

The Effect of Work Motivation, Work Distribution, and Work Skills on Employee Performance at Berastagi International Sibayak Hotel, Karo Regency, North Sumatra

Pengaruh Motivasi Kerja, Pembagian Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sibayak Internasional Berastagi Kabupaten Karo Sumatera Utara

Sella Sri Hagana Br Tarigan¹, Gilbert Nainggolan^{2*}, I Ketut Sirna³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: gilbertnainggolan.gn@gmail.com

Article info

<p>Keywords: <i>Motivation, Division of Task, Skill, Employee Performance</i></p>	<p>Abstract <i>This study aims to determine the effect of motivation, division of labor and skills partially and simultaneously on employee performance. This research was conducted at the International Sibayak Hotel. The population uses Sibayak International Hotel employees, a sample of 70 respondents. The data analysis technique uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, F Test and t Test. From the results of the study it can be seen that motivation has a significant positive effect on employee performance, division of tasks has a significant positive effect on employee performance, skills have a significant positive effect on employee performance, simultaneously motivation, division of tasks and skills have a significant effect on employee performance, the regression equation is $Y = 0.054 + 0.298X_1 + 0.357X_2 + 0.286X_3$ and a significance of 0.000. The magnitude of the influence of independent variables on employee performance is 54.8%. Suggestions that can be given by researchers are expected to supervise employees at work, provide training and provide jobs that are in accordance with the abilities and positions of employees.</i></p>
<p>Kata kunci: Motivasi, Pembagian Tugas, Keterampilan, Kinerja Karyawan</p>	<p>Abstrak Tujuan penyelenggaraan riset ini supaya memahami pengaruh pembagian kerja, motivasi, serta keterampilan dengan bersimultan dan berparsial kepada kinerja pegawai. Riset diselenggarakan pada Hotel Sibayak Internasional. Populasi menggunakan karyawan Hotel Sibayak Internasional, sampel sejumlah 70 responden. Teknik menganalisis data mempergunakan pengujian reabilitas, pengujian validitas, analisis regresi liner berganda, pengujian asumsi klasik, pengujian F, analisis korelasi berganda, pengujian t, pengujian koefisien determinasi. Melalui hasil riset, bisa diamati bahwasanya motivasi memengaruhi positif bersignifikan kepada kinerja karyawan, pembagian tugas berpengaruh</p>

positif signifikan terhadap kinerja karyawan, keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan motivasi, pembagian tugas dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, persamaan regresi sebesar $Y = 0,054 + 0,298X_1 + 0,357X_2 + 0,286X_3$ dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 54,8%. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah diharapkan mengawasi karyawan dalam bekerja, memberikan pelatihan dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan jabatan karyawan.

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai sarana guna memberi peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), membuka wawasan individu untuk mengetahui banyak hal baru. Pada saat ini kompetensi persaingan dalam dunia kerja semakin ketat, sehingga menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) harus memiliki kompetensi dan suatu keahlian yang selaras terhadap kualifikasi yang diharapkan perusahaan tempat melamar pekerjaan. Beragam faktor bisa memengaruhi rendah tingginya produktivitas pegawai, diantaranya motivasi kerja, atau keterampilan kerja, semangat kerja pegawai ditunjang pula melalui metode pembagian tugas kerja karyawan tiap hari. Pegawai yang mempunyai keterampilan, motivasi, serta pembagian tugas yang baik mampu melaksanakan pekerjaan dengan optimal, maka dari itu target produktivitasnya industri bisa dicapai.

Kinerja karyawan atau pegawai bisa dipahami melalui perkembangan hasil kerjanya, kinerja pegawai berarti hasil aktivitas yang dilakukan. Kinerja atau hasil kerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak memberi kualitas pada perusahaan, kehadiran di tempat kerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu untuk melakukan pekerjaan yang diberi mengacu pada kesungguhan beserta pengalamannya. maupun waktu, kinerja gabungannya atas tiga faktor yakni kemauan dan kemampuan pegawai, menerima tugas beserta peranan dalam bekerja untuk meningkatkan motivasi seorang pekerja (Arianty, 2014).

