

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Lazuardi Septiannoor^{*1},

^{*}korespondensi

¹ Fakultas Bisnis, Universitas Darwan Ali, Sampit, Indonesia

Email*: mlazuardisn@gmail.com

History of Article : received August 2023, accepted March 2024, published March 2024

Abstract - Employee performance in an organization or company is influenced by various factors, one of which is work motivation. Motivation serves as the main driving force that encourages employees to perform their tasks enthusiastically and contribute optimally to the company. This study aims to analyze how work motivation affects employee performance at Hotel Midtown Xpress Sampit. The research employs a correlational method with a saturated sampling technique, where all 48 employees are included as respondents. In this study, data were analyzed using multiple linear regression to examine the relationship between work motivation and employee performance. Additionally, hypothesis testing was conducted using the t-test to determine the significance of the independent variables' influence on the dependent variable. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. However, when work tenure was included as a control variable, it was found that length of service did not significantly affect performance. These findings suggest that companies should focus more on strategies to enhance employee motivation, such as providing rewards, creating a comfortable work environment, and offering personal development opportunities to optimize employee performance and productivity.

Keywords: work motivation, employee performance, tenure.

Abstrak - Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi menjadi dorongan utama yang membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Midtown Xpress Sampit. Metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasional, dengan teknik pengambilan sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 48 karyawan dijadikan sebagai responden. Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ketika variabel masa kerja dimasukkan sebagai variabel kontrol, ditemukan bahwa lama bekerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan strategi peningkatan motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, serta peluang pengembangan diri agar kinerja karyawan semakin optimal dan produktif.

Kata Kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan, masa kerja.

PENDAHULUAN

Sampit sebagai ibu kota dari kabupaten Kotawaringin Timur merupakan salah satu kabupaten paling penting yang berada di provinsi Kalimantan Tengah. Terdapat beragam tempat wisata yang bisa dikunjungi saat berada di Sampit diantaranya adalah objek wisata ikon jelawat, pantai ujung pandaran, wisata susur sungai, Sampit *waterpark* dan taman kota Sampit. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kotawaringin Timur, menyebutkan bahwa di Kotawaringin Timur pada tahun 2021 sektor pariwisatanya mengalami peningkatan kunjungan wisatawan. Tercatat wisatawan domestik

yang berkunjung sebanyak 238.557 orang sedangkan wisatawan mancanegara tercatat sebanyak 123 orang (Badan Pusat Statistik, 2022). Hotel sebagai salah satu bisnis yang bergerak di bidang jasa akomodasi, menjadi salah satu tempat yang sangat diperlukan oleh para wisatawan dan para pebisnis. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kotawaringin Timur, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mencatat bahwa terdapat sebanyak 85 hotel yang ada di Kabupaten Kotawaringin Timur pada tahun 2021 (Badan Pusat Statistik, 2022).

Pada dunia perhotelan, selain penyediaan fasilitas yang lengkap juga sangat diperlukan upaya untuk pemberian pelayanan yang prima guna menarik minat para pengunjung. Berbicara tentang pelayanan, ini pasti berhubungan erat dengan sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Operasional yang dijalankan oleh perusahaan tidak luput dari penerapan manajemen sumber daya manusia dimana untuk menjalankan perusahaan diperlukan tenaga kerja yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuannya (Rivaldo & Nabella, 2023). Hal tersebut dilakukan untuk menciptakan efisiensi, efektifitas kualitas kerja sebagai standar dari sebuah organisasi atau perusahaan (Triansyah et al., 2023). Dunia usaha semakin berat setiap tahunnya dan tampak dari persaingan yang semakin ketat dengan beberapa menerapkan strategi yang sama dengan perusahaan sejenis. Perusahaan pun mau tidak mau dituntut agar selalu berkembang dengan menciptakan inovasi barang maupun jasa sesuai dengan bidang usaha. Hal ini dilakukan untuk dapat bertahan dalam setiap kondisi dan mampu menghadapi persaingan.

