

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI DE JAVA HOTEL BANDUNG**

PROYEK AKHIR

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh studi pada

Program Studi Pengelolaan Perhotelan

Program Diploma IV



Disusun oleh:

ADIN MUTIARA ZAHRA

NIM : 2020309023

**PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN
POLITEKNIK PARIWISATA NHI BANDUNG**

2024

LEMBAR PENGESAHAN

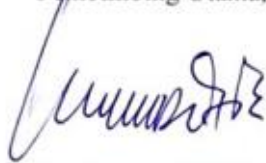
LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL PROYEK AKHIR

PENGARUH MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI DE JAVA HOTEL BANDUNG

NAMA : ADIN MUTIARA ZAHRA
NIM : 2020309023
JURUSAN : HOSPITALITI
PROGRAM STUDI : PENGELOLAAN PERHOTELAN

Pembimbing Utama,



Dr. Brantas, M.Pd.

NIP. 19610716 198403 1 001

Pembimbing Pendamping,



Ita Maemunah, S.ST.Par., MM.Par., CHE.

NIP. 19761226 201101 2 003

Bandung,

Mengetahui,

Kabag. Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerjasama,

Ni Gusti Made Kerti Utami, BA., MM.Par., CHE.,

NIP. 19710316 199603 2 001

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

PROYEK AKHIR

PENGARUH MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI DE JAVA HOTEL
BANDUNG

NAMA : ADIN MUTIARA ZAHRA
NIM : 2020309023
PROGRAM STUDI : PENGELOLAAN PERHOTELAN

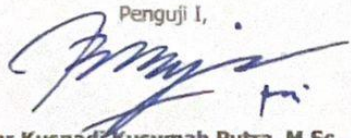
Pembimbing Utama,


Dr. Brantas, M.Pd.
NIP 19610716 198403 1 001

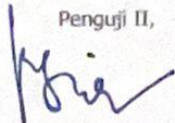
Pembimbing Pendamping,


Ita Maemunah, S.ST.Par., MM.Par., CHE.
NIP 19761226 201101 2 003

Penguji I,


Dr. Raden Fajar Kusnadi Kusumah Putra, M.Sc., CHIA., CHE.
NIP 19850425 201101 1 005

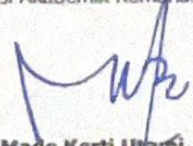
Penguji II,


Dr. Wisnu Bawa Tarunajaya, S.E., M.M.
NIP 19620901 198703 1 001

Bandung,

Mengetahui,

Kabag. Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerja Sama


Ni Gusti Made Kerti Utami, BA, MM.Par., CHE
NIP 19710316 199603 2 001

Menyetujui,

Direktur Politeknik Pariwisata NHI Bandung


Dr. Anwari Masatip, MM.Par., CEE
NIP 19750415 200212 1 001

HALAMAN MOTTO

*Allah is making you wait, then be prepared to receive more than what
you asked for.*

“Jika Allah membuatmu menunggu, percayalah dan bersiaplah untuk
menerima lebih dari apa yang kamu minta”

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Saya persembahkan kepada mama papa tercinta yang tidak pernah berhenti mendoakan, kakak dan adik saya yang selalu mendukung dan memberi arahan, beserta teman-teman yang selalu ada disetiap suka dan duka.”

PERNYATAAN MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Adin Mutiara Zahra
Tempat/Tanggal Lahir: Depok / 13 Juli 2002
NIM : 2020309023
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan
Jurusan : Hospitaliti

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir/Proyek Akhir/Skripsi yang berjudul:
“Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di De Java Bandung”
ini adalah merupakan hasil karya dan hasil penelitian saya sendiri, bukan merupakan hasil penjiplakan, pengutipan, penyusunan oleh orang atau pihak lain atau cara-cara lain yang tidak sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku di Politeknik Pariwisata NHI Bandung dan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
2. Dalam Tugas Akhir/Proyek Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang atau pihak lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan sumber, nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Surat Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dalam naskah Tugas Akhir/Proyek Akhir ini ditemukan adanya pelanggaran atas apa yang saya nyatakan di atas, atau pelanggaran atas etika keilmuan, dan/atau ada klaim terhadap keaslian naskah ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Politeknik Pariwisata NHI Bandung ini serta peraturan-peraturan terkait lainnya.
4. Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 15 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Adin Mutiara Zahra

