

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort

Ni Wayan Aprilia Purnama Dewi¹, Irene Hanna H. Sihombing^{2*}, I Wayan Jata³
^{1,2,3} Politeknik Parwisata Bali, Indonesia
Email : irenesihombing@ppb.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia berperan krusial dalam organisasi sebagai penggerak strategis untuk menghadapi persaingan pasar. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort. Penggunaan metode merujuk pada pendekatan deskriptif kuantitatif. Sementara itu, teknik pengambilan sampel memanfaatkan purposive sampling technic sebanyak 68 responden, yang selanjutnya dianalisis memanfaatkan Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja mempengaruhi signifikan secara simultan dengan hubungan positif pada kinerja pegawai di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort. Mengacu pada hasil analisis koefisien determinasi motivasi kerja mempengaruhi sebesar 65% yang berarti bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam studi ini. Sehingga semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan maka semakin meningkatkan pula kinerja karyawan di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort. Motivasi memiliki koefisien positif, yang berarti peningkatan motivasi karyawan di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort akan meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan harus didukung oleh pihak manajemen. Cara yang yang bisa dilakukan yaitu dengan meningkatnya motivasinya karyawannya seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai serta adanya jaminan kesehatan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Resort.

Abstract

Human resources (HR) play a crucial role in organizations as strategic drivers to face market competition. One important factor affecting performance is work motivation. This reaserch aims to examine the impact of work motivation on employees performance at Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort. The research employs a descriptive quantitative approach, using purposive sampling with 68 respondents. Data analysis is conducted using Simple Linear Regression. The results show that work motivation significantly and positively affects employee performance at Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort. The analysis indicates that work motivation accounts for 65% of the impact on employee performance, with the remaining 35% influenced by factors not covered in this study. Thus, increased employee motivation correlates with improved performance. To enhance employee performance, management support is essential, including increasing employee motivation through appropriate salary, benefits, and health insurance.

Keywords: *Employee Performance, Resort, Work Motivation*

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam organisasi atau perusahaan, sebagai faktor strategis yang menggerakkan seluruh sumber daya internal untuk menghadapi tantangan pasar eksternal (Lubis, Junaidi, Lubis, & Lubis, 2019). Peningkatan kinerja karyawan yang optimal sangat krusial dalam sebuah organisasi, karena dengan kinerja yang unggul akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Suwanto, 2020). Peningkatan produktivitas ini pada gilirannya akan memungkinkan tercapainya tujuan organisasi secara otomatis (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Kinerja karyawan adalah output atas suatu pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan pada karyawan guna meraih sasaran kerja yang ditetapkan (Tristianingsih, GS, & Hidayat, 2022). Peningkatan kinerja karyawan harus didukung oleh karyawan sendiri dan pihak perusahaan secara langsung (Andini, Supriyono, & Sumarji, 2020). Banyak aspek yang menjadi pengaruh atas kinerja karyawan yang mana salahsatunya yakni motivasi kerja (Maulidyar & Siharis, 2022).

Motivasi kerja merujuk pada serangkaian pengaruh, baik internal maupun eksternal, yang memotivasi seseorang untuk memulai dan terus melakukan aktivitas kerja sesuai dengan pola, tujuan, intensitas, dan durasi yang ditetapkan (Alvionita, 2023);(Sudirwan, Kholid, Habe, & Bustami, 2022). Menurut Rahayu (2018) terdapat tiga fungsi motivasi, yakni mendorong berperilaku baik, menentnyukan arah dan tujuan, serta menyelesaikan tindakan. Berbagai cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mendapatkan kinerja karyawan yang optimal yaitu dengan remunerasi dan tunjangan yang pantas dengan pekerjaan, perlindungan kesehatan, serta program rekreasi untuk memperkuat hubungan antarpribadi dan kerjasama di antara karyawan (Ningmabin & Adi, 2022).

Peningkatan kinerja karyawan harus didukung oleh karyawan sendiri dan pihak perusahaan secara langsung. Salah satu cara manajemen *Courtyard by Marriott* Bali Seminyak Resort memastikan bahwa kinerja karyawan mereka tetap terjaga dengan baik adalah melalui training hours yang diberikan setiap bulannya kepada karyawan. Training hours ini merupakan cara untuk menjaga kemampuan dan pengetahuan karyawan di masing-masing bidangnya dengan memberikan berbagai macam pelatihan yang berhubungan dengan departemen, keamanan dan brand hotel, karyawan perlu menyelesaikan 50 jam training hours dalam kurun waktu 1 tahun.