Hal yang selalu diusahakan oleh perusahaan adalah memberikan motivasi. Pemberian motivasi itu sendiri sebagai bukti bahwa perusahaan berusaha untuk meningkatkan peran pengelolaan sumber daya yang ada. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan sangat diperlukan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Selain dorongan yang diberikan oleh atasan, karyawan juga perlu memiliki semangat kerja yang datang dari diri mereka sendiri. Ketika seseorang memiliki keinginan kuat untuk bekerja dengan baik tanpa harus selalu diberi insentif atau tekanan dari luar, mereka akan lebih tekun dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki dorongan kerja dari dalam diri cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih loyal terhadap perusahaan. Mereka juga cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena bekerja dengan rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi (Aviari & Syahrian, 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga dapat memperkuat semangat kerja karyawan. Ketika tempat kerja memberikan kebebasan untuk berkembang, tantangan yang sesuai, serta penghargaan atas usaha mereka, karyawan akan lebih bersemangat dan produktif. Perusahaan tidak hanya perlu memberikan insentif dari luar, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang membuat karyawan dianggap memiliki nilai bagi perusahaan sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi kerja sendiri berbentuk kemauan ataupun dorongan yang muncul pada masing-masing individu agar melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Prasetyani, 2020). Banyak hal yang dapat mengukur motivasi seorang karyawan salah satunya dengan menggunakan indikator yaitu tingkat kegigihan, tingkat usaha dan arah perilaku (Lusri & Siagian, 2017). Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri yang memfokuskan diri sendiri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins & Judge (2019), motivasi adalah kesediaan individu untuk mengerahkan usaha dalam mencapai target organisasi, yang dipengaruhi oleh bagaimana tujuan tersebut memenuhi kebutuhannya. Sementara itu, Kurniawan & Purwanto (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor pendorong yang membuat seseorang bersemangat dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja. Pengukuran tingkat motivasi kerja, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan. Robbins & Judge (2019) mengidentifikasi faktor-faktor utama ataupun hal-hal yang membentuk motivasi kerja, seperti ketekunan dalam bekerja, tingkat usaha yang dilakukan, serta arah perilaku yang

diambil individu dalam menjalankan tugasnya. Dengan memahami aspek-aspek ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Widiyanti (2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, jenjang karir, fasilitas perusahaan, dan bonus. Sementara itu, Norwati et al. (2023) menekankan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi pegawai memiliki peran signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Lebih lanjut, Roos et al. (2021) menemukan bahwa insentif, norma sosial, dan nilai-nilai karyawan mempengaruhi kinerja kerja.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dan pelaksanaan tugas (Holid & Meilani, 2018). Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, masa kerja dapat diartikan sebagai jangka waktu bekerja seseorang di sebuah tempat kerja. Masa kerja memiliki pengaruh terhadap tenaga kerja, pengaruh tersebut bisa bersifat positif atau negatif. Dapat dikatakan berpengaruh positif apabila semakin lama masa kerja seseorang maka semakin berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi berpengaruh negatif apabila semakin lama masa kerja seseorang maka akan muncul kebosanan (Herdiana, 2013). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian oleh Eko Yusuf Mukharom menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mukharom, 2012).

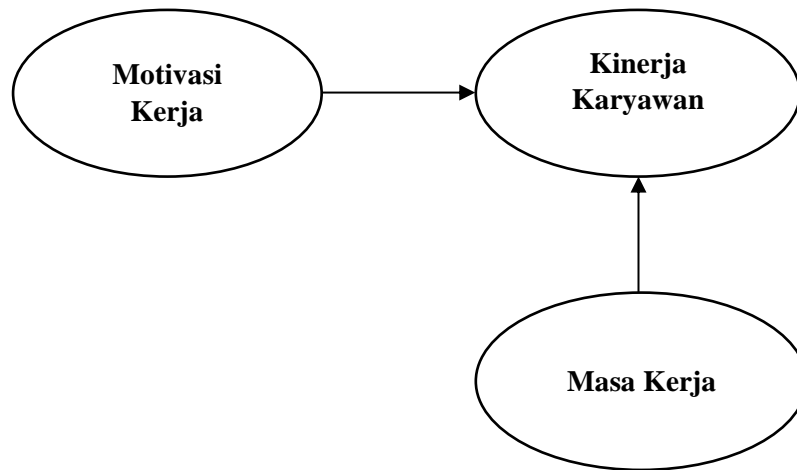
Pada penelitian terdahulu oleh Putra, Sitiari, dan Sara (2017) selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Prasetyani (2020) dan kemudian penelitian yang dilakukan oleh Abid (2020) hasil dari ketiga penelitian tersebut yaitu motivasi memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan yang dapat diartikan semakin perusahaan berusaha menaikkan motivasi maka kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan juga akan ikut meningkat. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Adha et al. (2019), Hasmalawati (2018), Simail (2016) hasil penelitiannya yaitu motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja yang dapat disimpulkan jika semakin sering perusahaan memberikan motivasi akan membuat kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, ditemukan adanya *riset gap*. Selain motivasi kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komponen lain seperti masa kerja. Menurut Robbins semakin lama seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan semakin tinggi pula keinginannya untuk meningkatkan kinerjanya (Ariono, 2017). Hasil penelitian sebelumnya dari Miranti et al. (2016) menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pada penelitian sebelumnya masih belum muncul kejelasan mengenai pengukuran kinerja karyawan. Penelitian ini mengisi celah dengan menggunakan atasan dari karyawan untuk mengisi kuesioner kinerja atas karyawan. Hal ini diputuskan karena akan timbulnya bias atas penilaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan sendiri. Keraguan akan objektivitas pengisian kinerja oleh karyawan sendiri akan terus muncul dan membuat hasil penelitian yang tidak mampu mengukur kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menyertakan masa kerja sebagai variabel kontrol. Tentunya karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama memiliki kinerja yang lebih tinggi atau kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dibandingkan karyawan baru sehingga masa kerja digunakan sebagai variabel kontrol. Penelitian ini juga mengambil seluruh karyawan sebagai sampel sehingga hasilnya menjadi lebih mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

