiga komponen utama: *expectancy* (keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja), *Instrumentality* (keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan imbalan), dan *Valence* (nilai subjektif imbalan) sebagai penentu besarnya motivasi seseorang untuk bekerja keras dan mencapai hasil tertentu. Persepsi individu terhadap hubungan dalam teori ini bukan hanya mencerminkan dorongan internal, tetapi juga mengandung unsur proses kognitif dalam mengambil keputusan untuk bertindak dalam konteks pekerjaan tertentu (Azizah *et al*., 2020).

Pentingnya motivasi kerja dalam menunjang keberlanjutan dan kinerja usaha mikro, penelitian ini menggunakan *Expectancy Theory* sebagai kerangka konseptual untuk menganalisis motivasi kerja dan kinerja karyawan pada bengkel otomotif. Penggunaan pendekatan kualitatif

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

memungkinkan peneliti untuk menggali secara lebih mendalam tidak hanya hubungan antarvariabel, tetapi juga konteks budaya kerja, nilai-nilai yang dianut oleh pekerja, serta strategi pemilik bengkel dalam merancang sistem imbalan yang dipersepsikan bernilai oleh karyawan (Setiawan *et al.*, 2023).

Berdasarkan hal tersebut penelitian ini berfokus untuk meninjau relevansi *Expectancy Theory* dalam konteks kinerja karyawan di bengkel otomotif (skala mikro) melalui wawancara terhadap isu kinerja baik dan buruk. Hambatan dalam implementasi teori secara praktis, seperti perbedaan nilai imbalan atau persepsi individu terhadap keterkaitan usaha dan hasil, turut menjadi fokus kajian yang akan dibandingkan dengan temuan lapangan.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Motivasi Kerja

Rambe *et al* (2023) menyatakan motivasi kerja dijelaskan sebagai dorongan psikologis yang memengaruhi komitmen organisasi di kalangan karyawan, di mana semakin tinggi motivasi yang dimiliki individu, semakin besar pula kesetiaan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan sehari-hari.

Teori Harapan

Expectancy Theory dikembangkan oleh Victor H. Vroom (1967) yang menekankan bahwa motivasi kerja individu ditentukan oleh hasil dari proses kognitif yang rasional. Individu akan termotivasi untuk bekerja apabila mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan memberikan hasil yang bernilai bagi dirinya. *Expectancy Theory* menjelaskan motivasi sebagai fungsi dari tiga komponen utama, yaitu *Expectancy* adalah keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu. *Expectancy* dipengaruhi oleh kemampuan individu, pengalaman kerja, ketersediaan sumber daya, serta dukungan dari organisasi. *Intrumentality* merupakan keyakinan individu bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh imbalan atau hasil tertentu. *Instrumentality* berkaitan erat dengan sistem penilaian kinerja dan konsistensi organisasi dalam memberikan penghargaan. *Valence* adalah nilai atau tingkat kepentingan imbalan yang diterima bagi individu. Imbalan yang sama dapat memiliki nilai yang berbeda bagi setiap karyawan, tergantung pada kebutuhan dan preferensi pribadi (Robbins & Judge, 2023).

Teori Kinerja

Bos-Nehles *et al* (2023), menyatakann bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan *(ability),* motivasi *(motivation),* dan kesempatan atau peluang *(opportunity)* yang diberikan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil akhir pekerjaan, tetapi sebagai konsekuensi dari bagaimana individu dan organisasi saling berperan dalam proses kerja. Dalam perspektif psikologi kerja, kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja individu. *Expectancy Theory* menjelaskan bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja yang optimal apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), kinerja tersebut akan membawa hasil atau imbalan tertentu (*instrumentality*), dan imbalan tersebut memiliki nilai bagi dirinya (*valence*). Ketika ketiga keyakinan ini terbentuk secara positif, karyawan cenderung meningkatkan usaha kerja yang pada akhirnya tercermin dalam kinerja yang lebih tinggi.