Namun menjelang akhir tahun 2023 banyak karyawan yang belum menyelesaikan target jam training hours yang sudah ditetapkan oleh manajemen hotel sebelumnya. Hal ini tentu saja memerlukan perhatian lebih agar kinerja dan kualitas operational karyawan dapat terjaga dengan baik. *Courtyard by Marriott* Bali Seminyak Resort memiliki beberapa subjek yang dijadikan acuan dalam penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara tak terstruktur dengan Human Resources Manager *Courtyard by Marriott* Bali

Seminyak Resort, penilaian kinerja karyawan dilakukan satu kali dalam setahun dan dilakukan oleh *Head of Department dari Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort*.

Terdapat angka klasifikasi skor dalam penilaian karyawan yaitu 0-50 dikategorikan kurang, 51-75 dikategorikan cukup, 76-95 dikategorikan baik, dan 96-100 dikategorikan sangat baik. Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort memiliki standar nilai sebesar 80 di setiap subjek penilaiannya dan dapat dikatakan baik. Standar nilai ini ditetapkan agar karyawan dapat melakukan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada setiap individu, sehingga dapat bekerja secara maksimal. Penilaian kinerja karyawan di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort juga dapat dilihat dari penilaian dari setiap departemen. Penilaian setiap departemen ini dilakukan agar dapat mengetahui kinerja karyawan pada departemen masing-masing dan head of department dapat mengevaluasi kinerja karyawannya yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Nilai Kinerja Karyawan Perdepartement Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort Periode 2019 – 2023

No	Department	Rata-rata Nilai Kinerja Karyawan				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	<i>Admin and General</i>	91,3	91	90	88	86
2	<i>Human Resources</i>	85,5	85	90	87	85
3	<i>Sales and Marketing</i>	89	84	80	83	79,9
4	<i>Finance</i>	84	85	84,2	88,2	85,5
5	<i>Food and Beverage Service</i>	83	82	79	80,5	79
6	<i>Culinary</i>	85,5	84,7	80	78,1	76
7	<i>Front Office</i>	85	80	78	75,5	74,5
8	<i>Housekeeping</i>	84	82,1	83	80,2	78
9	<i>Loss Prevention</i>	84	85	82	80	82
10	<i>Engineering</i>	84,6	82,4	80	80	81,2
11	<i>IT</i>	83	83,2	83,5	84	82
12	<i>Recreation</i>	86	85,2	87	83	84,5

Sumber: Human Resources Department Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort, 2023 (data diolah)

Tabel 1 menunjukkan nilai kinerja karyawan setiap departemen di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort pada periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2024. Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa adanya naik turunnya nilai kinerja dari karyawan di setiap departemennya, dari 12 departemen di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort, terdapat 5 departemen yang tidak memenuhi standar nilai yang telah ditetapkan yaitu 80. Departemen yang tidak memenuhi standar penilaian adalah *departemen Food and Beverage, Culinary, Front Office, Sales Marketing dan Housekeeping* (Adinata & Turangan, 2023). Berdasarkan pemaparan di atas menunjukkan bahwa adanya permasalahan dan penurunan kinerja karyawan di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort.

Salah satu cara bagi Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan motivasi bagi karyawannya dengan mengadakan *Town Hall Meeting* yang diadakan setiap bulan dimana didalamnya dilakukan pemilihan *Associate of the month, Team Leader of the Quarter, Manager of*

the Quarter tetapi untuk pemilihan *Team Leader of the Quarter* dan *Manager of the Quarter* dilakukan setiap 3 bulan sekali. Selain itu juga Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort melakukan Birthday Attack kepada semua karyawan yang berulang tahun dengan memberikan kejutan berupa kue ulang tahun, sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan secara nyata menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan mereka melalui perayaan ulang tahun ini.