Karyawan yang mempunyai kemauan kerja yang besar cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Semakin tinggi keinginan untuk kerja yang muncul dari diri karyawan itu sendiri maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Karyawan yang termotivasi akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu. Selain itu, karyawan yang termotivasi juga akan selalu berusaha untuk mempelajari hal-hal baru dan menyukai beberapa tantangan dalam bekerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga tidak perlu membuang banyak waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan yang

penting dalam kinerja karyawan. Untuk menggambarkan hubungan antar variabel dapat digambarkan dengan skema kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: penulis, 2023

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tentunya memerlukan kuesioner karena tidak tersedianya data sekunder. Penyusunan kuesioner melalui tahapan definisi variabel sehingga lebih mudah dalam menentukan indikator yang sesuai dengan kondisi objek penelitian. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli terkait definisi dan indikator mengenai motivasi kerja, masa kerja serta kinerja karyawan sehingga dapat disusunlah pernyataan kuesioner yang tampak pada tabel 1. Setiap indikator pengukuran yang dipilih diwakili oleh minimal 1 pernyataan kuesioner.

Motivasi kerja yang mana didefinisikan sebagai dorongan atau gairah yang muncul dari dalam diri seseorang agar memiliki kehendak melakukan pekerjaan (Prasetyani, 2020). Indikator untuk membentuk pernyataan kuesioner sehingga mewakili motivasi kerja bersumber dari Lusri dan Siagian (2017) yang terdiri dari tingkat kegigihan, tingkat usaha, dan arah perilaku. Kinerja Karyawan dijabarkan menjadi hasil kerja seseorang baik yang ditunjukkan secara kuantitas maupun kualitas yang dalam pelaksanaannya sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan (Ginting, 2019). Terdapat 4 macam indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dan pelaksanaan tugas (Holid dan Meilani 2018). Terakhir, mengambil pengertian dari KBBI yang menuliskan bahwa masa kerja merupakan jangka waktu bekerja seseorang di sebuah tempat kerja. Pengukuran masa kerja disini diubah ke dalam bentuk skala likert berdasarkan angka yang menunjukkan lamanya seseorang bekerja.

Tabel 1. Pernyataan Kuesioner

Variabel	Pernyataan
Motivasi Kerja	Saya tetap gigih dalam bekerja meskipun lingkungan kurang mendukung.
	Saya mau mengembangkan kemampuan saya agar bisa memajukan perusahaan
	Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya.
	Saya selalu serius dalam melakukan pekerjaan.
	Saya selalu memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Variabel	Pernyataan
Kinerja Karyawan	Karyawan selalu memenuhi target yang diberikan perusahaan Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karyawan berusaha hadir tiap hari karyawan selalu datang tepat waktu Karyawan selalu memperhatikan kualitas pekerjaan Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. Karyawan mampu mengantisipasi masalah dalam pekerjaan Karyawan bisa memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Karyawan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap setiap perubahan yang terjadi di perusahaan Karyawan mampu memahami setiap arahan yang diberikan oleh pimpinan
Masa Kerja	Kategori baru 0 – 2 tahun Kategori sedang pertama 2 – 4 tahun Kategori sedang kedua 4 – 6 tahun Kategori lama lebih dari 6 – 8 tahun

Sumber: penulis, 2023

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh yaitu dengan mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Midtown Xpress yang berjumlah 48 orang untuk menjawab pertanyaan variabel motivasi dan 2 orang atasan menjawab pertanyaan variabel kinerja karyawan.

Sebelum dilakukannya eksekusi data dengan menggunakan analisis regresi, seluruh pernyataan kuesioner ini harusnya diuji terlebih dahulu melalui uji validitas serta uji reliabilitas. Jika memang pernyataan kuesioner tidak lolos pengujian tersebut, pernyataan akan diperbaiki dan dilakukan penyebaran ulang hingga memenuhi kriteria pengujian. Lolos dari uji instrumen ini, barulah data penelitian dikumpulkan sesuai dengan jumlah sampel penelitian. Data yang akan digunakan ini haruslah memenuhi pula persyaratan asumsi klasik dan kelayakan model. Asumsi klasik di sini terwakili oleh uji multikolinieritas, normalitas, hingga heteroskedastisitas. Uji autokorelasi tidak dilibatkan dalam uji ini dikarenakan data yang berbentuk *cross section*.

