

Motivasi Kerja Karyawan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Di Kota Surabaya

Devina Fitri Damayanti¹, Intan Dwi Cahyani², Amanda Laila Nurrachma³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
22042010051@studentupnjatim.ac.id¹, 22042010062@studentupnjatim.ac.id²,
22042010081@studentupnjatim.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to find out and describe how work culture is implemented and what motivates employees to improve their work at the Surabaya City Tourism and Culture Office. This can be seen from various factors, namely, intrinsic (internal) factors and extrinsic (external) factors. In obtaining quality Human Resources, the work process runs smoothly, and the work results are in accordance with what is desired must come from the behavior of each individual. This means that in forming a work culture and work motivation from leaders or employees it must be consistent with good coordination so that the vision and mission of the organization can be realized in accordance with what is desired. This research uses a qualitative descriptive research method. Data collection used interview techniques and carried out observations through purposive sampling techniques. The results of the research show that employee motivation has a big influence on improving the performance of employees at the Surabaya City Culture and Tourism Office. This can be seen from intrinsic (internal) factors and extrinsic (external) factors. Intrinsic (internal) factors are the achievements of the employee himself. Meanwhile, extrinsic (external) factors are in the form of communication relationships experienced between employees and superiors. So it can be concluded that employee work motivation must be maintained from an early age in order to achieve maximum results in accordance with the goals of the organization itself.

Keywords : performance, employees, motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta mendiskripsikan bagaimana penerapan budaya kerja dan apa yang memotivasi karyawan dalam meningkatkan kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Surabaya. Hal tersebut bisa dilihat dari berbagai faktor yakni, faktor intrinsik (internal) dan faktor ekstrinsik (eksternal). Dalam mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, proses kerja berjalan lancar, serta hasil kerja sesuai dengan apa yang di inginkan harus bersumber dari perilaku di tiap-tiap individu. Hal tersebut berarti bahwa dalam membentuk budaya kerja dan motivasi kerja dari pemimpin atau pegawai haruslah konsisten sesuai dengan koordinasi yang baik sehingga visi dan misi organisasi dapat terwujud sesuai dengan apa yang di inginkan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara serta melakukan observasi melalui teknik purposive sampling. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Psasriwisata Kota Surabaya. Hal tersebut bisa di lihat dari faktor intrinsik (internal) dan faktor ekstrinsik (eksternal). Faktor intrinsik (intenal) berupa prestasi yang dimiliki karyawan itu sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik (eksternal) berupa hubungan komunikasi yang dialami antara karyawan dan atasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan harus dipertahankan sejak dini agar mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Kata kunci : *kinerja, karyawan, motivasi.*

PENDAHULUAN

Globalisasi telah berdampak pada banyak hal, termasuk, perbaikan, dan perubahan. Di bidang sumber daya manusia, peningkatan kualitas dan kemampuan karyawan diperlukan agar mereka dapat bersaing dan mandiri. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena keberhasilannya ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, jadi perlu ada peningkatan di bidang sumber daya manusia. Salah satu elemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan adalah motivasi kerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pekerja. Apabila seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, mereka diharapkan meningkatkan kinerjanya sehingga mereka dapat dengan mudah mencapaitujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. Kinerja adalah perilaku, moral, nilai, dan alasan yang dimiliki seseorang dalam bekerja dan bertindak sesuai dengan pekerjaannya. Kinerja karyawan memengaruhi prestasi kerja serta tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan karyawan, kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan perusahaan adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat hidup sendiri dan memerlukan bantuan orang lain untuk bertahan hidup. Sama seperti karyawan, yang harus bekerja sama satu sama lain agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan tujuan. Karena ini adalah kewajiban yang tidak dapat dilanggar, seorang pemimpin harus menunjukkan dorongan kepada karyawannya agar mereka mampu dan semangat untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dengan memberikan motivasi atau semangat, karyawan dapat bekerja sebaik mungkin dan mampu meningkatkan produktifitas kerja mereka. Sangat penting untuk diingat bahwa manusia bukan boneka yang dapat digerakkan begitu saja; sebaliknya, manusia adalah tenaga kerja yang memiliki kebutuhan, keinginan, hak, dan kewajiban, serta akal sehat.

