



**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL KUSUMA AGROWISATA
KOTA BATU, JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

YUNIAS ADE SAPUTRA

NPM. 21801081211



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Studi Pada Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory research* dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (F) dan pengujian hipotesis parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan: (1) Bahwa secara simultan variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur. (2) Variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur. (3) Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur. (4) Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur..

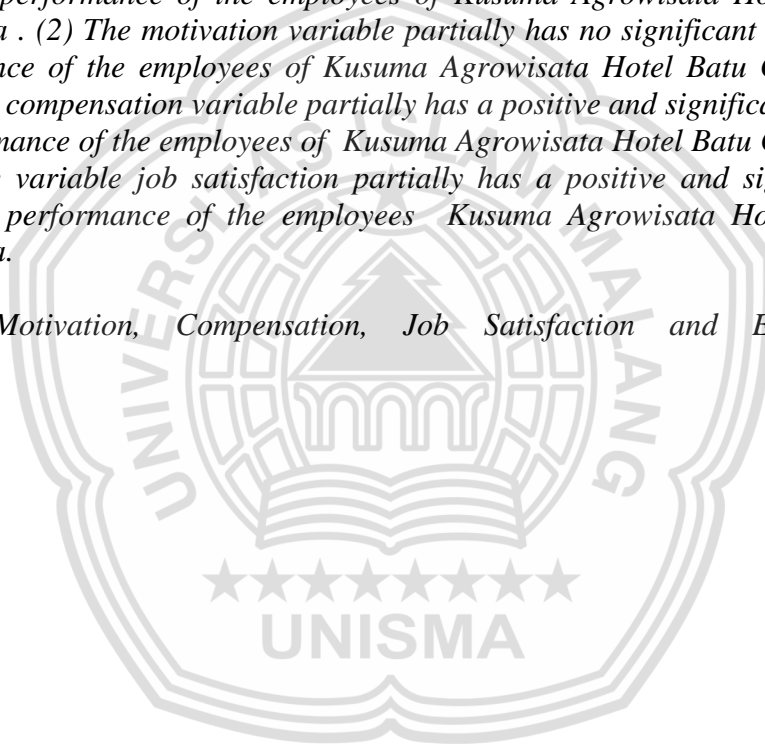
Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, compensation and job satisfaction on employee performance. Study at Kusuma Agrowisata Hotel Batu City, East Java. The sample used in this study was 65 employees. The type of research used in this research is explanatory research. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed: (1) That simultaneously the variables of motivation, compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of the employees of Kusuma Agrowisata Hotel Batu City, East Java. (2) The motivation variable partially has no significant effect on the performance of the employees of Kusuma Agrowisata Hotel Batu City, East Java. (3) The compensation variable partially has a positive and significant effect on the performance of the employees of Kusuma Agrowisata Hotel Batu City, East Java. (4) The variable job satisfaction partially has a positive and significant effect on the performance of the employees of Kusuma Agrowisata Hotel Batu City, East Java.

Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting atau dapat disebut dengan tenaga kerja.

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun

perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pimpinan tidak cukup hanya dengan meyakinkan bahwa pegawai bersangkutan mempunyai pengetahuan dan keterampilan, tetapi disamping itu seorang pimpinan juga harus dapat memahami motivasi kerja pegawai, mendorong dan mengarahkan potensi-potensi yang ada serta memahami hal-hal yang dapat melahirkan kepuasan kerja. Untuk itu diperlukan pendekatan yang relevan dan pembinaan-pembinaan secara lebih baik.

Kinerja bisa disebut juga dengan istilah *job performance*, ada pula istilah yang mempunyai arti yang sama, seperti *performance*, penampilan kerja, kinerja, pencapaian kerja, prestasi kerja. Karena adanya beberapa istilah yang digunakan, maka definisi kinerja beragam, tetapi secara garis besarnya pengertian kinerja dapat dilihat dari dua pendekatan, yaitu pendekatan proses, dan pendekatan hasil.