Langkah lain yang dilakukan adalah dengan melakukan kunjungan apabila ada karyawan yang sakit atau sedang membuat acara besar seperti pernikahan atau juga duka serta pemberian bingkisan kepada karyawan yang melahirkan, adapula kegiatan-kegiatan yang dilakukan setiap bulannya untuk meningkatkan rasa keakraban antar karyawan dimana kegiatan-kegiatan tersebut akan diumumkan di DSS atau Daily Smart Start yang dipajang di notice board yang berada disepanjang koridor.

Berdasarkan wawancara tak terstruktur dengan *Human Resources Manager Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort*, diketahui bahwa faktor motivasi kerja menjadi hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dibuktikan keluhan dari karyawan tentang kebijakan dan prosedur kerja contohnya kurangnya panduan yang jelas terhadap pengembangan karyawan seperti naik jabatan ataupun kenaikan gaji sehingga mengakibatkan karyawan kurang mendapatkan motivasi untuk bekerja sehingga kinerja karyawan pun menurun (Edward Efendi Silalahi, 2022). Diperlukan studi mengenai pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan (Indriyani & Solihin, 2022). Referensi yang digunakan dalam studi ini berdasarkan dari penelitian terdahulu mengenai motivasi karyawan mempengaruhi pada kinerja pegawai serta penelitian lainnya yang masih memiliki kaitan dengan variable penelitian ini.

Studi yang dialami oleh Wulan (2019) mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai dinas sosial di Kabupaten Jember. Hasil dari studi ini mengungkapkannya bahwasanya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disisi lain studi Nurjaya (2021) mengenai analisis pengaruh motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Mengacu pada teori, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H0: Motivasi kerja tidak mempengaruhi positif terhadap kinerja karyawan di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort

H1: Motivasi kerja mempengaruhi positif pada kinerja karyawan di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk mengukur pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort. Metode kuantitatif, berdasarkan filsafat positivisme, melibatkan pengumpulan dan analisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini mengukur dua variable, yakni motivasi kerja (X1) berperan sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan (Y) berperan sebagai variabel terikat. Populasi studi mencakup seluruh karyawan pada Courtyard byMarriott Bali Seminyak Resort, sedangkan penetapan kuantitas sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga sampel terdiri atas 68 karyawan aktif. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara mendistribusikan kuesioner menggunakan Google Form kepada 68 peserta. Selain kuesioner, penelitian ini juga melibatkan studi dokumentasi untuk memperoleh data sekunder, termasuk informasi mengenai kinerja karyawan dan jumlah karyawan.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga instrumen utama: Kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada karyawan Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort untuk menilai pengaruh Overtime terhadap Kinerja Karyawan. Pengukuran menggunakan Skala Likert empat poin, di mana responden memilih jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Dokumentasi. Data dikumpulkan dari dokumen perusahaan yang relevan, seperti Data Penilaian Kinerja Karyawan dan Data Jumlah Karyawan, yang dimiliki oleh Human Resources Manager Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort. Dokumentasi ini mendukung keabsahan hasil observasi dan wawancara.

Wawancara. Digunakan untuk menggali informasi mendalam dari responden, terutama untuk studi pendahuluan atau menemukan masalah yang perlu diteliti lebih lanjut. Wawancara dilakukan dengan Human Resources Manager Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Regresi linier sederhana dimulai dengan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat regresi linear berganda, termasuk uji normalitas, uji heteroskedastisitas. Terakhir, uji t mengevaluasi pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria bahwasanya nilai perolehan t hitung harus diatas dari nilai t tabel serta signifikansi dibawah dari 0,05.

Hasil dan Pembahasan

Uji Realibilitas dan Validitas

Output uji validitas menunjukkan bahwa koefisien terendah dari indikator Y pada item X8 adalah 0,255, sedangkan koefisien tertinggi dari indikator Y pada item Y3 adalah 0,822. Semua 26 pernyataan pada kuesioner valid dikarenakan nilai koefisiennya lebih dari 0,239, menunjukkan bahwa kuesioner ini efektif dalam mengukur variabel yang diteliti. Selain itu, nilai rata-rata Cronbach Alpha untuk variable motivasi kerja (X) senilai 0,922 serta untuk kinerja karyawan (Y) senilai 0,882, keduanya di atas 0,60, menandakan bahwa semua pernyataan reliabel. Ini berarti alat ukur yang digunakan konsisten dan akurat dalam mengukur motivasi kerja serta kinerja karyawan pada waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