Faktor lingkup individu yang dapat meningkatkan motivasi kerja, meliputi kemampuan, sikap, serta kebutuhan yang harus dimiliki karyawan. Sedangkan lingkup organisasi meliputi pemberian gaji, pengawasan karyawan, dan job desc yang di pegang karyawan itu sendiri. Hal tersebut mendorong penulis untuk untuk meneliti bagaimana sebuah organisasi meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan yang memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif melalui pendekatan kualitatif. Artinya peneliti harus bisa menggambarkan atau mendiskripsikan bagaimana proses dan kejadian sesungguhnya dari pengaruh budaya kerja serta motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian

diskriptif diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk membuat sebuah laporan secara faktual (nyata), sistematis, dan akurat. Dengan menerapkan metode penelitian diskriptif, peneliti diharuskan untuk mendapatkan sebuah data atau informasi yang tepat dan akurat.

Menurut Creswell (2012;16) dalam Ahmadi (2014;16), penelitian dengan menggunakan metode kualitatif sangat cocok karena bertujuan untuk memecahkan permasalahan penelitian yang masih belum diketahui dan perlu dieksplorasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya kerja dan motivasi dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya sesuai rencana. Data utama penelitian ini berasal dari staf Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya. Sedangkan data sekunder berupa dokumen, laporan, arsip, majalah, internet dan artikel yang berkaitan dengan kebutuhan peneliti.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Artinya teknik ini bertujuan untuk menentukan sendiri sampel yang akan diambil nantinya dengan melakukan berbagai pertimbangan tertentu. Purposive sampling ini hanya dilakukan dengan cara mengambil sebagian rang yang terpilih sesuai dengan kriteria yang dicari peneliti sesuai dengan sampel yang ada.

Menurut Sugiyono (2013; 225), pengumpulan data sebaiknya dilakukan pada lingkungan alam (dunia nyata), sumber data sebaiknya primer, dan pengumpulan data sebaiknya menggunakan teknik observasi (*observasional*), observasi partisipan), secara mendalam. wawancara. pemeliharaan) dan harus dicatat. Menurut Sugiyono (2013; 246), alur kegiatan analisis data adalah pengumpulan atau pengumpulan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi

Peran penting motivasi dalam kinerja pegawai menonjol, sebab dengan adanya dorongan ini, masing masing individu diharapkan karyawan dapat mempunyai kemampuan untuk bekerja dengan tekun dan mencapai kinerja yang luar biasa. Hal ini sangat relevan dalam upaya meningkatkan produktivitas, menjadi prinsip pokok yang mendorong karyawan untuk berprestasi demi mencapai tujuan organisasi. Kinerja mencakup aspek nilai, prilaku, moral, dan juga motivasi dalam dan luar yang mendorong individu untuk terlihat dan bertindak sesuai dengan tugas profesionalnya. Motivasi merupakan keadaan yang mengharuskan adanya dorongan aktivitas sendiri serta menggerakkan semangat/tenaga menuju pencapaian apa yang dibutuhkan.

Motivasi merujuk pada dorongan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan motivasi, yang dapat berasal dari internal maupun eksternal individu di lingkungan kerja. Bentuk dari sumber daya manusia menentukan tujuan yang mendorong individu untuk mengambil kelanjutan yang diperlukan demi mencapai

target tertentu. Oleh karena itu, untuk memahami motivasi, sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi dorongan dari dalam diri dan lingkungan.

