



## Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Golden Tulip Springhill

**Cucun Sundari Putri**

Universitas Mitra Indonesia

Korespondensi penulis: [cucunsundari.student@umitra.ac.id](mailto:cucunsundari.student@umitra.ac.id)

**Desmon Desmon**

Universitas Mitra Indonesia

E-mail: [desmon@umitra.ac.id](mailto:desmon@umitra.ac.id)

**Armalia Reny WA**

Universitas Mitra Indonesia

E-mail: [armalia.reny@umitra.ac.id](mailto:armalia.reny@umitra.ac.id)

**Abstract.** *The quality of a good lodging place or hotel will not be separated from the optimal performance of employees. This is in line with the increasing business development causing competition between economic actors in the hospitality sector to be tighter, so to be able to compete companies must pay attention to quality in the field of HR, in order to improve the development of employee performance and optimize all aspects and motivate employees related to company activities. Human resource development is needed so that the level of performance in employees is more creative and innovative. The type of data used in this study is quantitative data collected in the form of respondents' opinions, attitudes, experiences, and other characteristics. When used to determine certain samples and populations, quantitative research techniques can be considered as positivism-based research methodologies based on the results of t tests of human resource development variables and motivation to produce t count greater than t table (1,997) and a Sig value of less than 0.05 This means that there is a partial influence on employee performance that the impact variable between human resource development and motivation has an effect significant to employee performance. As a result, the hypothesis in this study is that together human resource development and motivation have an influence on employee performance.*

**Keywords:** *Human Resource Development, Motivation, Employee Performance*

**Abstrak.** Kualitas suatu tempat penginapan atau hotel yang baik tidak akan lepas dari optimalnya kinerja karyawannya. Hal ini seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan dunia usaha menyebabkan persaingan antar pelaku ekonomi di bidang perhotelan semakin ketat, sehingga untuk dapat bersaing perusahaan harus memperhatikan kualitas di bidang SDM, guna meningkatkan perkembangan kinerja karyawan dan mengoptimalkan seluruh aspek dan memotivasi karyawan terkait aktivitas perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia diperlukan agar tingkat kinerja pegawai lebih kreatif dan inovatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang dikumpulkan berupa pendapat responden, sikap, pengalaman, dan karakteristik lainnya. Apabila digunakan untuk menentukan sampel dan populasi tertentu, teknik penelitian kuantitatif dapat dianggap sebagai metodologi penelitian berbasis positivisme berdasarkan hasil uji t variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel (1,997) dan nilai Sig. kurang dari 0,05 Artinya terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai bahwa variabel pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah secara bersama-sama pengembangan sumber daya manusia dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Pengembangan SDM, Motivasi, Kinerja Pegawai

## **LATAR BELAKANG**

Industri perhotelan di Indonesia menunjukkan perkembangan yang sangat pesat pasca pandemi berdasarkan data dari Menteri Pariwisata Ekonomi Kreatif (Menparekraf), bisnis perhotelan mengalami peningkatan sebesar 50% pada tahun 2023. Tentunya kualitas tempat penginapan atau hotel yang baik tidak akan lepas dari kinerja para karyawan yang optimal. Hal ini sejalan dengan perkembangan bisnis yang semakin meningkat menyebabkan persaingan antar pelaku ekonomi di bidang perhotelan semakin ketat, maka untuk dapat bersaing perusahaan harus memperhatikan kualitas di bidang SDM, guna meningkatkan pengembangan dari kinerja karyawannya serta mengoptimalkan segala aspek yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia diperlukan agar tingkat kinerja pada karyawan lebih kreatif dan inovatif.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, namun sebagian dari karyawan terlihat masih ada yang kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya, kurangnya inisiatif dalam bekerja dan karyawan sering mengalami kendala pada pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikan terakhir, umur dan masa kerja yang berbeda-beda setiap karyawannya. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada Golden Tulip Springhill, masa kerja kurang dari 2 tahun cenderung lebih pasif dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebagian dari karyawan pun belum banyak pengalaman kerja dibidang yang dikerjakan tersebut sehingga terjadi penurunan motivasi. Untuk itu banyak dari karyawan yang masih membutuhkan pengembangan sumber daya manusia berupa pelatihan dari internal maupun eksternal untuk pekerjaan yang mereka lakukan agar kemampuan dan kinerja dalam bekerja dilakukan dengan maksimal.

## **KAJIAN TEORITIS**

Menurut (Fadili, dkk. 2018) pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja, kemudian juga akan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan tujuan dari pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu untuk menciptakan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka, selain itu pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik lagi.

