

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* Pria Di PT. Graha Sarana Duta Area Sumatera Utara

*The Influence of Work Motivation on the Performance of Male Housekeeping Employees at PT.
Graha Sarana Duta, North Sumatra Area*

Elfira Damayanti^{a,1}, Fenty Zahara Nasution^{b,2}

^{a,b}Program Studi Psikologi UPU, KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3A, Medan, 20241, Indonesia
elfiradamayanti00@gmail.com¹, fentynasution19@gmail.com²

ABSTRAK

PT Graha Sarana Duta merupakan anak perusahaan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk yang berfokus pada pengelolaan properti dan layanan konstruksi. Dari hasil observasi ditemukan seorang karyawan housekeeping pria berusia lebih dari 40 tahun tetap bekerja meski masih dalam masa pemulihan stroke ringan. Berdasarkan wawancara, alasan utamanya adalah kekhawatiran kontrak kerjanya tidak diperpanjang, sebab kehadiran menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan 39 responden melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja, dengan nilai koefisien regresi 0,953 serta signifikansi 0,000. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

PT Graha Sarana Duta is a subsidiary of PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk that focuses on property management and construction services. Observations revealed that a male housekeeping employee over 40 years old continued to work despite recovering from a mild stroke. Interviews revealed that the primary reason was concern about his contract not being extended, as attendance is an important aspect in performance appraisals. This study aimed to analyze the effect of work motivation on employee performance by involving 39 respondents through a total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression. The results showed a positive and significant effect between work motivation and performance, with a regression coefficient of 0.953 and a significance level of 0.000. This means that the higher the work motivation, the better the employee's performance.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance

Info Artikel :

Disubmit: 10 September 2025

Direview: 14 Oktober 2025

Diterima : 11 November 2025

Copyright © 2025 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kualitas tenaga kerjanya, sebab SDM merupakan faktor utama dalam mewujudkan visi dan tujuan perusahaan. Tanpa dukungan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, sasaran perusahaan sulit dicapai secara optimal (Verasari, 2017).

Menurut Sutrisno dalam Dalimunthe et al., (2020) Secara umum, keberhasilan perusahaan dapat dicapai apabila kinerja setiap individu dioptimalkan. Hal ini karena performa individu memiliki pengaruh besar terhadap hasil kerja tim maupun kelompok, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, meningkatkan kinerja individu bukanlah hal yang mudah. Oleh sebab itu, setiap bagian dalam organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja agar kualitas sumber daya manusia dapat dievaluasi secara objektif.

Dalam hal ini, kinerja karyawan menjadi indikator penting untuk penilaian kontribusi karyawan dalam perusahaan. Menurut Setiyawan dan Waridin dikutip dalam Qasanah (2020) Kinerja karyawan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena mencakup kemampuan menghasilkan ide-ide kreatif, menyelesaikan masalah, serta mengambil keputusan yang efektif. Kinerja optimal dapat terlihat dari hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sedarmayanti dalam Aulia Fitri Tsuraya (2023) menegaskan bahwa kinerja karyawan memiliki peran vital bagi perusahaan, karena peningkatan kinerja akan berdampak pada efisiensi kerja yang lebih tinggi, sehingga keuntungan perusahaan turut meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu terus berupaya mengoptimalkan kinerja karyawannya agar sasaran perusahaan dapat terwujud.

Pada awal Januari 2025, peneliti melakukan observasi di salah satu lokasi kerja PT Graha Sarana Duta Area Sumut, yaitu di Gedung Telkom Regional 1 Sumatera. Pada periode tersebut sedang berlangsung masa perpanjangan kontrak kerja. Peneliti menemukan adanya isu pengurangan karyawan di beberapa lokasi kerja, serta menemukan seorang karyawan *housekeeping* pria berusia di atas 40 tahun yang tetap bekerja meskipun masih dalam pemulihan stroke ringan. Hasil wawancara dengan karyawan berinisial "I" menunjukkan bahwa ia tetap hadir bekerja karena khawatir kontraknya tidak diperpanjang jika sering absen. Kehadiran menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja karyawan, sehingga ia memutuskan untuk tetap bekerja. Atasan memberikan solusi dengan menugaskan tenaga bantuan (*back up*) agar pekerjaannya lebih ringan. Ketika ada jadwal terapi, karyawan tersebut meminta izin kepada *leader*. Meskipun perusahaan memberikan hak cuti bagi karyawan yang sakit, ia tetap memilih hadir bekerja agar kontraknya diperpanjang karena merasa bertanggung jawab sebagai kepala keluarga.