Berkaitan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai maka peneliti akan mengemukakan terlebih dahulu tentang pengertian kinerja menurut Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Stephen Robbins dalam Sinambela (2018:480) bahwakinerjadiartikan sebagai hasil evaluasi

terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Casio dalam Sinambela (2018:481) kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang hendak dicapai oleh suatu organisasi tidak terlepas dari seberapa ukuran hasil kerja (kinerja) itu sendiri dapat dilaksanakan secara optimal. Didalam hal ini ada beberapa pendapat ahli yang mengemukakan kriteria kinerja atau faktor-faktor yang dijadikan ukuran suatu kinerja.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan harus dilakukan secara maksimal, tetapi perusahaan harus memberikan motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal, dan sesama karyawan juga harus saling memberi motivasi. Motivasi kerja menurut Mc Clelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Selain Faktor motivasi, ada Faktor lain yang mempengaruhi kinerja di dalam sebuah organisasi / perusahaan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi sebagai balas jasa dan instansi atas kontribusi pegawai merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan

meningkatkan taraf kesejahteraan. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai di antara pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam Khair (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Faktor yang terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang diberikan selain motivasi dan kompensasi adalah kepuasan kerja, artinya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya pegawai akan memberikan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya ketika pegawai tidak mengalami kepuasan maka kinerja yang diberikan tidak maksimal. Inilah peran pemimpin yang ada pada jajaran untuk menerapkan berbagai langkah yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Bisnis Perhotelan merupakan salah satu bisnis yang cukup menjanjikan untuk jangka panjang. Pada saat ini bisnis perhotelan merupakan salah satu bisnis yang terkena dampak besar dari adanya pandemi Covid-19. Tidak hanya bisnis perhotelan saja, tetapi juga bisnis di industri pariwisata secara keseluruhan. Salah satu keunggulan dari bisnis

perhotelan adalah bisnis perhotelan tidak harus berlokasi di tempat wisata saja. Pengusaha juga bisa membangun hotel di perkotaan yang padat penduduk.

Hotel merupakan bagian dari industri kepariwisataan. Hotel merupakan sarana akomodasi yang lengkap sebagai penunjang kepariwisataan. Dikatakan penyedia akomodasi terlengkap karena hotel memiliki banyak fasilitas penunjang seperti ketersediaan kamar sebagai tempat istirahat, restoran, ruang pertemuan bussiness center, hingga fasilitas hiburan seperti kolam renang, pusat kebugaran, spa, dan sebagainya.

Kusuma Agrowisata Hotel merupakan salah satu hotel berbintang empat di kota Batu. Pada awal berdirinya (1989) hotel ini tidak sebesar sekarang yang hanya memiliki kamar berupa cottage dengan tipe Superior saja. Pada mulanya tujuan pemilik mendirikan Hotel adalah untuk menyediakan sarana dan akomodasi untuk istirahat bagi pengunjung Agrowisata yang telah berdiri terlebih dahulu daripada hotel. Akan tetapi seiring dengan di canangkannya tahun kunjungan wisata ke Indonesia pada tahun 1991 dan pesatnya perkembangan pariwisata di Jawa Timur khususnya di kota Batu, maka Kusuma Agrowisata Hotel semakin ramai di kunjungi oleh wisatawan, sehingga perlu disediakan tempat penginapan yang lebih luas dengan fasilitas yang lebih lengkap.

Pembangunan Hotel di lakukan secara bertahap dan selesai pada tahun 1993. Peresmian sarana dan prasarana dilakukan dengan mengadakan *soft opening* pada taggal 23 Januari 1993 oleh Bupati Malang Bapak H.

Abdul Hamid. Jumlah kamar yang dioperasikan saat itu masih 84 unit. 2 tahun kemudian terdapat penambahan kamar sejumlah 66 unit berikut beberapa fasilitas antara lain *Lobby*, *Melati Restaurant*, *Angrek Bulan Bar* dan beberapa ruang pertemuan. Peresmian kamar dan fasilitas baru ini diadakan dengan menggelar *Grand Opening* pada tanggal 4 September 1995 dengan demikian jumlah kamar mencapai 150 unit bersama dengan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh hotel ini diharapkan dapat memberikan pelayanan kepada pengunjung dengan baik dan memuaskan.

Kusuma Agrowisata Hotel termasuk dalam kategori Hotel Resort, dimana hotel ini memiliki area yang sangat luas (17 ha), sejuk, nyaman dengan alamnya yang indah dan tenang. Selain itu Kusuma Agrowisata Hotel salah satunya Hotel di Jawa Timur yang menawarkan aspek agrowisata dimana pengunjung dapat berekreasi dan memetik sendiri buah dari pohonnya. Hal ini memberikan daya tarik dan citrarasa tersendiri bagi pengunjungnya yang mayoritas warga perkotaan, sehingga tidak mengherankan bila hotel ini dijadikan pilihan para wisatawan untuk istirahat.