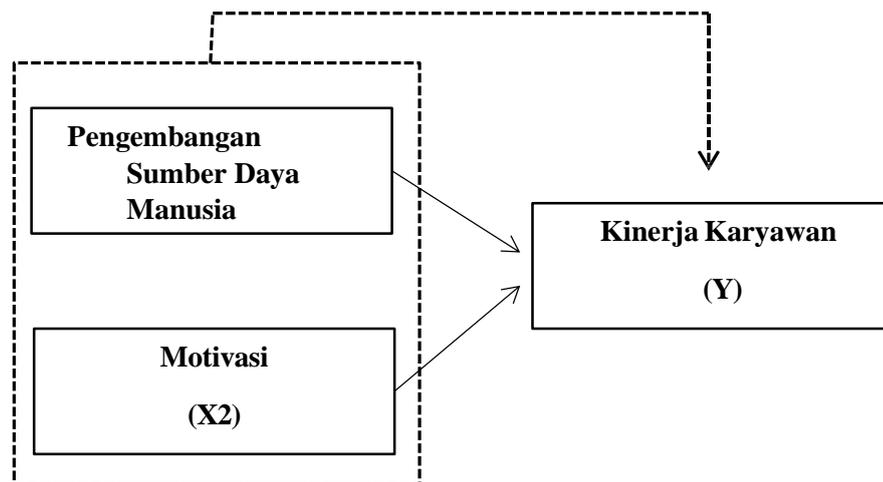
Menurut Stefan Invanko dalam (Hamali, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Menurut menurut McClelland yang diterjemahkan (Suwanto, 2020) adalah Seperangkat kekuatan baik

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.

Menurut Syukur (2019) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suhardi (2019) mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) Metode penelitian kuantitatif dapat digunakan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen, data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sebanding dengan maksud dari penelitian ini, yaitu mendapat penjabaran yang rasional mengenai Pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan sehingga jenis penelitian yang dipakai yaitu metode kuantitatif.



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa angket (kuesioner), observasi dan study library. Data kuantitatif yaitu informasi dalam bentuk angka yang pada umumnya didapat dari pertanyaan atau pernyataan terstruktur.

### 2. Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner pada karyawan Golden Tulip Springhill Lampung

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian kuantitatif ini yaitu:

#### a. Angket (kuesioner)

Menurut Sugiyono (2018: 2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pernyataan-pernyataan yang disajikan didalam kuesioner akan disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur menggunakan skala likert.

#### b. Observasi

Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap obyek penelitian sebagai sumber data.

#### c. Study library

Pencarian sumber-sumber atau opini pakar tentang suatu hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Pengumpulan data dengan cara mencari sumber dan merkontruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan riset-riset yang sudah ada

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Golden Tulip merupakan bagian dari The Louvre Group. The Louvre Group ini juga merupakan pemilik 6 merek hotel utama yang dimulai dari bintang 1 sampai 5 : Premiere Classe, Campanile, Kyriad, Tulip Inn, Golden Tulip, Royal Tulip. Dengan kekuatan posisi merek Louvre Group yang terdiferensiasi, maka mereka mampu bersaing dipasar untuk

melayani setiap konsumen yang berasal dari berbagai golongan.

Di Indonesia terdapat 17 cabang dari The Louvre Group salah satunya yaitu Golden Tulip Springhill Lampung, resmi dibuka tahun 2019. Hotel yang termasuk berbintang 4 di Bandar Lampung ini berlokasi di pusat kota memiliki kamar dan suite dengan pemandangan yang spektakuler ke kota, pegunungan dan samudra merupakan tempat yang sangat cocok untuk perjalanan bisnis maupun liburan bersama teman maupun keluarga. Hotel yang memiliki keseluruhan fasilitas Fitnes center, Swimming pool dengan pemandangan yang menakjubkan. Fasilitas lainnya ditawarkan yang dapat dinikmati adalah Branche Restaurant. Berbagai pilihan hidangan lokal, Asia dan internasional dari chef, terletak di sebelah lobby hotel menadikan Brance, Café, Bar & Terrace tempat yang menyenangkan untuk menikmati suasana Golden Tulip Springhill Lampung.

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
		N = 68	N = 68	
Pengembangan Sumber Daya Manusia ( X1)	X1.1	0,695	0,201	Valid
	X1.2	0,761	0,201	Valid
	X1.3	0,599	0,201	Valid
	X1.4	0,658	0,201	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,329	0,201	Valid
	X2.2	0,476	0,201	Valid
	X2.3	0,629	0,201	Valid
	X2.4	0,621	0,201	Valid
	X2.5	0,563	0,201	Valid
	X2.6	0,691	0,201	Valid
	X2.7	0,572	0,201	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,714	0,201	Valid
	Y2	0,609	0,201	Valid
	Y3	0,575	0,201	Valid
	Y4	0,745	0,201	Valid
	Y5	0,552	0,201	Valid
	Y6	0,528	0,201	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai r hitung seluruh indikator pernyataan lebih besar dari r tabel artinya seluruh pernyataan pada indikator variabel Pengembangan sumber daya manusia, Motivasi dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Cronbach's alpha	terang an
Pengembangan SDM (X1)	0,609	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,627	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,670	0,60	Reliabel

Sumber: Kuesioner yang diolah dengan Spss 25

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa hasil uji realibilitas dari variabel Pengembangan sumber daya manusia (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), menghasilkan nilai alpha cronbach's  $>0.6$  , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

## Uji T

**Tabel 3. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.656	3.291		4.150	.000
	Pengembangan SDM (X1)	.384	.145	.306	2.641	.010
	Motivasi (X2)	.201	.098	.239	2.060	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Output* pengolahan data oleh Spss 25.