Pada Hotel Sibayak Kabupaten Karo Sumatera Utara berusaha dalam mengembangkan dan membina karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pembinaan yang dilakukan dengan meningkatkan sumber daya manusia karyawan Hotel Sibayak, program dalam pembinaan yang dilakukan oleh Hotel Sibayak kepada karyawan antara lain dengan memberikan arahan dan juga motivasi agar hasil kerja karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) motivasi adalah penggerak kemauan dan perangsang keinginan seseorang bekerja dikarenakan tiap motif memiliki suatu tujuan yang akan dicapai. Pengaruh motivasi dari keluarga, rekan kerja, maupun dari atasan di perusahaan sebagai sesuatu yang krusial guna menaikkan rasa bersemangat pegawai saat melakukan kerja serta kedisiplinan agar tumbuh rasa tanggung jawab dalam bekerja. Saat atasan memberikan semangat atau motivasi kepada karyawan maka karyawan akan merasakan terdapat perasaan timbal baliknya selaras terhadap hal yang sudah dilaksanakan. Pegawai bisa merasa kepuasan kerja bila hal yang dikerjakannya sejauh ini menciptakan imbalan yang tepat dan adil untuknya (Sanjangbati, 2013; Racmawati, 2013).

Berdasarkan observasi terhadap karyawan Hotel Sibayak terdapat indikasi rendahnya motivasi kerja karyawan. Dari informasi keseluruhan karyawan maupun atasan di hotel sibayak menandakan yaitu tingkatna kehadiran pegawai belum terpenuhi tuntutan organisasinya. Dan sejak covid 19 meningkat dari 100 karyawan sekarang hanya tersisa

60-70 karyawan saja, baik yang di PHK maupun yang mengundurkan diri untuk membuka usaha sendiri. Pengurangan karyawan membuat banyak pekerja yang kurang termotivasi dikarenakan terbebani oleh pekerjaan, sehingga dengan adanya karyawan yang kurang termotivasi akan merugikan perusahaan karena motivasi sangat bermanfaat pada kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan dari seluruh data absensi karyawan pada Hotel Sibayak Berastagi dapat disimpulkan bahwasanya tingkatan kehadiran pegawai belum terpenuhi tuntutan organisasi pada perusahaan. Data kehadiran karyawan pada Hotel Sibayak Berastagi menandakan terdapat permasalahan yang dijumpai pada industri itu, terutama dalam memotivasi karyawan. Tidak hanya data kehadiran, kurangnya dorongan dari atasan dalam memotivasi karyawan sehingga banyak karyawan terbebani oleh pekerjaannya, banyak karyawan yang juga tidak termotivasi dalam pembagian kerja karena adanya kurang pemerataan dalam membagi tugas kerja sehingga membuat banyak karyawan malas dan tidak lagi termotivasi dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Hotel Sibayak buruk dipengaruhi adanya tingkat kehadiran yang belum memenuhi tuntutan perusahaan, kurangnya dorongan semangat dari atasan dan kurang meratanya pembagian tugas pada karyawan.

Pembagian tugas atau kerja pada karyawan sangat menentukan kualitas pekerjaan karyawan. Sutarto (2012:104) pembagian kerja berarti perincian dan pengklasifikasian berbagai tugas yang sejenis kuat relasinya antarsatu dengan yang lainnya dilaksanakan oleh suatu pejabat. Oleh karena itu pembagian tugas sangat berpengaruh terhadap kinerja, jika pembagian tugas baik maka kinerja karyawan juga baik. Siswanto (2015:86) pembagian kerja yaitu masalah yang berhubungan dan berkaitan terhadap seberapa jauh pekerjaan difokuskan, hingga tingkatan kemampuan untuk membagi pekerjaan dan pemegang pekerjaannya. Maka sangat di perlukan untuk melakukan pembagian tugas dan harus di sesuaikan dengan kemampuan, jenis kelamin, usia, dan jenis pekerjaan masing-masing karyawan. Pembagian kerja bermanfaat mempermudah karyawan sehingga meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Pekerjaan yang diberikan mempermudah karyawan bekerja membantu karyawan untuk bekerja efektif sesuai dengan kemampuan bidang masing-masing karyawan. Sehingga jika pembagian kerja tidak baik di hotel sibayak tidak akan bermanfaat dikarenakan semua pekerjaan akan terhambat.