Saat melakukan uji multikolinieritas dengan bantuan *SPSS*, dapat dilihat dari hasil output pada tabel *coefficients* pada kolom *VIF*. Jika nilai pada kolom *VIF* lebih kecil dari 3 maka tidak terjadi multikolinieritas (Halim, 2023). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS*, dengan melihat hasil dari tabel *Kolmogorov-Smirnov*. Pada hasil output dengan *SPSS* akan muncul tabel *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan untuk menganalisisnya dapat dilihat pada baris *asympt. sig. (2-tailed)*. Adapun kriterianya adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software *SPSS* dengan melakukan uji *glejser*. Uji *glejser* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas. Dalam pengambilan keputusan, kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data. Metode ini diterapkan guna menentukan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_i = a + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + e_i \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

Y_i : Kinerja karyawan pada responden ke-i
 a : konstanta
 $X1_i$: motivasi kerja pada responden ke-i
 $X2_i$: masa kerja pada responden ke-i
 b : koefisien regresi
 e : residual pada responden ke-i

Uji F dan koefisien determinasi digunakan sebagai indikator untuk menilai kelayakan model. Agar dapat dinyatakan layak, semua variabel dalam penelitian harus memenuhi uji ini sebelum dilakukan analisis regresi. Dalam pengujian menggunakan SPSS, nilai F hitung dapat ditemukan pada kolom F dan kolom Signifikansi (sig) dalam tabel ANOVA. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 Dian & Rayuwanto (2020), maka hipotesis alternatif (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan, yang mencakup motivasi kerja, masa kerja, dan kinerja karyawan, telah sesuai dan memenuhi kriteria kelayakan model.

Selanjutnya, koefisien determinasi dapat diperoleh dari nilai *adjusted R square* yang tertera dalam tabel model *summary* pada output SPSS. Nilai ini kemudian dikonversi ke dalam bentuk persentase untuk menginterpretasikan sejauh mana variabel independen (X) mampu menjelaskan variabel dependen (Y). Semakin mendekati 100%, semakin baik model tersebut dalam menjelaskan hubungan antara variabel yang diuji.

Untuk uji t, hasilnya dapat dilihat pada kolom t dan sig dalam tabel *coefficients* pada output SPSS. Jika nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi t lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak, menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Kuesioner

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS untuk melihat valid atau tidaknya suatu item pernyataan. Validitas mengindikasikan jika indikator yang telah diubah ke dalam pernyataan kuesioner mampu mengukur variabel penelitian (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2016). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Jika r hitung > r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan dapat dikatakan valid. Masa kerja tidak dilakukan pengujian instrumen dikarenakan hanya ada satu indikator. Indikator ini dikelompokkan menjadi 4 skala likert.

Tabel 2. Pengujian Validitas Motivasi Kerja

No.item	R hitung
Pernyataan motivasi 1	0,750
Pernyataan motivasi 2	0,575
Pernyataan motivasi 3	0,566
Pernyataan motivasi 4	0,737
Pernyataan motivasi 5	0,470

Sumber: penulis, 2023

Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji validitas motivasi kerja. Angka r hitung terlihat untuk masing-masing item pernyataan kuesioner yang digunakan. Seluruh angka tersebut berada hingga mencapai di atas 0,450. Angka ini pula berada di atas nilai r tabel yang telah dihitung sebelumnya yaitu 0,361. Hal ini menunjukkan jika seluruh item pernyataan mengenai motivasi kerja dinyatakan memenuhi kaidah validitas.

Tabel 3. Pengujian Validitas Motivasi Kerja

No item	R hitung
Pernyataan kinerja 1	0,481
Pernyataan kinerja 2	0,581
Pernyataan kinerja 3	0,680
Pernyataan kinerja 4	0,648
Pernyataan kinerja 5	0,646
Pernyataan kinerja 6	0,572
Pernyataan kinerja 7	0,673
Pernyataan kinerja 8	0,507
Pernyataan kinerja 9	0,562
Pernyataan kinerja 10	0,637

Sumber: penulis, 2023

Tabel 3 menunjukkan hasil dari uji validitas kinerja karyawan. Angka r hitung terlihat untuk masing-masing item pernyataan kuesioner yang digunakan. Seluruh angka tersebut berada hingga mencapai di atas 0,470. Angka ini pula berada di atas nilai r tabel yang telah dihitung sebelumnya. Hal ini menunjukkan jika seluruh item pernyataan mengenai kinerja karyawan dinyatakan memenuhi kaidah validitas.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Motivasi kerja	0,605
Kinerja karyawan	0,802

Sumber: penulis, 2023

Uji instrumen berikutnya yang dilakukan yaitu uji reliabilitas instrumen. Berbeda dengan uji validitas yang menggunakan seluruh item pernyataan dalam pengujian, uji reliabilitas hanya menggunakan variabel utama ke dalam pengujiannya. Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian ini. Seluruh angka *cronbach alpha* berada pada angka di atas 0,60. Hal ini menyimpulkan jika motivasi kerja dan karyawan memenuhi persyaratan untuk dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Karakteristik Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 2 tahun	26	54,2 %
2 - 4 tahun	15	31,3 %
4 – 6 tahun	4	8,3 %
6 – 8 tahun	3	6,2 %

Sumber: penulis, 2023

Tabel 5 menunjukkan responden dengan berfokus pada lamanya masa kerja. Terlihat jika pihak Hotel *Midtown Xpress* lebih banyak merekrut karyawan baru sehingga lebih banyak karyawan yang masa kerjanya di bawah 2 tahun. Tujuannya seperti memang memerlukan karyawan baru atau memang diperlukan pergantian karyawan. Usaha hotel memang lebih memerlukan banyak pegawai untuk menunjang kegiatan operasionalnya terutama *housekeeping*. Perlunya *housekeeping* ini untuk mempercepat penyediaan kamar yang bersih dan siap pakai untuk tamu hotel.