2020309023

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di De Java Hotel Bandung”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) yaitu Motivasi Kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan di De Java Hotel Bandung. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi Rank Spearman. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling, dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden yang merupakan seluruh karyawan De Java Hotel Bandung. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi sebesar 0,513 antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut cukup kuat. Dengan nilai signifikansi yang dilaporkan kurang dari 0,001, hal ini menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan secara statistik pada taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar De Java Hotel Bandung meningkatkan strategi motivasi kerja melalui program pelatihan, pemberian insentif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The title of this research is "The Influence of Work Motivation on Employee Performance at De Java Hotel Bandung." The purpose of this research is to determine the influence of the independent variable (X), namely Work Motivation, on the dependent variable (Y), which is Employee Performance at De Java Hotel Bandung. The method used is a quantitative approach with Rank Spearman correlation analysis. Sampling was conducted using a non-probability sampling technique, and data were collected through the distribution of questionnaires to 55 respondents who are all employees of De Java Hotel Bandung. The results of the study show a correlation of 0.513 between work motivation and employee performance. This indicates a moderately strong relationship between the two variables. With a reported significance level of less than 0.001, it is evident that the correlation is statistically significant at a 0.05 significance level. Based on these findings, it is recommended that De Java Hotel Bandung enhance their work motivation strategies through training programs, provision of incentives, and creating a work environment that supports the professional development of employees to maintain and improve their performance.

Keywords: work motivation, employee performance

KATA PENGANTAR

Dengan rendah hati, penulis ingin mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat rahmat dan petunjuk-Nya telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan proyek akhir ini. Semoga proyek akhir ini dapat bermanfaat dan menjadi investasi kebaikan yang tak terhingga.

Proyek akhir ini mengusung tema "Pengaruh Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di De Java Hotel Bandung". Pilihan De Java Hotel Bandung sebagai obyek penelitian bukan tanpa alasan. Kerjasama dan izin dari manajemen hotel memberikan peluang kepada penulis untuk menggali informasi dan data yang diperlukan dengan lebih mendalam. De Java Hotel selalu menjunjung tinggi kualitas layanan dan profesionalitas karyawan. Sinergi yang baik antara manajemen hotel dan penulis memudahkan jalannya penelitian, memastikan data yang diperoleh relevan dan akurat.

Tentu saja, dalam proses penyusunan proyek akhir ini, banyak rintangan dan tantangan yang dihadapi oleh penulis. Dengan selesainya proyek akhir ini maka penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Anwari Masatip, M.M.Par., CEE., selaku Direktur Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
2. Ibu Ni Gusti Made Kerti Utami., BA., MM.Par., CHE., selaku Kepala Bagian Akademik, Kemahasiswaan dan Kerjasama Politeknik Pariwisata NHI Bandung.