Hasibuan dalam Istikomah (2014) keterampilan kerja adalah untuk seseorang menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Karyoto (2016:21) Keterampilan dipakai oleh pekerja dalam melaksanakan aktivitas tertentu dan memberi hasil optimal. Keterampilan kerja juga termasuk bagian terpenting dalam menghasilkan hasil kerja yang berkualitas. Apabila seseorang menggunakan keterampilan kerja dalam menyelesaikan tugasnya maka hasilnya akan lebih baik. Keterampilan kerja dalam suatu perusahaan juga dapat menumbuhkan hal-hal baru yang lebih maju untuk perusahaan. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan mewujudkan suatu kepuasan akan berpengaruh pada kinerja, dalam hal ini untuk menghasilkan kinerja yang baik pada Hotel Sibayak keterampilan kerja dimulai dari atasan. Kurangnya keterampilan dan keahlian karyawan yaitu kurang terampil dalam manajemen waktu karena dalam manajemen waktu tidaklah mudah dalam hal ini karyawan harus mampu mengatur waktu dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, tujuan riset berikut yakni guna memahami dari segi parsial dan bersimultan pengaruh antara motivasi kerja, pembagian kerja dan keterampilan kerja kepada kinerja pegawai di Hotel Sibayak Internasional.

METODE

Penelitian yang dilakukan di Hotel Sibayak Internasional yang letaknya di Jl.Merdeka, Gundaling I, Kecamatan Berastagi, Kabupaten karo, Sumatera Utara 22156. Objek penelitian adalah motivasi kerja, pembagian kerja, serta keterampilan kerja yang merupakan variabel independen dan hasil kerja pegawai yang merupakan variabel dependennay dalam Hotel Sibayak Internasional Berastagi Kabupaten Karo Sumatera Utara.

Variabel terikat kinerja pegawai diukurkan menggunakan parameter pengukuran yakni kualitas kerja; kuantitas kerja; kendala kerja; dan sikap. Variabel bebas motivasi kerja dilakukan pengukuran menggunakan indikator atau parameter yakni keadaan kerja, balas jasa, prestasi kerja, fasilitas kerja, pekerjaan sendiri, pengakuan dari pimpinan; variabel independen pembagian kerja dilakukan pengukuran melalui parameter beban kerja, penempatan pegawai, spesialisasi pekerjaan; variabel keterampilan kerja diukur dengan indikator yaitu pemahaman, perilaku dan emosi, terampil, kerja tim.

Populasi pada riset berikut yakni semua pegawai dalam Hotel Sibayak Internasional Berastagi Kabupaten Karo Sumatera Utara. Penetapan total sampelnya mempergunakan metode *sampling* jenuh yang mana seluruh anggota populasi dipakai untuk sampelnya (Supriyanto dan Machfudz, 2010:188). Maka yang akan dijadikan sampel pada riset berikut yakni seluruh pegawai Hotel Sibayak Internasional Berastagi yang jumlahnya 70 karyawan.

Metode pengumpulan data yang dipakai pada riset berikut dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik menganalisis data mempergunakan pengujian reabilitas, pengujian validitas, analisis regresi liner berganda, pengujian asumsi klasik, pengujian F, analisis korelasi berganda, pengujian t, pengujian koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Ket
Kinerja karyawan	Kualitas Kerja	Y.1	0,673	Valid
	Kuantitas Kerja	Y.2	0,867	Valid
	Kendala Kerja	Y.3	0,810	Valid
	Sikap	Y.4	0,889	Valid
Motivasi	Balas Jasa	X1.1	0,646	Valid
	Kodisi Jerja	X1.2	0,833	Valid
	Fasilitas Kerja	X1.3	0,835	Valid
	Prestasi Kerja	X1.4	0,876	Valid
	Pengakuan Dari Atasan	X1.5	0,688	Valid
	Pekerjaan Sendiri	X1.6	0,733	Valid
Pembagian kerja	Penempatan Karyawan	X2.1	0,807	Valid
	Beban Kerja	X2.2	0,665	Valid
	Spesialisasi Pekerjaan	X2.3	0,697	Valid
Keterampilan kerja	Spesialisasi Pekerjaan	X3.1	0,756	Valid
	Pemahaman	X3.2	0,833	Valid