Selain memberikan kenyamanan untuk istirahat, Kusuma Agrowisata Hotel juga mempertimbangkan perkembangan bisnis kota Malang dan sekitarnya yang semakin pesat dan dinamis, sehingga perlu pula menyediakan fasilitas untuk pertemuan / meeting yang nyaman dan lengkap.

Seiring dengan perkembangan pariwisata dan industri perhotelan di Indonesia memacu Kusuma Agrowisata Hotel untuk selalu berbenah dan

berinovasi demi meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan *Hotel Resort & Convention*.

Alasan peneliti melakukan penelitian di Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu dikarenakan hotel tersebut merupakan salah satu hotel ternama di kota batu yang memiliki banyak pelanggan yang berkunjung, memiliki fasilitas yang komplit, di gemari para pelancong, memiliki aneka wisata dan memiliki banyak karyawan yang bisa dijadikan target penelitian ini

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka dapat di buatrumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur ?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel kota Batu, Jawa Timur ?
- c. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur ?
- d. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur ?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka diketahui tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur.
- b. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur.
- c. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur.
- d. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini memiliki beberapa manfaat yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan
Untuk memahami karakteristik dan kondisi karyawan, untuk meningkatkan penjualan serta menentukan strategi yang cocok untuk memberdayakan karyawan.
- b. Bagi perkembangan iptek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai perkembangan ilmu di bidang manajemen MSDM dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil survei ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Pengaruh Motivasi , Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur. Harapan lainnya adalah terciptanya penelitian-penelitian baru sebagai kelanjutan dari teori dan referensi yang akan datang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan :

1. Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur.
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur.
3. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur.
4. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel kusuma Agrowisata kota Batu, Jawa Timur.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, berikut adalah keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur. Jadi hasil penelitian ini hanya bisa diterapkan pada Hotel Kusuma Agrowisata Kota Batu, Jawa Timur.

2. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, oleh karena itu data yang diperoleh dan dikelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.

5.3. Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi hasil penelitian selanjutnya, maka di peroleh beberapa saran sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil penelitian tersebut bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya faktor kompensasi maupun kepuasan kerja sehingga perusahaan perlu kiranya untuk selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut, agar kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dipertahankan dan akan selalu dapat meningkat disamping hal tersebut dari faktor motivasi mendapatkan hasil yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hal tersebut membuat motivasi pada perusahaan perlu di perhatikan dan ditingkatkan agar kinerja di dalam perusahaan dapat meningkat.
2. Menambah variabel lain dalam penelitian agar dapat memperkuat argumentasi.
3. Menambah item pernyataan/pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Akbar, K., Zamhari & Astuti, N. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komunikasidan Produktivitas Kerja Terhadap KinerjaKaryawan PT Pratitha Titiannusantara (PTPTN) Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*. 8(1), 8-16.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi. VI)*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: AR-RUZZMEDIA.
- Dewi, R. A. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Rumah Batik Tatzaka DI Kabupaten Banyuwangi* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember).
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. 2003. Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1): h: 25- 41.
- Gulo, W. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group: Jakarta
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 21(1), 28-41.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat*. Semarang: Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*. 6(1), 1-8.
- Ishak, I. R., Gani, A. & Damis, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Bulukumba. *Tata Kelola: Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*. 8(2), 168-185.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.

- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*. 2(1), 32–39.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *Sintaksis: Jurnal Ilmiah Pendidikan*. 1(1), 1-9.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173-173.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Narimawati, U. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Medi.
- Nur, A. R., 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), 47-62.
- Priyanto. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi Offest.
- Riduwan. (2005). *Skala Pengukuran Variable Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V. & Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, S. P. (2016). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima*. Bandung: Rafika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinaga, T. S. & Hidayat, R. (2020) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 8(1), 15-22
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Kedua Puluh*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(2), 156-165.
- Syah, B., Marnisah, L. & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuwangi. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*. 2(1), 15-26.
- Taufiqurokhman, D., Sos, S., & Si, M. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Penerbit Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, Jakarta*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulkifli, Z., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(15).

