



Kinerja Karyawan Hotel Graha Santika Semarang ditinjau dari Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi

Aletta Dewi Maria Th¹, Aurilia Triani Aryaningtyas², Ray Octafian³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

E-mail: octafianray@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2021-03-02 Revised: 2021-06-10 Published: 2021-06-23 Keywords: <i>Job satisfaction;</i> <i>Job abilities;</i> <i>Motivation and performance.</i>	The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction, work ability, motivation, on the performance of permanent employees at Hotel Graha Santika Semarang. This research method using explanatory method, the sample was taken as many as 60 permanent employees of Hotel Graha Santika Semarang who were taken using purposive sampling, especially for permanent employees of Hotel Graha Santika Semarang. The data is revealed using an instrument in the form of a questionnaire that has been tested for its validity and reliability. Hypothesis testing using the t test, F test and the coefficient of determination from the research results show that the variables of job satisfaction, work ability and motivation partially or simultaneously affect the performance of permanent employees at Graha Santika Hotel Semarang. The regression equation obtained is $Y = 0.455X_1 + 0.365X_2 + 0.234X_3$. From the results of the coefficient of determination that job satisfaction (X1), work ability (X2) and motivation (X3) have been able to explain 68.9% have an influence on performance, while 31.1% of employee performance is influenced by other factors outside of research.
Artikel Info Sejarah Artikel Diterima: 2021-06-02 Direvisi: 2021-06-10 Dipublikasi: 2021-06-23 Kata kunci: <i>Kepuasan kerja;</i> <i>Kemampuan kerja;</i> <i>Motivasi dan kinerja.</i>	Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kemampuan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan tetap di Hotel Graha Santika Semarang. Metode penelitian ini menggunakan metode eksplanatori, pengambilan sampel sebanyak 60 karyawan tetap Hotel Graha Santika Semarang yang diambil dengan menggunakan purposive sampling, khususnya untuk karyawan tetap Hotel Graha Santika Semarang, Pengungkapan data menggunakan instrumen berupa angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan tetap pada Hotel Graha Santika Semarang. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0.455X_1 + 0.365X_2 + 0.234X_3$. Dari hasil koefisien determinasi bahwa kepuasan kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan motivasi (X3) telah mampu menjelaskan 68,9% berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan 31,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, kepuasan kerja dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuni. Komitmen organisasi merupakan sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Penanganan perilaku individu dalam organisasi seperti kinerja, komitmen, kepuasan kerja sangat penting karena perlu mengelola sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan secara efektif (Hani Handoko dkk, 2004:146), SDM merupakan bagian yang sangat memegang peran penting bagi perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Hal ini didukung dengan iHasibuan (2006) yang

menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utamai suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Maka karyawan sangatlah berperan aktif dalam menjalankan rencana dan tujuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya mampu mengelola SDM yang dimilikinya agar nantinya mampu mencapai target yang telah direncanakan. SDM dituntut untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan kinerja, Kinerja karyawan merupakan outcome yang dapat dihasilkan dari periode waktu tertentu agar dapat melaksanakan fungsi pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hotel merupakan salah satu faktor penunjang pariwisata, dan merupakan salah satu bentuk akomodasi yang memiliki fasilitas terlengkap dibandingkan jenis akomodasi lainnya. Hotel terdiri dari berbagai departemen yang memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam teori ekspektasi dikatakan bahwa orang akan termotivasi untuk berperilaku dengan cara tertentu yang memberikan kombinasi dari hasil yang diharapkan. Di sini persepsi memainkan peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Kemampuan kognitif ini terutama berkaitan dengan apakah upaya akan mengarah pada kinerja, apakah perilaku tertentu akan membuahkan hasil, dan bagaimana nilai ditempatkan pada hasil tersebut. Motivasi dari pimpinan untuk mengembangkan diri dalam bekerja masih kurang, begitu pula motivasi dari rekan kerja untuk mendorong semangat kerja. Perlu juga kreativitas karyawan hotel Graha Santika terhadap pekerjaan yang telah ditentukan melalui SOP (Standard Operation Procedure), namun SOP yang ada tidak mendukung peningkatan etos kerja pegawai sehingga kepuasan kerja menurun. Selain itu, masih adanya kebutuhan akan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sehingga mengakibatkan sumber daya manusia yang kurang optimal dalam pencapaian prestasi kerja, Menurut pendapat Dr. Meithiana Indrasari, ST, (2017), Penilaian pekerjaan seseorang sebagai mencapai atau memungkinkan pencapaian nilai penting pekerjaan seseorang, asalkan nilai ini sesuai dengan atau membantu memenuhi kebutuhan dasar seseorang disebut kepuasan kerja. Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tertentu (Muazansyah, 2018)