3. Bapak Pudin Saepudin S.ST.Par. MP.Par., CHE., selaku Ketua Jurusan Hospitaliti Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
4. Ibu Ita Maemunah, SST.Par., MM.Par., CHE., selaku Ketua Program Studi Pengelolaan Perhotelan serta pembimbing pendamping.
5. Bapak Dr. Brantas, M.Pd., selaku pembimbing utama.
6. Ibu Niska, selaku Executive Secretary De Java Hotel Bandung.
7. Ibu Dynda Ardyantika, selaku Human Resources Officer De Java Hotel Bandung.
8. Kepada Baba Ahmad Satiri dan Ibu Ernawati, yang konsisten memberikan doa serta dukungan tak terbatas bagi perkembangan dan keberhasilan saya.
9. Kepada Kakak dan Adik tercinta, yang selalu berada di sisi saya dengan bantuan dan dorongan yang tulus.
10. Kepada Ilham Noer Hamid, yang selalu memberikan dukungan serta menemani penulis dalam menyelesaikan penelitian Proyek Akhir.
11. Kepada Zoya, Rafly, Azriel, Fadhila, Janetha, Carla, Mei Lin dan Ilham Auliya, selaku kerabat terdekat saya yaang selalu menemani baik suka maupun duka selama penyusunan Proyek Akhir.
12. Rekan-rekan Pengelolaan Perhotelan A 2020 yang telah menepuh perkuliahan bersama penulis bersama-sama,
13. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Sebagai penutup, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan. Penulis juga sangat menerima masukan dan saran dari berbagai pihak yang telah membantu pembuatan Proyek Akhir ini. Semoga hasil penelitian ini dapat

memberikan sumbangan positif bagi industri perhotelan, khususnya De Java Hotel Bandung, serta menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi penulis dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Bandung, 12 Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
1.1 Pengertian Manajemen.....	12
1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2. Motivasi Kerja	15
2.1 Tujuan Motivasi Kerja	18
2.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	21
2.3 Faktor–faktor Motivasi Kerja	25
3. Kinerja.....	27
3.1 Kinerja Karyawan	28
3.2 Faktor–faktor Kinerja Karyawan	29
3.3 Indikator Kinerja Karyawan	30
B. Kerangka Pemikiran.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Objek Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	34
D. Metode Pengumpulan Data	35

E. Matrix Operasional Variabel	38
F. Analisis Data	39
G. Jadwal Penelitian.....	43
BAB IV	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	48
3. Data Responden	49
4. Statistik Deskriptif	52
B. Pembahasan	79
1. Analisis Deskriptif Mengenai Motivasi Kerja di De Java Hotel Bandung	81
2. Analisis Deskriptif Mengenai Kinerja Karyawan di De Java Hotel Bandung	85
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di De Java Hotel Bandung.....	87
BAB V	89
SIMPULAN DAN REKOMENDASI	89
A. Simpulan	89
B. Rekomendasi	91
DAFTAR PUSTAKA	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Tinjauan Konsumen De Java Hotel Bandung	6
2. Tinjauan Keseluruhan De Java Hotel Bandung	6
3. Kerangka Pemikiran.....	32
4. Jadwal Penelitian.....	43
5. Hasil Uji Reliabilitas	48

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat Hunian Kamar Kota Bandung	1
2. Data Kehadiran Karyawan	7
3. Matrix Operational Variable	38
4. Pedoman Korelasi Efisien	42
5. Variabel Motivasi Kerja Hasil Uji Validitas	44
6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	47
7. Jenis Kelamin Responden	50
8. Usia Responden.....	50
9. Domosili Responden	51
10. Pendapatan Per Bulan Responden.....	51
11. Tanggapan Responden Mengenai Keberhasilan Karyawan Pada Pernyataan Pertama.....	52
12. Tanggapan Responden Mengenai Keberhasilan Karyawan Pada Pernyataan Kedua	53
13. Tanggapan Responden Mengenai Diakui dan Mengharapkan Dukungan dari Atasan Pada Pernyataan Pertama	54
14. Tanggapan Responden Mengenai Diakui dan Mengharapkan Dukungan dari Atasan Pada Pernyataan Kedua.....	55
15. Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Uutuk Menyelesaikan Pekerjaan yang Menarik Pada Pernyataan Pertama.....	56
16. Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Uutuk Menyelesaikan Pekerjaan yang Menarik Pada Pernyataan Kedua	57