Selain itu, peneliti juga mengobservasi dan mewawancarai beberapa karyawan *housekeeping* pria lainnya yang berusia di atas 40 tahun di lokasi yang sama. Karyawan berinisial "B" menunjukkan sikap disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hasil wawancara menunjukkan alasan beliau disiplin dan bertanggung jawab adalah beliau sangat membutuhkan pekerjaan. Ia merasa di usia menjelang pensiun harus lebih menunjukkan performa terbaik agar menjadi pertimbangan atasan dalam perpanjangan kontrak kerja. Karyawan berinisial "R" mengungkapkan bahwa alasan utamanya tetap bekerja adalah demi anak, ia merasa sangat membutuhkan pekerjaan dan berusaha meningkatkan kinerja agar tetap dipertahankan oleh perusahaan. Karyawan berinisial "A" menyampaikan bahwa motivasinya bekerja dengan baik didasari oleh penilaian *leader*, karena hal tersebut memengaruhi perpanjangan kontrak. Ia juga menjelaskan bahwa gaji, insentif dari perusahaan menjadi dorongan untuk bekerja lebih semangat. Selain itu, karyawan berinisial "AM" mengaku sangat bersyukur atas penghasilan yang diterima. Ia merasa perlu menunjukkan kinerja terbaik agar tetap dipertahankan oleh perusahaan, karena gaji dan insentif yang diperoleh sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari. Menurut *leader housekeeping* yang berinisial "P" menyampaikan rasa syukurnya karena telah diberi kepercayaan untuk menjadi *leader*. Ia berkomitmen menjalankan tanggung jawab tersebut dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk amanah dari perusahaan.

PT. Graha Sarana Duta mempunyai standart penilaian kerja diantaranya kedisiplinan. Kedisiplinan mencakup kehadiran tepat waktu, jumlah kehadiran, dan pemahaman terhadap tata tertib dan disiplin kerja. Selain itu, *attitude* juga menjadi aspek penting dalam penilaian pekerja. *Attitude* mencakup kejujuran, kepatuhan dan loyalitas, *kooperatif* dan mampu bekerja sama serta tanggung jawab. Selain *attitude*, penampilan juga menjadi penilaian bagi karyawan. Penampilan mencakup kebersihan, kerapian diri dan seragam sesuai dengan *standart* kerja. *Housekeeping* termasuk dalam ranah pemeliharaan gedung dan pelayanan, maka wajib bagi karyawan untuk mempunyai pribadi yang sopan dan santun, tata krama bahasa yang baik serta *responsibility*. Hal tersebut menjadi faktor penilaian kinerja. Selain itu, pemahaman tentang standart prosedur perusahaan serta pemahaman terhadap penggunaan alat kerja juga menjadi aspek terpenting untuk penilaian kinerja. Dalam hal ini, Penggunaan alat kerja yang salah dapat menghambat hasil kerja karyawan. Selain itu, ketahanan fisik, serta kesehatan juga menjadi aspek yang sangat penting

dalam penilaian kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada *produktivitas* kerja karyawan. Dengan adanya peraturan tersebut, menjadi tugas para *leader* untuk bertanggung jawab memantau seluruh karyawan *housekeeping* di setiap lokasi kerja yang akan berdampak pada perpanjangan kontrak kerja karyawan *housekeeping* di PT. Graha Sarana Duta Area Sumut.