Tabel 6. Karakteristik Jawaban Motivasi Kerja

Butir Item	SS	S	TS	STS
Pernyataan 1	23	22	3	0
Pernyataan 2	24	23	1	0
Pernyataan 3	24	22	2	0
Pernyataan 4	23	22	3	0
Pernyataan 5	26	22	0	0

Sumber: penulis, 2023

Tabel 6 menyajikan hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja berdasarkan lima item pernyataan yang diajukan. Data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari banyaknya jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) dibandingkan dengan jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Mayoritas karyawan menyatakan bahwa mereka memiliki keinginan kuat untuk mengembangkan keterampilan guna mendukung kemajuan perusahaan. Selain itu, karyawan tetap gigih dalam bekerja meskipun menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Mereka juga memiliki tekad untuk terus meningkatkan kinerja, menunjukkan keseriusan dalam menjalankan tanggung jawabnya, serta berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil deskriptif ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, dibuktikan dengan keinginan untuk terus belajar dan berkembang serta menjaga konsistensi dalam bekerja. Sikap ini membantu mereka menyelesaikan tugas tepat waktu serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 7. Karakteristik Jawaban

Butir Item	SS	S	TS	STS
Pernyataan 1	13	35	0	0
Pernyataan 2	14	33	1	0
Pernyataan 3	12	34	2	0
Pernyataan 4	13	35	0	0
Pernyataan 5	22	26	0	0
Pernyataan 6	17	31	0	0
Pernyataan 7	7	41	0	0
Pernyataan 8	2	46	0	0
Pernyataan 9	15	30	3	0
Pernyataan 10	9	33	6	0

Sumber: penulis, 2023

Tabel 7 memaparkan karakteristik atas jawaban atasan mengenai kinerja masing-masing karyawan. Hampir seluruh atasan setuju dengan karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti, karyawan selalu memperhatikan pekerjaan dengan teliti, karyawan selalu memperhatikan kualitas karyawan, karyawan selalu memenuhi target yang diberikan perusahaan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan bisa memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, karyawan mampu mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dalam pekerjaan, karyawan mampu memahami setiap arahan yang diberikan oleh pimpinan, karyawan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap setiap perubahan yang terjadi di perusahaan, karyawan berusaha hadir setiap hari, dan karyawan selalu datang tepat waktu.

Uji Multikolinieritas

Korelasi yang kuat sangat tidak diperkenankan dalam model regresi manapun. Korelasi yang kuat memang sangat diharapkan dalam hubungan variabel independen pada variabel dependen, namun antar sesama variabel independen hal ini dilarang karena terindikasi jika antar variabel bebas mengukur hal yang sama. Pengukuran uji ini memiliki banyak cara namun yang dipakai dalam penelitian adalah nilai VIF.

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF
Motivasi Kerja	1,002
Masa Kerja	1,002

Sumber: penulis, 2023

Pada tabel 8 di atas dapat diketahui nilai VIF untuk variabel dependen dan juga variabel kontrol. Variabel kontrol dimasukkan ke dalam uji dikarenakan perlakuan variabel kontrol yang persisi seperti variabel independen. Nilai VIF untuk kedua variabel berada di angka 1,002. Angka ini berada di bawah persyaratan untuk bebas dari multikolinieritas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Normalitas

Selain nilai korelasi yang kuat dihindari, fokus berikutnya ada pada nilai residual. Residual atau nilai sisa yang muncul dari model penelitian yang melibatkan motivasi kerja, masa kerja dan kinerja karyawan. Residual yang merupakan simbol kesalahan duga dari model harus berdistribusi normal sehingga tidak ada residual yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah.

Tabel 9. Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Asymp. Sig	0,200

Sumber: penulis, 2023

Nilai pengujian normalitas terlihat pada tabel 9. Tertera nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini mengindikasikan bahwa residual penelitian yang memasukkan motivasi kerja, masa kerja, dan juga kinerja karyawan berdistribusi normal. Hal ini disebabkan nilai signifikansi tersebut berada di atas angka persyaratan yaitu 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Selain pengujian residual untuk tujuan memeriksa distribusi normalnya, residual juga tidak diperkenankan untuk membentuk pola tertentu. Model penelitian yang baik di mana residual memiliki pola yang sama (Urmila & Rayuwanto, 2022). Kriteria pengujian ini sama seperti uji normalitas yang dilakukan sebelumnya.