Motivasi merupakan suatu keterampilan dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja dengan sukses, sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi tercapai pada saat yang bersamaan. (Sidiq, 2018). Prestasi Kerja adalah Prestasi bagi suatu pemenuhan tugas pemberi kerja (Askolani & Ressi J Machdalena, 2014), Berdasarkan beberapa pendapat dan permasalahan yang ada di hotel disimpulkan bahwa dengan rendahnya kepuasan kerja, kemampuan dan motivasi kerja seorang pegawai menyebabkan kinerjanya menurun, dan dalam hal ini pegawai yang akan diteliti adalah pegawai yang berstatus tetap di Hotel. Graha Santika Semarang dengan formula sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, kemampuan kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan berstatus tetap di Hotel Graha Santika Semarang?
- 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan berstatus tetap di Hotel Graha Santika Semarang secara simultan?

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanatori (explanatory method) dengan tujuan menjelaskan apa yang terjadi jika variabel tertentu dikendalikan atau dimanipulasi dengan cara tertentu. Explanatory research merupakan jenis penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, serta diperlukan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan sebelumnya yaitu terkait dengan kinerja karyawan Hotel Graha Santika ditinjau dari Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi (Prasastono, 2016), Populasi adalah seluruh objek yang akan diteliti, sehingga populasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada Hotel Graha Santika yaitu 143 karyawan, sedangkan Sampel yang diperoleh sebanyak 60 responden dengan ketentuan teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dimana syarat responden adalah pegawai tetap dengan masa kerja minimal 2 tahun, dengan pendidikan minimal SMA di bagian Rank & File dan 60 Supervisor.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berikut gambaran responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frek	Persentase
1.	Pria	34	56,7%
2.	Wanita	26	43,3%
	Jumlah	60	100,0%

Sumber: Hasil Olahan Data

Tabel 1 menunjukkan jumlah responden sebagian besar adalah laki-laki dengan jumlah responden atau 56,7%, sedangkan perempuan dengan jumlah atau 43,3% responden, demikian sumber daya manusia di Hotel Graha Santika Semarang, Hasil SPSS dapat diperoleh dengan tabel koefisien sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Data dengan SPSS

Model	1
R Square yang disesuaikan	0,689
Std. Kesalahan Perkiraan	1.486

Sumber: Hasil Olahan Data

Dari tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh koefisien adjusted R Square diperoleh angka 0,689 yang berarti variabel kepuasan kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan motivasi (X3) sudah dapat menjelaskan. Perubahan kinerja (Y) 68,9% sehingga memiliki pengaruh yang sangat kuat sedangkan 31,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Kepuasan kerja karyawan tetap hotel pembantu santika timbul rasa senang terhadap pekerjaan karena bekerja sesuai dengan bidang yang disukainya, seperti di depan kantor, dapur, restoran dan lain-lain, Pekerjaan yang dilakukannya adalah pekerjaan profesional dan citra yang baik, Dengan bekerja karyawan diberi kebebasan untuk mengambil inisiatif mengambil keputusan dalam pekerjaannya, menentukan jenis pekerjaan yang harus dikerjakan berdasarkan perintah dari tamu (pelanggan) sebagai pengguna jasa dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Perasaan senang karyawan terhadap lingkungan kerja didukung oleh suasana yang kondusif, nyaman dan menyenangkan serta atasan dan rekan kerja yang ramah dan suportif. Karyawan tetap juga memiliki banyak kesempatan untuk melakukan kontak dengan tamu, terutama seksi atau departemen seperti front office, restaurant, housekeeping. Karyawan yang bekerja di Hotel Graha Santika merasakan suasana tempat kerja yang nyaman dan betah karena semuanya terpenuhi dan hal ini terlihat dari rata-rata masa kerja karyawan di atas 6-10 tahun atau bahkan hingga 15 tahun.