Motivasi kerja menjadi landasan yang sangat penting dalam mendorong karyawan dalam memberikan kontribusi secara optimal untuk perusahaan. Menurut Sopiah dalam Hasmalawati (2018) Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang menuntun seseorang untuk berusaha dan berkemauan kuat dalam mencapai tujuan atau hasil tertentu, seperti peningkatan produktivitas, kedisiplinan kehadiran, dan perilaku kerja yang positif.

Hal ini juga sependapat dengan McNeese-Smith dalam Damayanti et al., (2020) dengan adanya motivasi mendorong karyawan untuk berupaya maksimal dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya, karena mereka meyakini bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan berdampak pada terpenuhinya kebutuhan pribadi. Tingkat motivasi yang tinggi juga menumbuhkan komitmen kuat terhadap tanggung jawab yang diemban, sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal.

Handoko dalam Damayanti et al., (2020) mengatakan bahwa Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat serta dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hasmalawati (2018) berjudul "*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai signifikansi $0,489 > 0,05$. Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh Lidia et.al, (2021) yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*" memperlihatkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien beta (β) = $0,436$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,618 > 1,984$), serta nilai $p = 0,010$ ($p < 0,05$). Penelitian lain oleh Fahrur Rozi et.al, (2024) yang berjudul "*The Influence Of Work Motivation On Employee Performance (Case Study at PT Pertamina International Refinery RU III Plaju*" juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,773$. Motivasi yang baik membuat karyawan lebih produktif, fokus, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap individu sebagai makhluk sosial selalu memiliki keinginan dan dorongan untuk mencapai sesuatu, di mana keinginan tersebut bersifat berkelanjutan sepanjang hidupnya. Dorongan inilah yang menjadi sumber motivasi bagi seseorang untuk terus berusaha mencapai tujuannya. Ketika motivasi terbentuk dengan kuat, hal tersebut akan menghasilkan kinerja yang optimal serta berkualitas dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan untuk mendorong produktivitas dan kinerja karyawan (Damayanti et al., 2020). Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* Pria di PT Graha Sarana Duta Area Sumut".

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *ex-post facto*. Pendekatan *ex-post facto* merupakan metode yang digunakan untuk meneliti hubungan sebab-akibat di mana variabel yang diamati tidak dimanipulasi atau tidak diberi perlakuan tertentu oleh peneliti (Sugiyono, 2025).

Menurut Sugiyono (2025) Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan jumlah tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan *housekeeping* pria berusia lebih dari 40 tahun, dengan jumlah total sebanyak 39 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Menurut Sugiyono (2025), *total sampling* merupakan metode pengambilan sampel di mana apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga setiap individu berperan sebagai responden yang memberikan informasi.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2025) kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pendapat mereka. Setiap pernyataan dalam kuesioner disertai dengan beberapa opsi jawaban yang harus dipilih oleh responden, dan penilaiannya menggunakan skala Likert. Skala tersebut disusun dalam bentuk pernyataan positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*), dengan empat pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), serta sangat tidak setuju (STS).

Instrumen Skala Kinerja Karyawan disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Tjutju & Shinta (2017) yang meliputi kualitas hasil kerja, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pemahaman terhadap pekerjaan, tanggung jawab, serta kemampuan dalam memanfaatkan waktu. Sementara itu, Skala Motivasi Kerja dikembangkan mengacu pada aspek-aspek yang dijelaskan oleh Locke & Latham (1991) yaitu kejelasan tujuan (*goal specificity*), tingkat kesulitan tujuan (*goal difficulty*), komitmen terhadap tujuan, umpan balik (*feedback*), keyakinan diri (*self-efficacy*), serta strategi dan perencanaan tugas (*task strategies*).

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Proses analisis dibantu dengan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 untuk sistem operasi Windows.