Definisi motivasi kerja oleh Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, dan Osborne (2001) menyatakan "Motivasi kerja menjelaskan potensi yang dimiliki oleh seseorang yang mempertimbangkan sejauh mana, ke arah mana, dan dengan seberapatekun usaha yang diberikan dengan memadai." Sementara itu, perspektif Maslow (1943) mengemukakan bahwa "Motivasi hanya Merupakan kategori utama yang membentuk tindakan seseorang. Walaupun tindakan hampir selalu dipengaruhi oleh motivasi, namun juga selalu dipengaruhi oleh faktor biologis, budaya, dan situasional."

Pekerjaan

Penggunaan waktu yang berkepanjangan dalam suatu pekerjaan dikenal sebagai karier, yang melibatkan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, dan jabatan. Biasanya, hal yang dijelaskan yaitu sesuatu memberikan kompensasi upah atau gaji. Contohnya, Tugas yang dijalankan oleh karyawan di lembaga seperti Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya. Bagi mereka yang bekerja, mempertahankan pekerjaan membutuhkan motivasi dalam diri sendiri, seperti :

Pekerjaan yang menarik adalah pekerjaan yang tidak menimbulkan tekanan ataupun paksaan, mudah dilakukan, dan tidak sulit. Tetapi, pekerjaan yang sulit dan kompleks juga dapat lebih mudah jika dilakukan dalam lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif atau melalui kolaborasi yang efektif dan efisien.

Pekerjaan yang menarik adalah pekerjaan yang sama dengan minat, pengalaman, tingkat pendidikan, keterampilan dan keahlian seseorang. Kesesuaian tersebut menjadikan profesi ini dinilai menarik karena mencakup bidang-bidang yang sudah diketahui dan dipahami. Merangsang pekerjaan meningkatkan motivasi, bukan hanya karena pekerjaan itu menarik tetapi juga karena itu merupakan tantangan yang perlu dihadapi. Pencapaian ini dianggap sebagai kesuksesan yang didambakan setiap pekerja. Pekerjaan yang menantang memiliki kecenderungan untuk memotivasi pencapaian melalui kemampuan bersaing secara positif, yang melibatkan kejujuran dan sportivitas. Hal ini juga sejalan dengan kemampuan bekerja sama secara efektif dan efisien (William dan Devis 2000: 253).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu pendekatan yang diterapkan oleh manajemen untuk melakukan evaluasi yang adil dan objektif terhadap kontribusi karyawan terhadap organisasi (Manulan, 2001). Kinerja, yang diartikan sebagai prestasi kerja, juga merupakan proses kegiatan evaluasi yang diterapkan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan (Handoko, 2002). Sedangkan menurut (Bernardin dan Russel, 1993) Definisi prestasi kerja mencakup konsep bahwa prestasi Merupakan dokumentasi dari output yang dihasilkan dalam suatu tugas atau aktivitas pekerjaan

selama periode waktutertentu.

Dari pemahaman mengenai prestasi tersebut, definisi prestasi diri dapat diartikan sebagai hasil dari Upaya yang ditempuh oleh seseorang, dapat dicapai melalui pemanfaatan kapasitas itu sendiri, serta kekuatan diri dalam menghadapi beragam situasi kehidupan. Orang yang berprestasi cenderung mencintai pekerjaan, memiliki inisiatif dan kreativitas, tidak mudah menyerah, dan menjalankan tugas dengan sungguh - sungguh. Karakteristik - karakteristik ini menunjukkan bahwa mencapai Pencapaian khusus membutuhkan dedikasi yang tinggi. Sikap-sikap yang mendukung individu dalam meraih prestasi melibatkan orientasi pada masa depan dan tujuan, fokus pada pencapaian, keberanian mengambil risiko, serta memiliki tingkat tanggung jawab yang besar. Menggunakan kritik sebagai umpan balik, menunjukkan kreativitas dan inovasi, dan memiliki kemampuan manajemen waktu yang efektif merupakan aspek- aspek yang memainkan peran kunci dalam pencapaian prestasi kerja. Hal ini juga berlaku untuk prestasi yang seharusnya diwujudkan dalam lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, di mana hasil kerja seorang karyawan tercermin melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Terdapat faktor faktor yang memengaruhi prestasi kerja, antara lain :

1. Faktor Kemampuan : Menyiratkan bahwa seseorang menjalankan tugas sesuai dengan keahliannya.
2. Motivasi adalah keadaan mental yang mendorong seorang pekerja untuk berupaya mencapai kinerja terbaik. Hal ini melibatkan kesiapan mental, kemampuan fisik, pemahaman terhadap tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, serta kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bersama rekan kerja lainnya.