Pengaruh kepuasan kerja karyawan yang didukung oleh perasaan senang terhadap pekerjaan, perasaan senang terhadap lingkungan kerja dan tingkat ketahanan akan menghasilkan kinerja produktivitas yang tinggi. Karyawan yang bekerja di Hotel Graha Santika merasakan suasana tempat kerja yang nyaman dan betah karena semuanya terpenuhi dan hal ini terlihat dari rata-rata masa kerja karyawan di atas 6-10 tahun atau bahkan hingga 15 tahun. Pengaruh kepuasan kerja karyawan yang didukung oleh perasaan senang terhadap pekerjaan, perasaan senang terhadap lingkungan kerja dan tingkat ketahanan akan menghasilkan kinerja produktivitas yang tinggi. Karyawan yang bekerja di Hotel Graha Santika merasakan suasana kerja yang nyaman dan betah karena semuanya terpenuhi dan hal ini terlihat dari rata-rata masa kerja karyawan di atas 6-10 tahun atau bahkan hingga 15 tahun. Pengaruh kepuasan kerja karyawan yang didukung oleh perasaan senang terhadap pekerjaan, perasaan senang terhadap lingkungan kerja dan tingkat ketahanan akan menghasilkan kinerja produktivitas yang tinggi. Karyawan yang bekerja di Hotel Graha Santika merasakan suasana kerja yang nyaman dan betah

karena semuanya terpenuhi dan hal ini terlihat dari rata-rata masa kerja karyawan di atas 6-10 tahun atau bahkan hingga 15 tahun. Pengaruh kepuasan kerja karyawan yang didukung oleh perasaan senang terhadap pekerjaan, perasaan senang terhadap lingkungan kerja dan tingkat ketahanan akan menghasilkan kinerja produktivitas yang tinggi.

Kemampuan kerja adalah kemampuan individu/ karyawan untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaan yang dijalannya. Kemampuan kerja karyawan dituntut memiliki kemampuan intelektual untuk berinovasi dalam melakukan pekerjaan dan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan gagasannya agar target yang ditetapkan oleh manajemen dapat terpenuhi. Selain kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk bekerja di hotel, kemampuan fisik yang prima juga dibutuhkan karena bekerja di hotel terkadang melebihi delapan jam kerja/ lembur saat hunian hotel meningkat atau kondisi hotel dalam kondisi ramai. Kemampuan fisik karyawan mendukung tugas pekerjaan yang ditargetkan dan karyawan mampu memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada di Hotel Graha Santika.

Motivasi adalah rangkaian kegiatan yang memberikan dorongan tidak hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri atau motivasi dari pimpinan kepada karyawan dan motivasi di antara karyawan. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam kebutuhan fisiologis termasuk seragam atau pakaian kerja suci diberikan perusahaan agar kenyamanan dan keindahan penampilan karyawan dapat tetap terjaga. Hotel Graha Santika juga menyediakan: makanan atau katering untuk satu kali makan dalam satu shift. dukungan dalam mencapai kinerja yang optimal. Karyawan tidak perlu membuang waktu bekerja di luar lingkungan kerja. Menu makanan yang disediakan di kantin memiliki kualitas dan kuantitas yang cukup untuk memenuhi kebutuhan fisik karyawan. Perusahaan juga menyediakan fasilitas informasi berupa surat kabar dan TV.

Perusahaan memberikan motivasi berupa gaji bulanan sesuai standar gaji sesuai dengan upah minimum kota yang ditetapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja/ instansi terkait. Selain gaji pokok bulanan, perusahaan juga memberikan biaya jasa yang besarnya tergantung tingkat hunian tamu, tunjangan transportasi dan lain-lain. Karyawan tetap hotel graha santika merasa aman bekerja karena didukung oleh fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan, pemeriksaan laboratorium berkala serta program JAMSOSTEK dan ASTEK, Selain karyawan melakukan pekerjaannya, perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk beribadah dan melakukan kegiatan keagamaan sesuai keyakinan masing-

masing. Komunikasi yang komprehensif juga dibangun oleh perusahaan dengan mengadakan forum komunikasi antara karyawan dan manajemen sehingga kelemahan manajemen dapat diperbaiki dan sebaliknya, Perusahaan juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi karyawan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada tamu, misalnya karyawan meningkatkan keterampilan menghibur seperti permainan sulap, keterampilan tangan dengan halon dan lain-lain. Dalam kurun waktu tertentu, perusahaan melalui Departemen Sumber Daya Manusia mengadakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia baik in house training maupun bekerjasama dengan institusi lain di luar lingkungan hotel.