Metode analisis data yang diterapkan adalah regresi linear sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS guna mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *housekeeping* pria di PT Graha Sarana Duta Area Sumatera Utara. Adapun persamaan yang digunakan dalam model regresi linear sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b \cdot X$$

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan bantuan program statistik pada model regresi linier sederhana, terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat. Uji prasyarat ini bertujuan memastikan data memenuhi asumsi analisis yang digunakan. yaitu sebagai berikut :

a) Uji normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat, berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode *Shapiro-Wilk* dan pendekatan *P-P Plot* melalui perangkat lunak SPSS. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*p-value*) pada uji *Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,05 (5%). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Selain itu, pada grafik *P-P Plot*, penyimpangan titik dari garis diagonal juga mengindikasikan ketidaknormalan distribusi data (Sugiyono, 2025).

b) Uji linearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan *test of linearity*, yang berfungsi untuk menilai apakah hubungan antara kedua variabel tersebut membentuk pola linier atau tidak. Apabila nilai signifikansi pada uji linearitas lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel X dan Y dikategorikan tidak linier. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel X dan Y (Asiva Noor Rachmayani, 2015).

Pengolahan serta analisis data statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25 untuk sistem operasi Windows.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penulis dan Afiliasi

Hasil penelitian ini di buktikan oleh uji coba yang meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas dan linearitas, serta hasil analisis data menggunakan regresi linear sederhana.

1) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 39 responden. Berdasarkan nilai *r tabel* pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 39 orang, diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,316. Oleh karena itu, suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar dari 0,316 atau memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

Hasil pengujian validitas pada skala motivasi kerja menunjukkan bahwa dari total 48 butir pernyataan, terdapat 5 butir yang tidak memenuhi kriteria (gugur) dan 43 butir lainnya dinyatakan valid. Nilai *Pearson Correlation* untuk item yang valid berkisar antara 0,325 hingga 0,502. Dengan demikian, skala motivasi kerja dianggap layak dan valid digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Selanjutnya, pada skala kinerja karyawan, hasil uji validitas memperlihatkan bahwa dari 72 butir pernyataan, 8 butir dinyatakan gugur sedangkan 64 butir memenuhi kriteria validitas. Nilai *Pearson Correlation* pada item valid berkisar antara 0,321 hingga 0,468. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa skala kinerja karyawan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2025) tingkat reliabilitas suatu instrumen dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas yang berada pada rentang 0 hingga 1,00. Semakin besar nilai koefisien mendekati angka 1, maka alat ukur tersebut dianggap semakin reliabel atau memiliki konsistensi tinggi. Hasil pengujian reliabilitas untuk skala motivasi kerja ditampilkan pada Tabel 1, sedangkan hasil pengujian reliabilitas untuk skala kinerja karyawan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas Skala motivasi kerja

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.970	43

Berdasarkan Tabel 1 mengenai hasil uji reliabilitas skala motivasi kerja yang dianalisis menggunakan rumus Cronbach's Alpha, diperoleh nilai sebesar 0,970. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh 43 butir pernyataan yang lolos uji dinyatakan reliabel, sehingga instrumen ini memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Skala Kinerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.976	64

Merujuk pada Tabel 2, hasil uji reliabilitas skala kinerja karyawan yang dianalisis menggunakan rumus Cronbach's Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,976. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebanyak 64 butir pernyataan dinyatakan reliabel, sehingga instrumen tersebut memiliki tingkat keandalan yang sangat baik dalam mengukur variabel yang dimaksud.

3) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Shapiro-Wilk, yang sesuai diterapkan pada jumlah sampel kurang dari 50 responden. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria penilaiannya yaitu, apabila nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Diketahui bahwa:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>Tests of Normality</i>			
	<i>Shapiro- wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>
Motivasi Kerja	.959	39	.167
Kinerja Karyawan	.944	39	.051

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa nilai *df* (derajat kebebasan) untuk variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan masing-masing adalah 39. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah sampel pada kedua variabel berada di bawah 50 responden, sehingga penggunaan uji normalitas Shapiro-Wilk sudah sesuai untuk penelitian ini. Selanjutnya, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,167, sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,051. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan pada uji Shapiro-Wilk, dapat disimpulkan bahwa data pada skala motivasi kerja maupun kinerja karyawan berdistribusi normal, sehingga analisis parametrik seperti regresi linier, uji t, dan uji determinasi dapat dilanjutkan.

4) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) dalam penelitian ini memiliki hubungan yang dapat dianalisis secara korelasional. Berdasarkan hasil pengujian linearitas, diperoleh bahwa kedua variabel menunjukkan hubungan yang bersifat linear. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki keterkaitan secara linear dengan variabel kinerja karyawan. Hubungan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4, yang menampilkan hasil uji linearitas antara skala motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Liniearitas Skala Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja* Kinerja karyawan	Between Groups	(Combined)	21487.090	25	859.484	1.109	.437
		Linearity	9836.449	1	9836.449	12.688	.003
		Deviation from Linearity	11650.641	24	485.443	.626	.845
	Within Groups		10078.500	13	775.269		
	Total		31565.590	38			

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,845, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada skala motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan yang bersifat linear.

5) Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 5, yang menampilkan hasil uji regresi linier sederhana antara skala motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagaimana disajikan berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.681	27.612		1.908	.064
	X	.953	.233	.558	4.093	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel signifikan secara statistik. Nilai koefisien regresi sebesar 0,953 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,953 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan, sedangkan penurunan motivasi kerja akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

6) Hasil Uji t

Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung derajat kebebasan (df) menggunakan rumus $df = N - 2$, yaitu $39 - 2 = 37$. Berdasarkan tabel distribusi *t-Student* pada taraf signifikansi 0,05 dengan uji satu sisi, diperoleh nilai t tabel sebesar 0,2673. Kriteria pengambilan keputusan adalah: jika t hitung $>$ t tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel. Sebaliknya, jika t hitung $<$ t tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Seluruh proses perhitungan dan analisis uji t ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for Windows :

Tabel 6. Hasil Uji t Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	52.681	27.612		1.908	.064

	X	.953	.233	.558	4.093	.000
--	---	------	------	------	-------	------

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,093 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa t hitung (4,093) > t tabel (0,2673) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

7) Uji koefisien determinasi

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memberikan kontribusi dalam menjelaskan variabel dependen pada suatu model regresi. Dalam penelitian ini, uji tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap variasi kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan menunjukkan proporsi perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, uji ini berperan penting dalam menilai seberapa kuat kemampuan prediksi model regresi linear sederhana yang digunakan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.312	.293	24.23374

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 25.0 for Windows, nilai R Square diperoleh sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu motivasi kerja, memberikan kontribusi sebesar 31,2% terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

8) Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a) Mean Hipotetik

Pada variabel motivasi kerja (X) jumlah butir yang valid sebanyak 43 butir aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $[(43 \times 1) + (43 \times 4)] : 2 = 107,5$ Nilai SD hipotetiknya adalah $[(43 \times 4) - (43 \times 1)] : 6 = 21,5$. Berikut rumusan kategori Motivasi kerja :

Tabel 8. Rumusan Kategori Motivasi Kerja

No	Kategori	Rumusan	Skor Skala
1.	Sangat Rendah	Mean – 2 SD > X	64,5 > X
2.	Rendah	Mean – 2 SD < X < Mean – 1 SD	64,5 < X < 86
3.	Cenderung Rendah	Mean – 1 SD < X < Mean	86 < X < 107,5
4.	Cenderung Tinggi	Mean < X < Mean + 1 SD	107,5 < X < 129
5.	Tinggi	Mean + 1 SD < X < Mean + 2 SD	129 < X < 150,5
6.	Sangat Tinggi	Mean + 2 SD < X	150,5 < X

Kemudian pada variabel kinerja karyawan (Y), jumlah butir yang valid sebanyak 64 butir aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $[(64 \times 1) + (64 \times 4)] : 2 = 160$ Nilai SD hipotetiknya adalah $[(64 \times 4) - (64 \times 1)] : 6 = 32$. Berikut rumusan kategori Kinerja karyawan :