Perilaku Dan Emosi	X3.3	0,751	Valid
Terampil	X3.4	0,798	Valid

Nilai hasil hitung pada Tabel 1 menandakan yakni seluruh nilainya tersebut melebihi $> 0,30$. Maka dari itu semua instrumen riset yang digunakan adalah *valid*. Hal ini berarti pertanyaan yang digunakan sudah tepat untuk mengukur indikator dan variabel penelitian.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja karyawan	0,916	Reliabel
2	Motivasi	0,918	Reliabel
3	Pembagian kerja	0,843	Reliabel
4	Keterampilan kerja	0,902	Reliabel

Variabel motivasi, pembagian kerja, keterampilan kerja dan kinerja karyawan bernilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60 maka bisa berkesimpulan yakni pernyataannya itu reliabel, kemudian berbagai instrumen itu bisa dipakai guna melakukan analisis statistik lanjutan.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas (sig. 2 tailed)	Multikolonearitas		Heterokedastisitas (Sig)
		Tolerance	VIF	
X1	0.061	.380	2.362	.121
X2		.625	1.600	.962
X3		.438	2.284	.216

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansinya *unstandardized residual* $> 0,05$ yakni sejumlah 0,061 maka bisa berkesimpulan datanya yang dipakai pada riset berikut telah terdistribusikan normal. Skor *tolerance* seluruh variabel $> 0,1$ sementara nilai *VIF* < 10 yang bermakna telah tidak ada multikolinieritas antarvariabel independent; diamati bahwasanya semua variabel bebas mempunyai $\text{sig} > 0,05$.

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Motivasi, Pembagian Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

V. Terikat	V. Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
Kinerja karyawan	Motivasi	0,319	0,298	0,359	2,737	0,008
	Pembagian kerja	0,282	0,357	0,244	2,387	0,020
	Keterampilan kerja	0,253	0,286	0,260	2,127	0,037

R = 0,753

R Square = 0,568

Adjusted R Square = 0,548

t.tabel = 1,996

Konstanta = 0,054

Persamaan Regresi, $Y = 0,054 + 0,298X_1 + 0,357X_2 + 0,286X_3$.

F.Hitung = 28,890

sig F = 0,000

f.tabel = 2,74

Berdasarkan hasilnya pada Tabel 4 diperoleh koefisien korelasi parsial sejumlah 0,319. Hal berikut maknanya terdapat relasi positif dan lemah dengan berparsial diantara motivasi kepada kinerja pegawai; koefisien korelasi parsial sebesar sejumlah 0,282. Hal berikut bermakna terdapat relasi positif dan lemah dengan berparsial diantara pembagian kerja kepada hasil kerja pegawai; koefisien korelasi parsial sejumlah 0,253. Hal berikut maknanya terdapat relasi positif dan lemah dengan berparsial diantara keterampilan kerja kepada hasil kerja pegawai.