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

Keterangan	Nilai
F hitung	0,583
Signifikansi	0,562

Sumber: penulis, 2023

Pada tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa nilai pada signifikansi model regresi yang dibentuk yaitu motivasi kerja, masa kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,562. Nilai ini tentunya lebih besar dari kriteria pengujian yaitu di angka 0,05. Dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi atau residual dalam penelitian ini tidak membentuk pola-pola tertentu.

Uji Kelayakan Model Penelitian

Pentingnya uji kelayakan mencerminkan ketepatan dalam pemilihan variabel dalam penelitian ini. Pemilihan ketepatan motivasi kerja dan masa kerja dalam mempengaruhi ataupun membentuk kinerja karyawan menjadi salah satu pertimbangan. Jika tidak lolos dari uji kelayakan model berarti penelitian ini keliru dalam memilih variabel independen maupun variabel kontrol. Uji kelayakan sendiri dilakukan pada dua hal, pertama uji F dan kedua koefisien determinasi.

Tabel 11. Uji F

Keterangan	Nilai
F hitung	22,330
Signifikansi	0,000

Sumber: penulis, 2023

Dari tabel 11 di atas dapat dilihat hasil pengujian F. Nilai signifikansi F berada pada angka 0,000. Hal ini menunjukkan jika nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dibandingkan persyaratan yaitu di angka 0,05. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, masa kerja, dan kinerja karyawan telah memenuhi kriteria kelayakan model.

Tabel 12. Hasil Regresi Linier Berganda

Keterangan	Nilai
R square	0,498
Adjusted R square	0,476

Sumber: penulis, 2023

Nilai *adjusted R square* digunakan karena sudah menyesuaikan keikutsertaan variabel lain di luar penelitian ini dalam pembentukan kinerja karyawan. Pada tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa pada kolom *adjust R square* nilainya sebesar 0,476. Nilai ini mengindikasikan jika motivasi kerja dan masa kerja mampu membentuk kinerja karyawan sebesar 47,6%. Angka yang tinggi mengingat penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas. Sisanya dibentuk oleh variabel di luar penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Regresi Linier Berganda

Keterangan	Koefisien	Signifikansi
Konstanta	1,121	0,001
Motivasi kerja	0,607	0,000
Masa kerja	0,010	0,655

Sumber: penulis, 2023

$$Y_i = 1,121 + 0,607X_{1i} + 0,010X_{2i} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y_i : Kinerja karyawan pada responden ke-i

a : konstanta

X_{1i} : motivasi kerja pada responden ke-i

X_{2i} : masa kerja pada responden ke- i

- a. Pada tabel 13 tersebut memperlihatkan nilai dari konstanta. Nilai koefisien dari konstanta ini berada pada angka 1,121 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikan ini lebih kecil dari persyaratan pengujian. Selain itu, koefisien dari konstanta sendiri memiliki nilai yang positif. Hasil ini memaparkan jika konstanta signifikan positif pada kinerja perusahaan. Dijabarkan lebih lanjut dampak positif ini memiliki arti jika karyawan sama sekali tidak memiliki motivasi kerja dan masa kerja yang bisa dikategorikan sebagai karyawan baru maka nilai kinerja dari karyawan tersebut berada di angka 1,121.
- b. Pada tabel 13 juga memperlihatkan nilai yang didapatkan oleh motivasi kerja. Nilai koefisien dari motivasi kerja berada pada angka 0,607 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari persyaratan pengujian. Selain itu, koefisien dari motivasi kerja sendiri memiliki nilai yang positif. Hasil ini memaparkan jika motivasi kerja signifikan positif pada kinerja karyawan. Dijabarkan lebih lanjut dampak positif ini berarti saat pihak Hotel *Midtown Xpress* mampu meningkatkan motivasi pada karyawan maka kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat sebesar 0,607. Disimpulkan jika motivasi memiliki kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pada tabel 13 juga memperlihatkan nilai yang didapatkan oleh masa kerja. Nilai koefisien dari masa kerja berada pada angka 0,010 dan nilai signifikansi sebesar 0,655. Nilai signifikan ini lebih besar dari persyaratan pengujian. Meskipun koefisien masa kerja memiliki nilai yang positif, namun karena signifikansi melebihi batas yang ditentukan maka nilai koefisien ini diabaikan dan dianggap setara 0. Hasil ini memaparkan jika masa kerja sama sekali tidak memberikan dampak apapun pada kinerja karyawan. Jadi, antara karyawan yang telah lama bekerja dan karyawan yang baru bekerja tidak meningkatkan ataupun menurunkan pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Disimpulkan jika masa kerja tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 13, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,607. Sebaliknya, ketika motivasi kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,607. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam menentukan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya dari Prasetyani (2020), Putra et al. (2017), Abid (2020) dan Waeleuw (2016), yang mengonfirmasi bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja seorang karyawan, semakin besar dampaknya terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada strategi peningkatan motivasi kerja guna memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Motivasi kerja yang tinggi menciptakan semangat kerja yang kuat di antara karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih antusias dalam menjalankan tugasnya dan menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Mereka merasa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang jelas, sehingga lebih berkomitmen untuk menyelesaikannya dengan baik. Selain itu, motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berani mengambil inisiatif dan berpikir kreatif dalam mencari solusi atas tantangan yang dihadapi. Karyawan yang termotivasi tidak hanya mengandalkan rutinitas kerja harian tetapi juga aktif mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaannya. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan karena

meningkatkan inovasi dan efektivitas operasional.