17. Tanggapan Responden Mengenai Rasa Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaannya Pada Pernyataan Pertama.....	58
18. Tanggapan Responden Mengenai Rasa Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaannya Pada Pernyataan Kedua	58
19. Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan untuk Pengembangan Karir Pada Pernyataan Pertama	59
20. Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan untuk Pengembangan Karir Pada Pernyataan Kedua.....	60
21. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Kebijakan Perusahaan Pada Pernyataan Pertama	61
22. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Kebijakan Perusahaan Pada Pernyataan Kedua.....	62
23. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Dari Atasan Pada Pernyataan Pertama.....	63
24. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Dari Atasan Pada Pernyataan Kedua	64
25. Tanggapan Responden Mengenai Interaksi Antar Karyawan Pada Pernyataan Pertama.....	65
26. Tanggapan Responden Mengenai Interaksi Antar Karyawan Pada Pernyataan Kedua.....	65
27. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Pernyataan Pertama.....	66
28. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Pernyataan Kedua	67

29. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Gaji Pada Pernyataan Pertama...	68
30. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Gaji Pada Pernyataan Kedua	69
31. Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja yang Dihasilkan Sudah Sesuai Harapan Pada Pernyataan Pertama	70
32. Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja yang Dihasilkan Sudah Sesuai Harapan Pada Pernyataan Kedua.....	70
33. Tanggapan Responden Mengenai Responden Mampu Untuk Menyelesaikan Target yang Diberikan pada Pernyataan Pertama	71
34. Tanggapan Responden Mengenai Responden Mampu Untuk Menyelesaikan Target yang Diberikan pada Pernyataan Kedua.....	72
35. Tanggapan Responden Ketetapan Waktu dalam Menyelesaikan Tugas pada Pernyataan Pertama	73
36. Tanggapan Responden Ketetapan Waktu dalam Menyelesaikan Tugas pada Pernyataan Kedua.....	74
37. Tanggapan Responden Mengenai Responden Dapat Memanfaatkan Sumber Daya yang Tersedia pada Pernyataan Pertama	75
38. Tanggapan Responden Mengenai Responden Dapat Memanfaatkan Sumber Daya yang Tersedia pada Pernyataan Kedua	75
39. Tanggapan Responden Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya pada Pernyataan Pertama	76
40. Tanggapan Responden Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya pada Pernyataan Kedua.....	77
41. Analisis Deskriptif Mengenai Motivasi Kerja Di De Java Hotel Bandung	81

42. Analisis Deskriptif Mengenai Kinerja Karyawan Di De Java Hotel Bandung	
.....	85
43. Korelasi Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian	99
2. Pertanyaan Kuesioner Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di De Java Hotel Bandung	100
3. Hasil Jawaban Kuesioner Pengaruh Motivasi kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	101
4. Pedoman Wawancara	102
5. Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian	103
6. Daftar Riwayat Hidup	104
7. Bukti Bimbingan	105
8. Bukti Scan Plagiarisme	106
9. Memo Perbaikan	107

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (A. Lestari, Ed.). Cv. Penerbit Qiara Media.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *Kajian Islam Kontemporer*, 14, 15–31.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Indomedia Pustaka. www.indomediapustaka.com
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah. *Pendidikan Islam*, 1, 1–9. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Budiarto, E. (2004). *Metodologi Penelitian Kedokteran*. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Diah Robiatul Adawiah, Machdum Bahtiar, & Aspandi. (2024). Aktualisasi Manajemen POAC Pondok Pesantren Bait Et-Tauhid dalam Membentuk Karakter Santri yang Religius di Era Globalisasi. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 275–293. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v6i1.1098>
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5. <https://doi.org/10.37411>
- Gentari, R. E., Sumiati, S., & Aletya, St. H. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*, 19 Nomor 1, 75–96.
- Hafisah, V., & Fakhri, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ecodemica*, 3(2). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI Jurnal Bisnis*, 11(1), 44–53.
- Harahap, A. T., & Sari, N. (2020). Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 70–88.
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2015). Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam Pendidikan. Yogyakarta: Penerbit Deepublish

- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun Instrument Penelitian & Uji Validitasreliabilitas*. Health Book Publishing.
- Iryani, B. S. (2018). *Tingkat Penghunian Kamar Hotel*. Badan Pusat Statistik.
- Iskandar, C. Y., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19, 102–116.
- Juliana, A. (2017). Pengaruh Kualitas Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia.
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3, 123. <https://doi.org/121-1-10-20161115>
- Kurniasari, D. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. (Thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta). <https://e-journal.uajy.ac.id/22919/>
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kar`yawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Mahanum, S. (2021). Alacrity. *Journal of Education*, 1(2), 1–12.
- Mardani, A. A., Jumiati, R. A., Rahmisi, D. F., & Setyoningrum, A. P. (2022). Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa*, 1(1), 1–7.
- Mardin, R. A., Susilo, H., & Ruhana, I. (2016). Analisis Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Mengawasi Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 184–191.
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467>
- Marlina, Harmadji, D. E., Trinanda, O., Amaliyah, Hapsarah, O., Syahputri, A., Habibi, M., Simatupang, S., Irmayani, N. W. D., Widjaja, W., & Rengganis, D. R. P. R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.globaleksekitifteknologi.co.id
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

- Nado, A., & Sudana, K. (2021). Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Citra Merek Perusahaan terhadap Kepuasan Pembeli Pada Terapi Nuga Best Tahun 2020. *Arthaniti Studies*, 2, 59–65. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5549338>
- Nur Baiti, K., Kustiyah, E., & Djumali. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Textile Surakarta. *Edunomika*, 04(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Rahayu, S. A., & Tuti, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan The Park Lane Hotel Jakarta. *Human Capital Development*, 6(1), 1–14.
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1), 82–89.
- Ramadhani, R., & Bina, N. (2021). *Statistika Penelitian Pendidikan: Analisis Perhitungan Matematis dan Aplikasi SPSS*. Kencana.
- Rasmanna, P. M., Utami, Y., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79. <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN>
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, & Pratiwi, E. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (H. F. Ningrum, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Saefuddin, M. T., Wulan, T. N., Savira, & Juansah, D. E. (2023). Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif dan Kualitatif Pada Metode Penelitian. *Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Penerbit Kencana.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA*, 849(3), 849–862.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Ilmu Multidisiplin*, 1, 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Siyoto, S., & Sodik, M. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.

- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja* (A. Irawan, Ed.; 1st ed.). Nizamia Learning Center. www.nizamiacenter.com
- Statistik, B. P. (2023). *Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel di Jawa Barat pada Desember 2022 Mencapai 48,31 Persen*. BPS. <https://bandungkota.bps.go.id/pressrelease/2023/02/01/1071/tingkatpenghunian-kamar--tpk--hotel-di-jawa-barat-pada-desember-2022-mencapai-48-31-persen.html>
- Sudaryana, B., & Agusiady, H. R. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang, Ed.). Andi.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif* (Wahyudi, Ed.; 1st ed.). PT. Dewangga Energi Internasional. www.dewanggapublishing.com
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (6th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan, kuantitatif, kualitatif dan R&D)* (S. Y. Suryandari (ed.)). ALFABETA, CV.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Terry, George. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., & Afriaris, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Amidasti, Ed.; 1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Tsauri, H. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Mutohar & N. Afandy, Eds.). STAIN Jember Press.
- Ulfa, R. (2021). VARIABEL PENELITIAN DALAM PENELITIAN PENDIDIKAN. *Pendidikan Dan Keislaman*, 342–351.
- Uyun, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Pengantar Manajemen.”* Universitas Islam Negeri Makassar.
- Wahyuni, M. (2020). *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS Versi 25*.

- Wijaya, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamdukkelleng Kabupaten Wajo*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kinerja Karyawan. *Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*.
- Windarto, Y. E. (2020). ANALISIS PENYAKIT KARDIOVASKULAR MENGGUNAKAN METODE KORELASI PEARSON, SPEARMAN DAN KENDALL. *Saintekom, Vol. 10*, 119–127.