Dengan upaya manajemen untuk memotivasi karyawan mengenai kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial baik lingkungan, rekan kerja maupun pelanggan, maka kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karyawan melalui pengembangan diri, maka akan menghasilkan kinerja yang baik, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tetap hotel graha santika sangat dibutuhkan oleh pegawai yang memiliki sumber daya fisik dan intelektual serta manajemen yang baik untuk memberikan motivasi yang memadai bagi pegawai. Pengaruh kepuasan kerja, kemampuan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Jika terjadi penurunan kepuasan kerja, kemampuan dan motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Koefisien

Variabel	Kepuasan Kerja (X1)	Kemampuan Kerja (X2)	Motivasi (X3)
Koefisien Standar	0,455	0,365	0,234

Sumber: Hasil Olahan Data

Dari hasil penelitian diatas dapat diartikan bahwa diantara ketiga variabel independen tersebut variabel kepuasan kerja mempunyai nilai Koefisien Standar (0.455), yang terbesar diantara koefisien variabel lainnya artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel kemampuan kerja dan motivasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

tetap Hotel Graha Santika Semarang dengan koefisien determinasi parsial sebesar 29,8%.

- 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan tetap Hotel Graha Santika Semarang dengan koefisien determinasi parsial sebesar 23,8%.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai tetap hotel Graha Santika Semarang dengan koefisien determinasi parsial 13,4%.
- 4) Ada pengaruh positif signifikan secara simultan kepuasan kerja dan kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap Hotel Graha Santika Semarang dengan koefisien determinasi 70,5% secara simultan.

B. Saran

Dari hasil penelitian diatas, penulis mengajukan saran sebagai berikut:

- 1) Upaya peningkatan kinerja karyawan di Hotel Graha Santika dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kepuasan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi karyawan.
- 2) Dari temuan penelitian tersebut, perlu adanya penghargaan bagi karyawan Hotel Graha Santika Kota Semarang masih tergolong rendah terutama pada jenjang karir yang relatif stagnan / permanen, sehingga kinerja pegawai belum begitu optimal. Selain itu, tidak ada penghargaan khusus dari pihak hotel untuk jam kerja yang melebihi jam yang telah ditentukan, oleh karena itu hal ini perlu diperhatikan agar dapat memotivasi karyawan agar kinerjanya meningkat

DAFTAR RUJUKAN

- Afifah, T., Musadieg, M. Al, Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122-129.
- Afriyelnaidi, Akos, M., & Abdurrahman, A. (2018). MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN KAPUAS Afriyelnaidi. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 63-73.
- Askolani, & Ressi J Machdalena. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Inti (Persero) Bandung. *Image*, 1(1), 31-44. <https://doi.org/10.17509/image.v1i1.2320>
- Bodroastuti, T. R. I. (2011). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang) The Influence Of Ability And Motivation Toward Performance (A Study On The Teachers Of SMK Palapa Semarang)*. 1-19.

- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 1-9.
- Dede Andi, Muhamad Abid, Denok Sunarsi, & Irfan Rizka Akbar. (2021). Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Nilai-nilai Kearifan Lokal di Mts Darul Huda Kp. Cimuncang Kabupaten – Tasikmalaya. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(3), 149-153. Retrieved from <http://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/227>
- Dr. H. Masram, SE., MM., M. P., & Dr. Hj. Mu'ah, SE., M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M. M. K. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1-85.
- Linda Suprihatin, & Denok Sunarsi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 78-86. Retrieved from <http://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/207>
- Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.98>
- Prasastono, N. (2016). *Pengaruh Personality Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Tamu*. 978-979.
- RAHMISYARI. (2013). *ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI*. 2(DESEMBER), 78-94.
- SARI, D. E., & SIDABUTAR, R. P. (2010). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI*. 8(1), 33-50.
- Sidiq, A. N. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Kc Solo Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating*.
- Sondang Mariani, F. S. I. R. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sondang Mariani Rajagukguk. *Jurnal Maranatha*, 9(November), 131-136.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304-313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Takwim, R. I. I. M. (2012). Pengaruh Konflik Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Image*, 1(1), 84-95. <https://doi.org/10.17509/image.v1i1.2324>
- Widya Pamela Rahmadani, H. S., & S., M. K. A. B. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Lokasi Riset Bertempat di PT. Karya Delta Permai Banjarmasin Kalimantan- Selatan). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 20-31.