Tabel 9. Rumusan Kategori Kinerja Karyawan

No.	Kategori	Rumusan	Skor Skala
1.	Sangat Rendah	$\text{Mean} - 2 \text{ SD} > X$	$96 > X$
2.	Rendah	$\text{Mean} - 2 \text{ SD} < X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$	$96 < X < 128$
3.	Cenderung Rendah	$\text{Mean} - 1 \text{ SD} < X < \text{Mean}$	$128 < X < 160$
4.	Cenderung Tinggi	$\text{Mean} < X < \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$160 < X < 192$
5.	Tinggi	$\text{Mean} + 1 \text{ SD} < X < \text{Mean} + 2 \text{ SD}$	$192 < X < 256$
6.	Sangat Tinggi	$\text{Mean} + 2 \text{ SD} < X$	$256 < X$

b) Mean Empirik

Dari besarnya bilangan SD masing-masing variabel, apabila nilai rata-rata / mean hipotetik < nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik dan apabila nilai rata-rata / mean hipotetik > nilai rata-rata / mean empirik, dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Kemudian apabila nilai rata-rata / mean hipotetik dengan nilai rata-rata / mean empirik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut tergolong sedang. Hasil mean empirik dapat dilihat pada tabel 10. Statistik induk sebagai berikut:

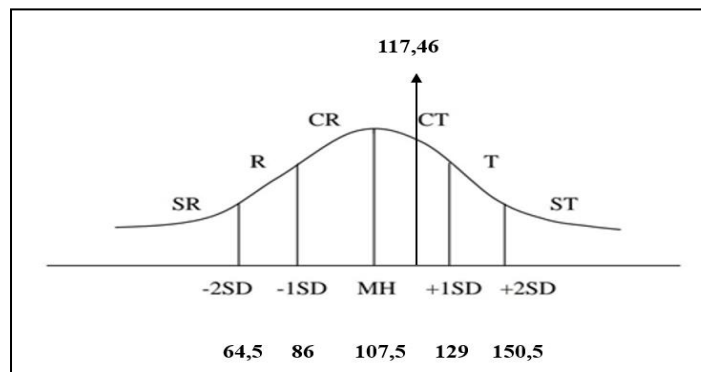
Tabel 10. Statistik Induk

Varian Variabel	N	Rata-Rata	SD
Motivasi Kerja	39	117.46	16.89
Kinerja Karyawan	39	164.56	28.82

Berdasarkan hasil analisis data, seperti yang terlihat dari hasil uji normalitas dan statistik induk diketahui bahwa mean empirik variabel X sebesar 117,46 dengan bilangan SD 16,89 Sedangkan untuk variabel Y, mean empiriknya sebesar 164,56 dengan bilangan SD sebesar 28,82.

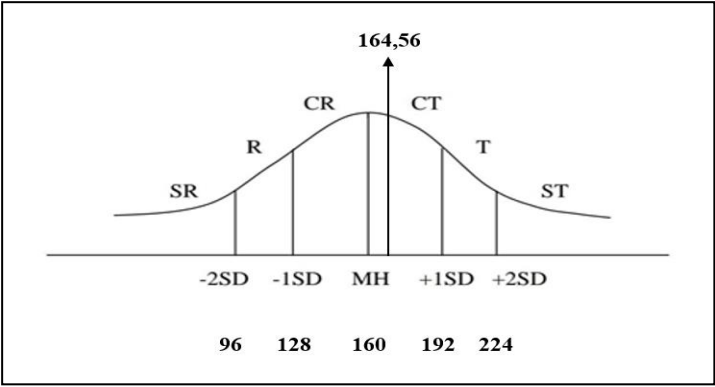
9) Kriteria

Gambar dibawah ini menunjukkan arah panah untuk kurva kepercayaan diri dan kurva komunikasi interpersonal. Adapun keterangannya yaitu, Sangat Rendah (SR), Rendah (R), Cenderung Rendah (CR), Cenderung Tinggi (CT), Tinggi (T), dan Sangat Tinggi (ST). Sebagaimana tertera pada gambar 1. Kurva kepercayaan diri dan gambar 2. Kurva Motivasi Kerja sebagai berikut:



Gambar 1. Kurva Motivasi Kerja

Berdasarkan Gambar 1. Kurva Motivasi Kerja maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja cenderung tinggi.