Pemberian Dorongan

- a. Imbalan finansial, yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk motivasi, seringkali disebut sebagai insentif. Motivasi non-finansial, di sisi lain, tidak bersifat materi atau berupa uang, melainkan terwujud dalam bentuk pujian, penghargaan, atau pendekatan manusiawi. Salah satu strategi yang digunakan dalam memotivasi pegawai, seperti yang diterapkan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya, adalah memberikan dorongan atau kegairahan dalam bekerja kepada pegawai yang memberikan kontribusi positif pada instansi. Dalam konteks ini, setiap pegawai yang berpotensi memberikan manfaat pada instansi tersebut diberikan motivasi oleh pimpinan. Pemberian motivasi dalam rangka menggerakkan pegawai atau menciptakan dorongan bersumber dari kesadaran individu pekerja mengenai pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi ini berasal dari pekerjaan itu sendiri, baik karena dapat memenuhi kebutuhan yang menyenangkan maupun karena mendorong mencapai sesuatu yang positif di masa depan. Oleh karena itu, motivasi dapat diartikan sebagai pemberian rangsangan yang menciptakan dorongan atau keadaan yang mendorong individu untuk bertindak dengan cara

tertentu.

- b. Motivasi finansial, yang melibatkan dorongan dalam bentuk keuangan, merupakan salah satu aspek yang dapat mendorong karyawan atau pegawai untuk bekerja dengan ikhlas demi mencapai tujuan bersama. Sebagai contoh, di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya, penerapan motivasi menjadi faktor penting yang dapat mendorong karyawan atau pegawai untuk bertindak dengan dedikasi guna mencapai tujuan secara efisien.

Tanggung Jawab

Bertanggung jawab merupakan memenuhi seluruh kewajiban dan masalah kerjadalam batasan yang berlaku sesuai fungsinya masing-masing. Tanggung jawab pekerjaan, dalam lingkup pekerjaan, bervariasi dari individu ke individu. Selain itu, tingkat tanggung jawabnya juga berbeda-beda menyesuaikan dari bidang pekerjaan yang sudah dibagi sesuai kepada seluruh individu, sebagai pemimpin dan bawahan, yang kesemuanya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ruang lingkup pekerjaan.

Demikian pula, setiap karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya memiliki kewajiban untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, tanpa melampaui batasan yang telah ditetapkan. Jika seorang karyawan melewati batas tanggung jawabnya, akan diadakan kontrol internal dan evaluasi etika pekerjaan di instansi terkait. Oleh karena itu, setiap individu yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kota Surabaya diharapkan untuk taat dan sesuai aturanyang berlaku oleh dinas tersebut.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya perlu mengevaluasi dan mengkaji ulang seluruh tugas dan tanggung jawab yang dutetapkan untuk masing masing pegawainya. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan kepada setiap pegawai instansi ini harus direncanakan dengan matang agar orang-orang tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, menyamakan dari keinginan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kalender Kota Surabaya.

KESIMPULAN

Motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu baik dari internal maupun eksternal di lingkungan kerja. Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan dalam penelitian tentang motivasi kerja para pegawai dalam Rangka menaikkan Kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya, mereka sudah berupaya sebaik mungkin agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Peneliti menarik kesimpulan dari pembahasan di atas sebagai berikut :

Motivasi kerja pada karyawan harus dioptimalkan lagi, hal tersebut karena di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya sangat membutuhkan kesadaran dari diri sendiri serta harus memiliki motivasi internal para pegawainya.