Mengamati hasil menganalisis dalam Tabel 4 didapatkan hasil korelasi berganda R = 0,753 bermakna terdapat relasi secara kuat dengan bersamaan diantara motivasi, pembagian kerja dan keterampilan kerja kepada kinerja karyawan. Besaran koefisien determinasi yakni 0,548 ataupun 54,8%, ini menandakan pembagian tugas, motivasi, keterampilan keraj dengan bersamaan memberi sumbangsih sejumlah 54,8% kepada turun naiknya kinerja pegawai, serta 45,2% dikarenakan penyebab lainnya yang tidak diterangkan pada penelitian ini. Dari hasil analisis seperti dalam tabel 4.10 didapatkan hasilnya dari persamaan regresi yakni: $Y = 0,054 + 0,298X_1 + 0,357X_2 + 0,286X_3$. Mengamati menganalisis T-test serta gambar itu dilihat bahwasanya angka T-hitung diperoleh sejumlah 2,737 sementara T-tabel sejumlah 1,996 serta nilainya sig sejumlah $0,008 < 0,05$ maka dari itu T-hitung ada dalam area penolakan Ho maknanya Ho ditolak, berarti H1 diterima, hal itu bermakna bahwasanya ada pengaruh bersignifikan dan positif diantara motivasi dengan berparsial kepada kinerja karyawan; nilai T-hitung diperoleh sejumlah 2,387 sementara T-tabel sejumlah 1,996 sementara nilainya sig sejumlah $0,020 > 0,05$ maka dari itu T-hitung ada dalam area penolakan Ho maknanya Ho ditolak, sehingga H2 diterima, hal berikut bermakna bahwasanya ada pengaruh bersignifikan positif diantara pembagian kerja dengan berparsial kepada kinerja pegawai; skor T-hitung diperoleh sejumlah 2,127 sementara T-tabel sejumlah 1,996 sementara nilai sig sejumlah $0,037 < 0,05$ maka dari itu T-hitung ada dalam area penolakan Ho maknanya Ho ditolak, berarti H3 diterima, hal ini bermakna bahwasanya ada pengaruh bersignifikan positif diantara keterampilan kerja dengan berparsial kepada kinerja pegawai. Mengamati pengujian F beserta gambar itu dilihat bahwasanya skor F-hitung sejumlah 28,890 sementara F-tabel sejumlah 2,74 dan nilainya sig sejumlah $0,000 < 0,05$ maka dari itu F-hitung melebihi daripada F-tabel bermakna Ho ditolak, berarti H4 diterima. Hal ini maknanya yaitu memang benar terdapat pengaruh bersignifikan diantara evaluasi motivasi, pembagian tugas, serta keterampilan kerja dengan bersamaan kepada kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil riset memberi pemaknaan bahwasanya makin besar motivasi kerja pegawai berarti makin besar kinerja pegawai dalam Hotel Sibayak Internasional, dan pula kebalikannya makin rendah motivasi kerja karyawan berarti makin rendah kinerja pegawai di Hotel Sibayak Internasional. Hasil riset berikut selaras terhadap riset yang diselenggarakan Ningsih, dkk (2022) yang mendapatkan hasil yakni motivasi ada pengaruhnya positif signifikan kepada kinerja karyawan.

Hasil riset memberi pemaknaan bahwasanya makin baik pembagian tugas berarti makin besar kinerja pegawai pada Hotel Sibayak Internasional, dan pula kebalikannya buruk pembagian tugas berarti makin rendah hasil kerja pegawai di Hotel Sibayak Internasional. Hasil riset berikut selaras terhadap riset yang diselenggarakan Moh. Firman Assyafiq (2021) yang mendapatkan hasil yakni pembagian kerja ada pengaruhnya positif signifikan kepada kinerja pegawai.

Hasil riset menyediakan makna bahwasanya makin besar keterampilan kerja berarti makin besar kinerja pegawai dalam Hotel Sibayak Internasional, dan pula kebalikannya makin rendah keterampilan kerja berarti makin rendah kinerja pegawai di Hotel Sibayak Internasional. Hasil riset berikut selaras terhadap riset yang diselenggarakan Latief, dkk (2019) yang mendapatkan hasil yakni keterampilan kerja ada pengaruhnya positif signifikan kepada kinerja karyawan.

Hasil riset memberikan makna bahwasanya makin bagus motivasinya, pembagian tugas serta keterampilan kerja berarti makin besar kinerja pegawai di Hotel Sibayak Internasional, begitu sebaliknya semakin buruk motivasi, pembagian tugas dan keterampilan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan di Hotel Sibayak Internasional.