Selain meningkatkan produktivitas, motivasi kerja yang tinggi juga berkontribusi pada penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat dan lebih baik. Karyawan yang memiliki dorongan kerja yang kuat cenderung lebih fokus dalam menjalankan tugas mereka dan menghindari penundaan kerja. Mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran akan pentingnya hasil kerja yang berkualitas. Motivasi yang tinggi juga mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaan karena karyawan lebih teliti dan berusaha memberikan hasil terbaik. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa target kerja tercapai secara efisien dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, peningkatan motivasi kerja juga mendorong semangat kompetitif yang sehat diantara karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja.

Motivasi kerja yang tinggi juga berdampak pada kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi dalam pekerjaannya akan lebih menikmati proses bekerja dan tidak mudah merasa terbebani. Hal ini membantu mengurangi tingkat stres dalam bekerja, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Selain itu, karyawan yang merasa dihargai atas usaha mereka akan lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai dan dihargai oleh perusahaan. Dengan demikian, menciptakan budaya kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan kepada karyawan merupakan langkah yang penting dalam mempertahankan motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi yang baik juga berkontribusi pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung bertahan lebih lama dalam pekerjaannya. Mereka tidak mudah berpindah ke perusahaan lain karena merasa bahwa tempat kerja mereka memberikan manfaat yang cukup besar bagi perkembangan karier mereka. Dengan mempertahankan tenaga kerja berkualitas, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover yang tinggi, yang sering kali berdampak negatif pada produktivitas dan stabilitas operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menyediakan peluang pengembangan diri agar karyawan tetap termotivasi dan loyal terhadap perusahaan. Dengan adanya strategi motivasi yang baik, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang stabil dan berkinerja tinggi.

Di sisi lain, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja sebagai variabel kontrol tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Jayanti & Dewi, 2021). Secara teori, semakin lama seseorang bekerja, maka kinerjanya seharusnya meningkat karena bertambahnya pengalaman dan pemahaman terhadap pekerjaannya. Namun, dalam penelitian ini, hasil yang ditemukan tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mungkin menyebabkan hal ini adalah kurangnya pengembangan keterampilan selama bertahun-tahun bekerja. Jika seorang karyawan tidak terus belajar dan meningkatkan kemampuannya, maka kinerjanya bisa saja stagnan atau bahkan menurun. Oleh karena itu, lamanya masa kerja tidak selalu menjamin kualitas dan efektivitas kinerja seseorang.

Karyawan baru yang memiliki keterampilan lebih baik dan semangat belajar tinggi justru dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja tetapi mengalami kejenuhan. Dalam beberapa kasus, karyawan yang sudah bekerja terlalu lama dalam suatu posisi dapat mengalami stagnasi atau kehilangan semangat untuk terus berkembang. Rutinitas yang monoton dapat membuat karyawan merasa terlalu nyaman dengan pekerjaannya dan kurang terdorong untuk mencari cara kerja yang lebih inovatif dan efisien. Akibatnya, produktivitas mereka cenderung menurun karena tidak ada tantangan baru yang dapat memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kemampuan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menyediakan program pelatihan dan

pengembangan bagi karyawan, baik yang baru maupun yang sudah lama bekerja.

Selain faktor motivasi dan masa kerja, terdapat beberapa faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, serta kebijakan perusahaan. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Budaya kerja yang positif juga berkontribusi terhadap semangat kerja karyawan, karena menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif. Selain itu, kebijakan perusahaan yang fleksibel dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta memastikan bahwa mereka memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Faktor-faktor ini perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dapat meningkatkan kinerja mereka. Baik karyawan yang baru bergabung maupun yang telah lama bekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk mengasah keterampilan mereka agar tetap kompetitif dalam dunia kerja. Program pelatihan, mentoring, dan pengembangan karier menjadi elemen penting dalam menjaga semangat dan motivasi karyawan. Dengan adanya dukungan yang tepat, karyawan akan lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung pertumbuhan profesional.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan masa kerja tidak selalu menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan produktivitas. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat, inovatif, dan produktif dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang baik, serta peluang untuk berkembang juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya lebih fokus pada strategi peningkatan motivasi kerja, pemberian penghargaan, serta pengembangan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, karyawan tidak hanya merasa puas dalam pekerjaannya tetapi juga memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan deskripsi dan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki dorongan untuk berkembang, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu secara efektif dan efisien, serta menunjukkan loyalitas tinggi cenderung lebih nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai dan memberikan dampak bagi perusahaan. Meskipun lingkungan kerja terkadang kurang mendukung, karyawan dengan motivasi tinggi tetap mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai faktor utama dalam menentukan seberapa optimal karyawan menjalankan tugasnya.