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang bertujuan untuk memahami permasalahan secara mendalam berdasarkan pengalaman dan pandangan responden. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh data dalam bentuk penjelasan yang lebih rinci dan kontekstual (Sugiyono, 2023). Desain studi kasus dipilih karena penelitian difokuskan pada satu objek yang telah ditentukan secara jelas, sehingga proses pengumpulan dan analisis data dapat dilakukan secara terarah. Sebelum wawancara dilaksanakan, peneliti melakukan observasi awal sebagai acuan untuk memahami kondisi umum dan membantu penentuan fokus penelitian, tanpa dilakukan pembahasan secara rinci pada tahap ini (Septiana *et al.*, 2024).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang bersifat semi-terstruktur. Wawancara ini dipilih agar peneliti dapat menggali informasi secara lebih jelas dan mendalam dari responden, namun tetap terarah sesuai pedoman pertanyaan yang telah disusun. Pedoman wawancara dikembangkan berdasarkan hasil observasi awal dan kerangka *Expectancy Theory*, yang menjelaskan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh harapan terhadap hasil usaha (*expectancy*), hubungan antara kinerja dan hasil (*Instrumentality*), serta nilai atau pentingnya hasil tersebut bagi individu (*Valence*). Data hasil wawancara kemudian ditranskrip dan dianalisis menggunakan analisis tematik, yaitu dengan mengelompokkan data ke dalam tema-tema yang relevan agar penarikan kesimpulan dapat dilakukan secara sistematis dan mudah dipahami (Heriyanto, 2018).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Gambaran Umum Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan pemilik bengkel, diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik usaha berskala kecil yang belum memiliki sistem manajemen sumber daya manusia formal. Penilaian kinerja tidak dilakukan secara tertulis atau terstandar, melainkan berdasarkan pengamatan langsung pemilik terhadap kedisiplinan, kehadiran, sikap kerja, keterampilan teknis, dan inisiatif karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja bersifat subjektif dan menyesuaikan kebutuhan operasional harian bengkel.

2. Aspek Kinerja Positif Karyawan

Dari sisi positif, karyawan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. Hal ini tercermin dari masa kerja yang relatif panjang, bahkan mencapai lebih dari sepuluh hingga dua puluh tahun, meskipun tingkat kesejahteraan finansial masih terbatas. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberlanjutan kerja karyawan tidak semata-mata didorong oleh imbalan finansial, melainkan oleh kenyamanan kerja, hubungan interpersonal yang baik, serta iklim kerja kekeluargaan yang diterapkan pemilik bengkel.

3. Aspek Kinerja Negatif dan Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan cenderung rendah, khususnya dalam upaya untuk bekerja melampaui standar minimum. Karyawan umumnya bekerja sebatas menjalankan kewajiban tanpa dorongan kuat untuk meningkatkan kualitas atau kecepatan kerja. Kondisi ini dipengaruhi oleh keterbatasan kesejahteraan, ketiadaan jenjang karier, serta tidak adanya sistem penghargaan yang jelas dan terstruktur.

4. Kinerja Karyawan Ditinjau dari *Expectancy Theory*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Expectancy Theory* (Vroom, 1964) belum sepenuhnya terpenuhi dalam konteks bengkel UMKM. Pada aspek *expectancy*, karyawan memahami bahwa kerja keras dan ketelitian berpengaruh terhadap kualitas

hasil kerja. Namun, pada aspek *Instrumentality*, karyawan tidak memiliki keyakinan bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh penghargaan yang setimpal karena tidak adanya sistem penilaian dan insentif yang jelas. Sementara itu, pada aspek *Valence*, nilai penghargaan yang diterima karyawan relatif rendah, terutama dari sisi finansial dan peluang pengembangan karier. Meskipun demikian, karyawan masih merasakan valensi *non*-material berupa kenyamanan kerja dan hubungan kekeluargaan, yang menjelaskan tingginya loyalitas meskipun motivasi berprestasi rendah.

Pembahasan

Temuan ini menunjukkan bahwa *Expectancy Theory* tidak sepenuhnya mampu menjelaskan kinerja karyawan dalam konteks organisasi usaha kecil informal, karena teori ini menekankan hubungan rasional antara usaha, kinerja, dan imbalan. Dalam praktiknya, kinerja karyawan di bengkel ini lebih relevan dijelaskan melalui *Herzberg's Two-Factor Theory* dalam Joseph, (2023) khususnya pada faktor *hygiene* seperti hubungan kerja yang baik dan rasa aman, yang mencegah ketidakpuasan namun tidak cukup mendorong motivasi tinggi (Wedadjati & Helmi, 2022). Selain itu, aspek motivasi intrinsik dan nilai sosial juga berperan penting, sebagaimana dijelaskan dalam *Self-Determination Theory,* di mana rasa keterikatan dan kenyamanan sosial dapat mempertahankan karyawan meskipun imbalan eksternal terbatas (Ryan & Deci, 2022).