Pada tabel 3 dapat dilihat hasil uji signifikan secara parsial.

- a. Cara menentukan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel terikat adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Golden Tulip Springhill

H2: Diduga terdapat pengaruh motivasi (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Golden Tulip Springhill.

- b. Pengambilan keputusan setelah data diolah menggunakan diantaranya:

1. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Maka dapat dilihat pada tabel dari hasil uji t nilai signifikan dengan data yang diolah menggunakan program Spss versi 25 sebagai berikut :

1. Variabel Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung variabel 2.651  $>$  nilai t tabel 1.997 dan nilai sig 0,010  $<$  0,05 artinya Pengembangan sumber daya manusia (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)
2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 2.060  $>$  nilai t tabel 1.997 dan nilai sig 0,043  $<$  0,05 artinya Motivasi (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

#### Uji F (Simultan)

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.028	2	31.514	7.682	.001 <sup>b</sup>
	Residual	266.663	65	4.103		
	Total	329.691	67			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan SDM (X1)						

Sumber: *Output* pengolahan data oleh Spss 25.

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil olah data uji signifikan secara bersama-sama (simultan).

- a. Pengambilan keputusan setelah data diolah menggunakan diantaranya :
  - Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05
  - $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika *probability value* (sig)  $>$  0,05
  - $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika *probability value* (sig)  $<$  0,05
  - $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika F hitung  $<$  F tabel
  - $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika F hitung  $>$  F tabel
- b. dengan jumlah 68 responden menggunakan rumus  $F_{tabel} = (n-k-1)$  maka F tabel =  $(68-2-1) = 65$  sehingga didapatkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.145.

Maka dapat disimpulkan pada tabel 4.7 bahwa nilai F hitung 7,682  $>$  nilai F tabel 3.145 dan nilai sig 0,001  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel Pengembangan sumber daya manusia dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 a	.398	.376	1.714
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan SDM (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: *Output* pengolahan data oleh Spss 25.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan kenaikan nilai R Square sebesar 0.398 atau 39,8%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 39,8%. Sedangkan sisanya 61,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Perhitungan Uji Regresi Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	13.656	3.291		
	Pengembangan SDM (X1)	.384	.145	.306	.010
	Motivasi (X2)	.201	.098	.239	.043
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: *Output* pengolahan data oleh Spss 25.

Berdasarkan tabel 6 maka didapat persamaan berikut:

$$Y = 13.656 + 0.384 X1 + 0.201 X2 + e$$

- a. Konstanta bernilai positif yaitu 13,657 yang mempunyai arti apabila variabel pengembangan sumber daya manusia dan motivasi dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 13,657.

- b.  $X_1 = 0.384$  mempunyai arti apabila variabel pengembangan sumber daya manusia meningkat sebesar 1%, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.384
- c.  $X_2 = 0,201$  mempunyai arti apabila variabel motivasi meningkat sebesar 1%, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.201.

## **KESIMPULAN**

1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) ada pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Golden Tulip Springhill Lampung.
2. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) ada pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Golden Tulip Springhill Lampung.
3. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) ada pengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Golden Tulip Springhill Lampung.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adha, R. N., Nurul, Q., & Achmad, H. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Budiarti, I., et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 55-65.
- Fakultas Bisnis. (2018). *Buku panduan penelitian skripsi / Tugas Akhir*. Universitas Mitra Indonesia.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairudin, E. T. O. (2020). Analisis peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja internal dan motivasi eksternal karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Manajemen (JAKMAN)*, 4(1), 1–14.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

[https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen\\_kinerja#:~:text=Manajemen%20kinerja%20\(MK\)%20adalah%20aktivitas,cara%20yang%20efektif%20dan%20efisien](https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_kinerja#:~:text=Manajemen%20kinerja%20(MK)%20adalah%20aktivitas,cara%20yang%20efektif%20dan%20efisien) (Diakses 10 April 2023)

[https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen\\_sumber\\_daya\\_manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia) (Diakses 10 April 2023)

<https://springhill-lampung.goldentulip.com/id/>

Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. B. (2021). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1).

Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan (Edisi Pertama, Cetakan Keduabelas)*.

Maghfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (Edisi XIV)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Montol, G. W., Nelwan, O. S., & Walangitan, M. D. (2022). Pengaruh pelatihan, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 569.

Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Malang: Penerbit UB Press.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwanto. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang. *Jenius*, 3(2).

Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90–99.

Wijaya, E. D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>

[www.kompas.com](http://www.kompas.com)

[www.spssindonesia.com](http://www.spssindonesia.com)

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia

(SDM) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>