<i>Uji Normalitas</i>		
<i>Unstand. Residual</i>		
<i>N</i>		<i>90</i>
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	<i>.0000000</i>

	<i>Std. Deviation</i>	3.21464009
<i>Most Extreme Diff.</i>	<i>Absolute</i>	.093
	<i>Positive</i>	.103
	<i>Negative</i>	-.093
<i>Statistic test</i>		.093
<i>Sig. (2-tailed)</i>		.067 ^c

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Mengacu pada hasil analisis, didapati nilai signifikan pada Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,067. Karena nilai ini dibawah 0,05, diperoleh kesimpulan bahwasanya residual dan model regresi dalam studi ini berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Output Uji Heterokedastisitas

<i>Coefficients^a</i>					
	<i>Unstand. Coefficients</i>		<i>Std. Coefficients</i>		
<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 [<i>Constant</i>]	10.400	3.667		2.836	.008
Motivasi	-.152	.090	-.282	-1.686	.101

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode uji Glejser untuk mengidentifikasi ketidaksamaan variansi residual antar pengamatan. Hasil uji ini menunjukkan bahwa jikalau nilai signifikansi > 0,05, maka tidak adanya heteroskedastisitas. Mengacu pada table 3, nilai signifikansi semua data, termasuk 0,101 untuk motivasi, lebih besar dari 0,05, sehingga studi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Output Regresi

<i>Coefficients^a</i>					
	<i>Unstd. Coefficients</i>		<i>Std. Coefficients</i>		
<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Errors</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 [<i>Constant</i>]	12.100	2.886		4.193	.000
Motivasi Kerja	.565	.044	.806	12.773	.000

a) *Dependent Variable*; Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Mengacu pada Tabel 3, maka dapat dilihat bentuk notasi persamaan dari regresi linier sederhana dalam besarnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort dapat dinotasikan sebagai berikut:

$$Y = 12.100 + 0.565 X$$

Mengacu pada perhitungan memanfaatkan rumus $Y = a + bX$ didapati persamaan dari garis regresi linear sederhana dengan interpretasi sebagai berikut: Nilai konstanta 12.100, berarti ketika variabel motivasi kerja ditiadakan maka dari itu kinerja karyawan senilai 12.100. Sementara itu, jikalau nilai variabel bebas (motivasi)

meningkat, maka dari itu variable terikat (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan karena nilai variable bebas berhubungan positif.

Nilai koefisien pada variable motivasi (X) terhadap kinerja karyawan senilai 0.565, berarti jikalau motivasi terjadi kenaikan sejumlah satu unit satuan, sementara variabel lainnya tetap maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai sejauh 0.565. Koefisien motivasi kerja (X) yang bernilai positif, berarti diantara motivasi kerja (X) serta kinerja karyawan (Y) adanya hubungan yang searah. Peningkatan motivasi kerja (X) akan berdampak terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Output Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstd. Coefficients		Std. Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 [Constant]	12.100	2.886			4.193	.000
Motivasi Kerja	.565	.044	.806		12.773	.000

a) *Dependent Variable*; Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Mengacu pada hasil analisis bahwasanya nilai t hitung > t tabel (12.773 > 1.668) serta nilai signifikansi 0,000<0,05 olehkarena itu H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwasanya motivasi kerja (X) berpengaruh positif serta signifikansi terhadap kinerja karyawan di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort dengan tingkat error senilai 5%, keyakinan senilai 95% serta derajat kebebasan 67.

Uji Koefesien Determinasi

Tabel 6. Output Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R ²	Adj. R ²	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.646	3.233

a) *Predictors*; [Constant], Motivasi Kerja

b) *Dependent Variable*; Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Hasil analisis menunjukkan nilai R square 0,650, sehingga diperoleh hasil analisis bahwasanya variabel terikat dapat dijelaskan dengan variabel bebas senilai 65%, disisi lain sisanya senilai 35% diuraikan oleh variabel lainnya diluar yang dimanfaatkan dalam penelitian ini. Maka bisa dapat disimpulkan bahwasanya besaran pengaruh variabel motivasi kerja pada kinerja karyawan sebesar 65%. Interpretasi Hasil Koefisien Korelasi bahwa nilai 65% termasuk dalam kategori kuat.