Sebaliknya, masa kerja yang dijadikan sebagai variabel kontrol tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Lama bekerja dalam suatu perusahaan tidak selalu menjamin karyawan memiliki kinerja yang lebih baik jika tidak diimbangi dengan peningkatan keterampilan dan semangat kerja. Karyawan yang telah lama bekerja tetapi tidak mengembangkan diri dapat mengalami stagnasi atau bahkan penurunan produktivitas. Sebaliknya, karyawan baru dengan semangat tinggi dan keterampilan yang baik dapat menunjukkan kinerja yang lebih unggul. Motivasi kerja yang tinggi

membuat karyawan merasa bahwa keberadaan mereka penting bagi perusahaan dan turut berperan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian, saran yang bisa diberikan meliputi beberapa hal. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya berfokus pada satu objek namun seluruh objek yang memiliki karakteristik yang sama sehingga memiliki jumlah sampel yang lebih banyak serta hasil penelitian tersebut dalam diterapkan ke seluruh Hotel yang ada. Masih banyak hal yang mampu berkontribusi dalam kinerja karyawan seperti budaya kerja, lingkungan kerja, kebijakan yang diterapkan, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Penelitian ini telah melibatkan atasan karyawan sebagai responden yang mengisi kuesioner mengenai kinerja karyawan sehingga diharapkan penelitian selanjutnya menambahkan teman satu kantor atau satu bidang pekerjaan untuk menilai kinerja karyawan agar hasilnya memang benar-benar mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Saran kepada Hotel *Midtown Xpress* Sampit penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk pihak manajemen hotel sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti mengadakan program pengembangan keahlian bagi karyawan. Pemberian penghargaan atas capaian kinerja karyawan juga menjadi salah satu cara untuk mempertahankan motivasi kerja. Hal ini membuat semangat kerja karyawan meningkatkan sehingga kemauan untuk mencapai target kerjanya pun semakin tinggi. Motivasi yang tinggi kemudian ditunjang dengan pengembangan keahlian akan membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien,

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA MAS DI JAKARTA. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 117–123.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ariono, I. (2017). ANALISA PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KALIWIRO WONOSOBO. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(3), 254–267. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i3.430>
- Aviari, A., & Syahrian, S. (2023). Peran Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif PT. XYZ. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 3, 83–94. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i1.2074>
- Badan Pusat Statistik, K. K. T. (2022). *KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR DALAM ANGKA*.
- Dian, M., & Rayuwanto, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian terhadap Niat Pindah Kerja Karyawan pada PT. Aditunggal Mahajaya. *Keizai*, 1(2), 25–29.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Halim, J. J. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Harga terhadap Kepuasan Pengunjung (Study Kasus pada Camp Kobes). *Keizai*, 4(1), 44–51.
- Hasmalawati, N. (2018). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL PSIKOLOGI ILMIAH*, 10(1), 26–35.
- Herdiana. (2013). Hubungan pelaksanaan operasi dengan kepatuhan tim operasi dalam penerapan Surgical Safety Checklist di IBS RSKIA Sadewa Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

- Direktorat Akademik Di Sebuah Perguruan Tinggi Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 54–62. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9456>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84.
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 883–889.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BORWITA CITRA PRIMA SURABAYA. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Miranti, E., Herkulana, & Yacoub, Y. (2016). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Erien Miranti, Herkulana, Yarlina Yacoub. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(3), 1–13.
- Mukharom, E. Y. (2012). Employee Performance Reviewing From Education Level, Service Time and Work Motivation With Leadership As a Moderating Variable in the Office of Pdam Sragen Regency. *Skripsi*.
- Norwati, S., Syarifudin, S., & Tamrin, T. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten rokan hilir. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 5(1), 56–71.
- Prasetyani, D. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BARUTAMA DI BALARAJA. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 96–106. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1086>
- Putra, I. P., Sitiari, W., & Sara, I. M. (2017). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYA- WAN PADA RUMAH MAKAN WARUNG MINA DENPASAR. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 89–100. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.308.89>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee performance: Education, training, experience and work discipline. *Calitatea*, 24(193), 182–188.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior. 18th Editi. New York City, NY. USA: Pearson*.
- Roos, M., Reale, J., & Banning, F. (2021). The effects of incentives, social norms, and employees' values on work performance. *ArXiv Preprint ArXiv:2107.01139*.
- Simail, H. R. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA. *Jurnal EKOMEN*, 16(2), 49–58.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors affecting employee performance: A systematic review. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 150–159.
- Urmila, S., & Rayuwanto, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Keizai*, 3(1), 24–38.
- Waeleuruw, A. T. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik*. 2, 44–51.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa*. Penerbit NEM.