SIMPULAN

Mengacu terhadap menganalisis data beserta pembahasan bisa ditentukan kesimpulannya yakni: ada pengaruhnya positif signifikan diantara motivasi kepada kinerja pegawai dalam Hotel Sibayak Internasional; ada pengaruhnya positif dan signifikan diantara pembagian kerja kepada kinerja pegawai dalam Hotel Sibayak Internasional; ada pengaruhnya positif signifikan diantara keterampilan kerja kepada kinerja pegawai di Hotel Sibayak Internasional; ada pengaruhnya signifikan diantara motivasi, pembagian kerja dan keterampilan kerja kepada kinerja pegawai di Hotel Sibayak Internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. I., Mastur, Z., & Sutarto, H. (2015). Keefektifan Model Pembelajaran Problem Based Learning Bernuansa Etnomatematika terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa Kelas VIII. *Unnes Journal of Mathematics Education*, 4(3), 285-291
- Achmad, S. H. (2016). *The Effect of Competency, Motivation, And Orgazational Culture on The Employee Performance at The Jayakarta Hotel Bandung Indonesia*. *Journal Telkom Univerity Indonesia*, Vol. 2, No. 1.
- Ainnisya, R. N. & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari dan Manajemen*, II (1), 133140.
- Apriani, D. & Hartoyo, W. E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandang AsiaMaju Abadi Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(4), 76-86.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Assyafiq, M. F. (2021). Pengaruh Upah dan Pembagian Kerja Terhadap
- Azwar, I. R. & Siswanto, S. (2015). Analisis beban kerja, implikasinya terhadap motivasi kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank UMKM. *Jurnal keuangan dan perbankan*, 19(3), 475-487.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). *Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance*. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irianto, A. (2018). *Panduan Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Istikomah, A. N., Hidayat, W., & Widayanto, W. (2014). Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 60-71.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Fiarza Meubel Kabupaten Tegal. Repository Universitas Pancasakti Tegal. <http://repositori.upstegal.ac.id/3853/>
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A., (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Langsa Nusantara I. *Jurnal Pendidikan Ilmu – Ilmu Sosial*, Vol. 11, No. 2.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. (2013). Pengaruh Pengetahuan Organisasi, Motivasi Berprestasi, Pengambilan Keputusan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Studi Pada Smp Kota Medan (*Doctoral dissertation, UNIMED*).
- Martoyo, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Mentari, K. R. & Rahman, A. F. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Keterampilan Pramusaji Food and Beverage Service Di Hotel Swiss-Belinn Malang. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 46-52.

- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Ningsih, O., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Parta, I. W. G. I. & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, *Team Work*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada *Art Shop Cahaya Silver* di Celuk, Gianyar. Widya Amrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65-76.
- Rivaldo, Y. (2021). *Leadership and motivation to performance through job satisfaction of hotel employees at D'Merlion Batam*. *The Winners*, 22(1), 25-30.

- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pt. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Sarwono, J. (2013). *Buku Pintar IBM SPSS Statistics 19*. Elex Media Komputindo.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). *The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*. *Goldenratio Universitas Prima Indonesia*, Vol. 1, Issue. 2.
- Sugiyono. (2019). *In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (p. 394). Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyono, A. A. (2012). Pengaruh Motivasi terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Penghasilan Orang Pribadi Usahawan (Studi di Sentra Produksi Manik-manik Desa Plumbongambang, Kecamatan Gudo, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Center For Academic Publising Service (CAPS). Yogyakarta.
- Supriyanto, S. A., Machfudz., & Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Susanto, S., Sarwani, S., & Afandi, S. (2018). Analisis Kinerja Keuangan Untuk Mengetahui Tingkat Kesehatan, Pertumbuhan dan Prospek Usaha pada Unit Usaha Koperasi (Studi Kasus Koperasi Awak Pesawat Garuda Indonesia di Tangerang). *Inovasi*, 1(1).
- Sutarto. (2012). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, D. & Ratnaningsih, S. Y. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Athena Tagaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2, 395-414.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah). *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1(1), 25040.
- Wibowo, A. N. P. (2017). Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Purbalingga). Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Zainal, V. R. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.