Adanya kesenjangan antara teori *Expectancy* dan realitas organisasi UMKM, di mana kinerja karyawan tidak sepenuhnya ditentukan oleh perhitungan rasional mengenai usaha dan imbalan, melainkan oleh konteks budaya kerja, hubungan interpersonal, dan nilai-nilai informal yang berkembang di dalam organisasi. Karena terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja dan motivasi kerja karyawan pada bengkel UMKM ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yang berskala kecil dan belum memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang formal. Penilaian kinerja dilakukan secara subjektif oleh pemilik bengkel berdasarkan pengamatan langsung terhadap perilaku kerja karyawan sehari-hari, seperti kedisiplinan, kehadiran, sikap kerja, dan keterampilan teknis. Pola penilaian seperti ini sejalan dengan karakteristik UMKM yang lebih mengandalkan hubungan personal dan kepercayaan dibandingkan sistem penilaian kinerja yang terstruktur (Garnasih, 2017).

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian di bengkel UMKM ini, meskipun karyawan memiliki persepsi bahwa bekerja lebih rajin dan teliti akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, sebagaimana diakui pula oleh pemilik bengkel, persepsi tersebut tidak secara otomatis mendorong peningkatan motivasi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa komponen *expectancy* relatif telah terbentuk dengan karyawan memahami tuntutan pekerjaannya dan merasa memiliki kemampuan yang sesuai untuk menyelesaikannya. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Utami & Triani (2015) yang menyatakan bahwa tingkat *expectancy* cenderung tinggi ketika individu memiliki pemahaman yang jelas terhadap pekerjaannya serta kompetensi yang memadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki keyakinan yang kuat bahwa peningkatan kinerja akan diikuti oleh peningkatan penghargaan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya sistem penilaian kinerja yang formal serta tidak adanya perbedaan imbalan antara karyawan dengan kinerja tinggi dan kinerja rendah. Akibatnya, hubungan antara kinerja dan *reward* menjadi tidak jelas, sehingga melemahkan komponen *Instrumentality*. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja sebatas memenuhi kewajiban minimum. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kim & Beehr (2018) yang menunjukkan bahwa rendahnya *Instrumentality* menyebabkan karyawan menurunkan tingkat usaha dan hanya bekerja pada tingkat minimum yang dianggap cukup untuk mempertahankan pekerjaan. Selain itu, lemahnya

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

Instrumentality merupakan kondisi yang umum terjadi pada organisasi berskala kecil yang belum memiliki sistem penilaian kinerja secara formal (Yousaf *et al.*, 2015).

Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan adanya *Valence non*-material berupa kenyamanan kerja, hubungan kekeluargaan, dan perlakuan yang manusiawi dari pemilik bengkel. Faktor-faktor ini berperan dalam menjaga loyalitas karyawan meskipun motivasi berprestasi relatif rendah. Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui *Herzberg's Two-Factor Theory,* dalam Joseph, (2023) di mana hubungan kerja dan kenyamanan lingkungan termasuk ke dalam faktor hygiene yang berfungsi mencegah ketidakpuasan, namun belum mampu meningkatkan motivasi kerja secara optimal. Selain itu, *Self-Determination Theory* juga menjelaskan bahwa hubungan sosial yang baik memenuhi kebutuhan keterikatan *(relatedness)*, sehingga karyawan tetap bertahan meskipun imbalan eksternal terbatas, sementara kebutuhan akan kompetensi dan otonomi belum terpenuhi secara optimal.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bengkel *X* ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yang berskala kecil dan belum memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang formal dan terstruktur. Penilaian kinerja karyawan masih dilakukan secara subjektif oleh pemilik bengkel melalui pengamatan langsung terhadap perilaku kerja sehari-hari, seperti kedisiplinan, kehadiran, sikap kerja, serta keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan. Pola penilaian seperti ini menyebabkan karyawan tidak memiliki acuan yang jelas mengenai standar kinerja yang diharapkan, sehingga mereka tidak memahami secara pasti indikator keberhasilan maupun dasar penilaian atas hasil kerja yang telah dilakukan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa meskipun karyawan menyadari bahwa usaha, ketelitian, dan tanggung jawab kerja dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, pemahaman tersebut belum mampu mendorong peningkatan motivasi kerja secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh lemahnya hubungan antara kinerja dan penghargaan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk finansial seperti upah dan insentif, maupun *non*-finansial seperti apresiasi atau pengakuan kerja. Ketiadaan sistem penghargaan yang jelas dan konsisten membuat karyawan cenderung bekerja sebatas memenuhi kewajiban, tanpa dorongan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Dalam konteks penelitian ini juga menemukan bahwa loyalitas karyawan relatif tetap terjaga. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor kenyamanan kerja, hubungan interpersonal yang harmonis antara pemilik dan karyawan, serta iklim kerja yang bersifat kekeluargaan. Faktor-faktor sosial dan nilai-nilai informal ini berperan penting dalam mempertahankan keterlibatan karyawan meskipun motivasi berbasis penghargaan belum berjalan secara efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks bengkel UMKM ini, kinerja dan motivasi kerja karyawan tidak sepenuhnya dapat dijelaskan oleh *Expectancy Theory*, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor sosial, relasi interpersonal, serta nilai-nilai informal yang berkembang dalam organisasi.