Gambar 2. Kurva Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 2. Kurva Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan Kinerja Karyawan cenderung tinggi.

Berikut ini adalah rangkuman nilai rata rata hipotetik dan nilai rata rata empirik. Sebagaimana tertera pada tabel 11. Perhitungan Nilai Rata Rata Hipotetik Dan Nilai Rata Rata Empirik:

Tabel 11. Perhitungan Nilai Rata Rata Hipotetik Dan Nilai Rata Rata Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Motivasi Kerja	16.89	107,5	117,46	Cenderung Tinggi
Kinerja Karyawan	28.82	160	164,56	Cenderung Tinggi

Berdasarkan hasil perbandingan antara nilai rata-rata hipotetik dan empirik, diperoleh bahwa motivasi kerja memiliki rata-rata empirik sebesar 117,46, yang lebih tinggi dibandingkan nilai hipotetiknya yaitu 107,5. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja tergolong pada kategori cenderung tinggi. Sementara itu, rata-rata empirik variabel kinerja karyawan sebesar 164,56 juga melebihi rata-rata hipotetiknya yakni 160, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori cenderung tinggi.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$), yang menandakan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel. Nilai koefisien regresi sebesar 0.953 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.953 unit. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang, maka semakin baik pula kinerjanya, dan sebaliknya, rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,093 lebih besar dari t tabel (0,2673) dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,312 atau 31,2%, yang berarti bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 31,2% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara 68,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perbandingan rata-rata hipotetik dan empirik, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki rata-rata empirik 117,46, lebih tinggi dari nilai hipotetik 107,5, yang menandakan bahwa tingkat motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Sementara itu, rata-rata empirik kinerja karyawan sebesar 164,56 juga lebih besar dari nilai hipotetik 160, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja karyawan juga termasuk tinggi.

Temuan ini sejalan dengan hasil observasi dan wawancara peneliti, di mana salah satu karyawan housekeeping pria berusia di atas 40 tahun tetap datang bekerja meskipun sedang dalam masa pemulihan dari stroke ringan, dengan tujuan agar kontrak kerjanya dapat diperpanjang. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi utama kehadirannya adalah untuk mempertahankan kinerja yang baik, karena tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja yang memengaruhi keberlanjutan kontrak kerja di PT. Graha Sarana Duta.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Sopiah dalam Hasmalawati (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan seseorang untuk berusaha keras mencapai hasil tertentu, seperti peningkatan produktivitas, kehadiran, dan perilaku kerja yang positif.

Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Fahrur Rozi et.al (2024) dalam penelitiannya berjudul *"The Influence of Work Motivation on Employee Performance (Case Study at PT Pertamina International Refinery RU III Plaju)"*, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,773. Artinya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, fokus, dan berkomitmen dalam bekerja, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Hasmalawati (2018) berjudul *"Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan"*. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai R Square sebesar 0,313 dan signifikansi 0,000, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan karena memiliki nilai signifikansi $0,489 > 0,05$.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ($p < 0,05$) mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut sangat signifikan secara statistik. Koefisien regresi sebesar 0,953 mengartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,953 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan, dan sebaliknya, penurunan motivasi kerja akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,093, yang lebih besar dibandingkan t tabel (0,2673), serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,312 atau 31,2%, yang berarti bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 31,2% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.
4. Berdasarkan perbandingan nilai rata-rata hipotetik dan empirik, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai rata-rata empirik sebesar 117,46, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai hipotetik 107,5, yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Sedangkan rata-rata empirik kinerja karyawan sebesar 164,56, yang juga lebih tinggi dibandingkan dengan nilai hipotetik 160, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti berupaya memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan maupun masukan bagi PT. Graha Sarana Duta, karyawan bagian *housekeeping*, serta peneliti di masa mendatang, sebagai berikut:

1. Untuk Manajemen PT. Graha Sarana Duta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusinya hanya sebesar 31,2%. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja melalui berbagai upaya, seperti program pelatihan dan pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan (reward), serta pengaturan jenjang karir yang jelas. Mengingat masih terdapat 68,8% faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap aspek-aspek lain yang berpotensi meningkatkan kinerja, misalnya peningkatan fasilitas kerja, gaya kepemimpinan yang efektif, serta pembentukan iklim kerja yang positif dan kondusif.