Kinerja dari para karyawan yang dicapai selama ini kurang adanya kesadaran diri dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai karyawan, hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor penghambat kurang optimalnya kinerja yang dicapai telah dicapai oleh para karyawan. Untuk mengurangi hambatan-hambatan tersebut maka perlu dilakukan pelatihan, pembinaan, pemberian intensif kerja kepada para karyawan dengan memberikan bonus atau kenaikan jabatan bagi yang telah memenuhi syarat dan ketentuan dari perusahaan atau organisasi, serta dapat melakukan bimbingan kepada para karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan lebih efektif dan efisien di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian, penulis mempunyai saran agar pemerintah pada waktu yang akan datang, seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dapat lebih meningkatkan efisiensi operasionalnya agar berhasil menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh atasan. Selain itu, penulis menyarankan agar organisasi harus mengoptimalkan kembali motivasi dari pihak internal. Karena dengan menerapkan motivasi intrinsik dalam bekerja maka kinerja karyawan pasti akan mengalami kenaikan untuk lebih semangat dan tanggung jawab kepada pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan lebih sering untuk memotivasi seluruh pegawai. Hal ini dapat dilakukan oleh pimpinan (Ketua Dinas) dengan cara meningkatkan prestasi kerja seluruh pegawai guna mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan hasil yang sebaik-baiknya di Jurusan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya

DAFTAR PUSTAKA

- Ahlstrom, L., Grimby-Ekman, A., Hagberg, M., & Dellve, L. (2010). The work ability index and single-item question: Associations with sick leave, symptoms, and health—a prospective study of women on long-term sick leave. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 404–412. <https://doi.org/10.5271/sjweh.2917>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bal, P. M., De Jong, S. B., Jansen, P. G., & Bakker, A. B. (2012). Motivating employees to work beyond retirement: A multi-level study of the role of I-deals and unit climate. *Journal of Management Studies*, 49(2), 306–331. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01026.x>
- Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, 23(5), 611–626. <https://doi.org/10.1037/2F0012-1649.23.5.611>

- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52(4), 366–380. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.4.366>
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes, & M. M. Baltes (Eds.), Vol. 1. *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (pp. 1–34). New York: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B., Staudinger, U. M., & Lindenberger, U. (1999). Lifespan psychology: Theory and application to intellectual functioning. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 471–507. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.471>
- Beier, M. E., LoPilato, A. C., & Kanfer, R. (2018). Successful motivational aging at work: Antecedents and retirement-related outcomes. *Work, Aging and Retirement*, 4(2), 213–224. <https://doi.org/10.1093/workar/wax034>
- Bohlmann, C., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2017). Methodological recommendations to move research on work and aging forward. *Work, Aging and Retirement*, 4(3), 225–237. <https://doi.org/10.1093/workar/wax023>
- Bosma, H., van Boxtel, M. P., Ponds, R. W., Houx, P. J., Burdorf, A., & Jolles, J. (2003). Mental work demands protect against cognitive impairment: MAAS prospective cohort study. *Experimental Aging Research*, 29(1), 33–45. <https://doi.org/10.1080/0361073030303710>
- Bot, S., Terwee, C., Van der Windt, D., Feleus, A., Bierma-Zeinstra, S., Knol, D. L., ... Dekker, J. (2004). Internal consistency and validity of a new physical workload
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., & Swader, W. M. (2005). Giving and receiving social support at work: The roles of personality and reciprocity. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (3), 476–489. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.004>
- questionnaire. *Occupational and Environmental Medicine*, 61(12), 980–986. <https://doi.org/10.1136/oem.2003.011213>
- Takeishi, E., 2008, The relationship between work-life balance policies in companies and employees' work motivation [in Japanese], *Journal of career design studies* 4, 33-48.
- Yatsuzuka, D.; Taguchi, Y.; Tabe, T., 2009, A Study on a Method of Support for Improving the Motivation of Employees, Smith, M.J. (Eds.): *Human Interface*, 1,197-204.