Daftar Referensi

Azizah, L. A., Kadiyono, A. L., & Sulastiana, M. (2020). Gambaran Motivasi Kerja Pada Karyawan Airport Company. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*.

Bojun, L., & Saufi, A. (2024). Performance Appraisal Systems and Its Impact on Employee's Achievement in China's Youmi Mobile. *Asian Journal of Applied Business and Management*, *3*(4), 471–486. https://doi.org/10.55927/ajabm.v3i4.12468

Bos-Nehles, A., Townsend, K., Cafferkey, K., & Trullen, J. (2023). Examining the Ability, Motivation and Opportunity (AMO) framework in HRM research: Conceptualization, measurement and interactions. *International Journal of Management Reviews*, *25*(4), 725–739. https://doi.org/10.1111/ijmr.12332

Dahrani, D., & Sohiron, S. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, *4*(02), 1974–1987. https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511

Faeni, D. P., Riskita, A., Sugianto, A. R., Gunawan, B. A., Amelia, H., & Wibowo, T. A. (2025). *Pengaruh Keterampilan Teknis Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Umkm Sektor Manufaktur Di Indonesia I*. *2*(5), 742–756. https://doi.org/10.62335

Firanda, C., Siburian, W. F., & Renwick, R. B. (2024). Tantangan Dan Solusi Pengelolaan Sdm Dalam Bisnis Keluarga: Kasus Umkm Kuliner Di Medan. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*. https://jicnusantara.com/index.php/jiic

Garnasih, L. R. (2017). Motivasi : Expectancy Theory dan Produktivitas Penelitian. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *1*(1), 6. http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm

Heriyanto. (2018). Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif. *ANUVA*, *2*(3), 317–324.

Junaedi, D., Aziz, A. Y. M., Junaidi, A., & Khairudin, I. (2025). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kpri Karya Dharma Paiton. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, *5*(3), 6525–6536. https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i3.3866

Joseph, A. (2023). *Employee Behavior and Job Satisfaction in an Organization Using Herzberg ' s Two-Factor Model : A Theoretical Study*. *3*(10), 2087–2090.

Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Can Empowering Leaders Affect Subordinates' Well-Being and Careers Because They Encourage Subordinates' Job Crafting Behaviors? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, *25*(2), 184–196. https://doi.org/10.1177/1548051817727702

Rambe, S. M., Wahyuni, N. S., & Istiana, I. (2023). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana. *Jouska: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *2*(1), 9–12. https://doi.org/10.31289/jsa.v2i1.1676

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior (19th ed.)*. Pearson Education.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2022). Self-Determination Theory. In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 1–7). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7_2630-2

Sandira, A. P. W., Utami, W. I., Fauzan, F., Ridho, M. A., & Novelitas, A. A. D. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPER HUBISINTEK 2024*.

Septiana, N. N., Khoiriyah, Z., & Shaleh. (2024). Metode Penelitian Studi Kasus Dalam Pendekatan Kualitatif. *Didaktik :JurnalIlmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*.

Setiawan, R. Y., Sukamdiani, M., & Ngaisah. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, EKSPEKTASI KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV. RESTU IBU SUKOHARJO. *Edunomika*, *07*.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889

Utami, L. E., & Triani, R. (2015). Gambaran Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pt. Tos Dengan Menggunakan Metode Expectancy Theory. In *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA* (Vol. 4, Issue 1).

Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *MBIA : Journal Management*, *21*(3). https://Bagan-Penjelasan-Teori-Motivasi-Herzberg-e1440646257345.png.

Yousaf, A., Yang, H., & Sanders, K. (2015). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals. *Journal of Managerial Psychology*, *30*(2), 133–150. https://doi.org/10.1108/JMP-09-2012-0277