2. Untuk Karyawan *Housekeeping*

Beberapa saran yang dapat diterapkan oleh karyawan *housekeeping* di PT. Graha Sarana Duta antara lain menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dengan menggunakan hak cuti sakit sesuai kebutuhan serta memanfaatkan fasilitas kesehatan yang telah disediakan perusahaan. Meningkatkan pemahaman terhadap standar operasional prosedur (SOP), menguasai teknik penggunaan alat kerja, serta mengasah keterampilan pelayanan agar kinerja tetap maksimal. Mempertahankan disiplin dan etos kerja positif, seperti datang tepat waktu, bersikap kooperatif, bertanggung jawab terhadap tugas, serta menjaga kerapian dan penampilan sebagai bagian dari penilaian kinerja. Menjalinkan komunikasi yang terbuka dengan atasan, khususnya dalam menyampaikan kondisi kesehatan maupun kendala kerja secara jujur, agar perusahaan dapat memberikan dukungan atau solusi yang tepat.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga peneliti berikutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian serupa dengan cakupan yang lebih luas. Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti, seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan (reward), pelatihan dan pengembangan karyawan, serta jenjang karir, agar hasilnya lebih komprehensif. Selain itu, mengingat penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang relatif kecil dan hanya dilakukan pada wilayah Sumatera Utara, maka peneliti berikutnya diharapkan dapat melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta memperluas area penelitian agar hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi informasi selama proses penyusunan penelitian, sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyatakan bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan

dan belum sepenuhnya memperhitungkan kemungkinan adanya masalah atau kekeliruan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penulis sangat yakin bahwa terdapat masukan dan saran yang dapat digunakan untuk meningkatkan dan mempertahankan karya ini selama proses penyusunan. Sebagai penutup, penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat, meningkatkan pemahaman, dan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan.

REFERENSI

- [1] Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*.
- [2] Aulia Fitri Tsuraya. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- [3] Dalimunthe, N. R., Lubis, S. A., & Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.283>
- [4] Damayanti, R., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 134–142. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.307>
- [5] David C. McClelland. (1976). The Achieving Society. In *IRVINGTON PUBLISHERS, INC.* <http://www.archive.org/details/achievingocietyOomccl>
- [6] Dhyan Parashakti, R., & Irfan Setiawan, D. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 69–82.
- [7] Fahrur Rozi, Marlina Widiyanti, M. Yusuf, M. I. H. (2024). The influence of work motivation on employee performance (Case study at PT Pertamina International Refinery RU III Plaju) Article). *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 11(6), 264–271. <https://doi.org/https://doi.org/10.21744/irjmis.v11n6.248>
- [8] Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- [9] Lidia Dwi Larasati, Muhammad Ali Adriansyah, D. D. N. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Imiah Psikologi*, 9(4), 783–798. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- [10] Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 212–247. <https://doi.org/10.2307/258875>
- [11] Maharani, V. P. (2022). The Effect of Saturation in E-Learning Studying on Academic Procrastination in High Grade Students of SD Tunas Harapan Malang in The New Normal Era. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 17(1), 26–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jpt.v17i1.8076>
- [12] Maslow, A. H. (1970). Motivation amd Personality. *Harper & Row*, 369.
- [13] Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 8(1), 127–133.
- [14] Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

- [15] Tjutju, Y., & Shinta, O. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung). *Jurnal Wacana Kinerja*, 20(2).
- [16] Verasari, D. G. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pada Bank Bca Effect of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Job Satisfaction At Bank Bca*. 10, 32–38.
- [17] Wardana, I. P. W., & Parwati, K. S. M. (2024). Analisis Pengelolaan Linen Housekeeping di Hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 3(1), 67–71.
<https://doi.org/10.22334/paris.v3i1.685>