Pembahasan

Hasil analisis mengungkapkan bahwasanya nilai tingkat signifikansi dibawah dari nilai 0,05. Maka dari itu, akan diperoleh kesimpulan bahwasanya H0 ditolak serta H1 diterima, berarti bahwasanya jika secara parsial variable motivasi mempengaruhi dengan hubungan positif serta signifikan pada variable kinerja karyawan. Motivasi memiliki

koefisien positif, yang artinya jika motivasi yang didapatkan karyawan Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort selama bekerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

Meningkatkan kinerja pegawai harus didukung oleh pihak manajemen. Cara yang bisa dilakukan yaitu dengan meningkatnya motivasi karyawannya seperti: remunerasi dan tunjangan yang pantas dengan pekerjaan, perlindungan kesehatan, serta program rekreasi untuk memperkuat hubungan antarpribadi dan kerjasama di antara karyawan (Harlie, 2012). Jika seseorang memiliki dorongan motivasi, mereka akan cenderung memilih tindakan positif, karena motivasi secara mendasar mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, memenuhi aspirasi mereka, dan meningkatkan efisiensi kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian sasaran organisasi (Mulia & Saputra, 2021).

Dorongan motivasi yang teratur dari pimpinan kepada staf dapat secara bersamaan memperbaiki kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan penghargaan atas upaya dan prestasi mereka akan lebih terdorong untuk meningkatkan performa mereka (Djaya, 2021). Motivasi harus tetap dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja para karyawan Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort. Hasil studi sejalan dengan studi yang didalami oleh Yanuari (2021), Ekhsan (2024) dan Adinda (2019) yang mengungkapkan bahwasanya motivasi berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai, dalam artian apabila variabel ini diuji secara simultan ataupun bersama-sama maka akan memberikan pengaruh dalam hubungan positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Kesimpulan

Mengacu dari hasil analisis data, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi kerja memiliki pengaruh simultan yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort. Mengacu pada hasil analisis, koefisien determinasi motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 65% yang berarti bahwa variabel bebas yakni motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat pada variabel terikat yakni kinerja karyawan, disisi lain 35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian, semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan maka semakin meningkatkan pula kinerja karyawan Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort.

BIBLIOGRAFI

- Adinata, Michael C., & Turangan, Joyce A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Alvionita, Dea Aliyya. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya). *Distingi: Journal of Digital Society*, 1(3), 7–17.
- Andini, Yulvida Putri, Supriyono, Supriyono, & Sumarji, Sumarji. (2020). Analisa Implementasi Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Berbasis Absensi Online Jathilan

- Terhadap Peningkatan Produktivitas Pertanian Di Kabupaten Ponorogo. *Manajemen Agribisnis: Jurnal Agribisnis*, 20(2), 76–87.
- Djaya, Subhan. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Edward Efendi Silalahi, Annisa Dianti. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TEKNIK DI PT.MAHIZA KARYA MANDIRI CABANG BEKASI. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2 No.3.
- Harlie, Muhammad. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Indriyani, Winda, & Solihin, Dede. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531–541.
- Lubis, Fajar Rezeki Ananda, Junaidi, Junaidi, Lubis, Yusniar, & Lubis, Syaifuddin. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). *Jurnal Agrica*, 12(2), 103–109. <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>
- Maulidyar, Amelia Erna, & Siharis, Alkadri Kusalendra. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 98. <https://doi.org/10.32502/mti.v7i2.4770>
- Mulia, Rizki Afri, & Saputra, Nika. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Ningmabin, Peipkon Modesta, & Adi, Agung Nugroho. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 1(3), 259–268.
- Nurhalizah, Siti, & Oktiani, Nurvi. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Rahayu, Siti, Halimah, Momoh, & Rustono, W. S. (2018). Penerapan Model Cooperative Learning Tipe Talking Stick untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *PEDADIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 5(1), 308–318.
- Sudirwan, Kholid, Idham, Habe, Hazairin, & Bustami, Z. (2022). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, (2), 314–320.
- Suwanto, Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156–165.
- Tristianingsih, Ratih, GS, Achmad Daengs, & Hidayat, Ramansyah. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: Studi Kasus Pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>

Wulan, Cahya Widuri. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(1), 18–23.

Copyright holder:

Ni Wayan Aprilia Purnama Dewi, Irene Hanna H. Sihombing*, I Wayan Jata (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

