

## Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiga Daya Energi Jambi

Tafrijiah Melinia<sup>1)</sup>

Manajemen FEB/ Universitas Muhammadiyah Jambi<sup>1)</sup>

Hario Tamtomo<sup>2)</sup>

Manajemen FEB/ Universitas Muhammadiyah Jambi<sup>2)</sup>

hario\_35@umjambi.ac.id<sup>2)</sup>

Ade Irma Suryani<sup>3)</sup>

Manajemen FEB/ Universitas Muhammadiyah Jambi<sup>3)</sup>

adeirma.utama@gmail.com<sup>3)</sup>

Arniwita Sy<sup>4)</sup>

Manajemen FEB/ Universitas Muhammadiyah Jambi<sup>4)</sup>

arniwita38@gmail.com<sup>4)</sup>

### ABSTRAK

*Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, disiplin, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Daya Energi. Adapun metode analisisnya dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda dan analisis tabulasi data, dengan mensurvei 43 orang karyawan. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori yang "sangat baik" yang dibuktikan dengan skor 187, untuk variabel motivasi kerja berada dalam kategori "termotivasi" dengan nilai skor 171, adapun variabel disiplin kerja berada dalam kategori "sangat terdisiplin" dengan skor 185, dan variabel kepuasan kerja berada dalam kategori sangat puas dengan nilai skor 185. Uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Baik organisasi sektor publik maupun swasta bergantung pada sumber daya manusia (SDM) untuk membantu mereka mencapai keberhasilan. Semakin banyak bisnis yang menyadari bahwa karyawan adalah aset terbesar mereka, karena merekalah yang bertanggung jawab untuk mengembangkan rencana dan inovasi yang akan mendorong mereka menuju keberhasilan. (Mangkunegara, 2017) Harapannya, kinerja SDM juga akan meningkat seiring dengan kualitas SDM. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang terhadap tujuan yang harus dicapai atau tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan tugasnya dalam jangka waktu tertentu. (Tamtomo, Henrik, 2022)

Etos kerja seorang pekerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerjanya, bahkan setelah memperhitungkan peningkatan kinerja yang

tinggi. Sehingga tujuan dan aspirasi organisasi tidak terwujud. Untuk mencapai potensi penuh seseorang, seseorang harus memiliki motivasi yang tinggi, yang didefinisikan sebagai "keadaan batin yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku ke arah target tertentu" (Sedarmayanti, 2017). Motivasi pekerja membantu mereka tetap disiplin, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa memiliki pekerjaan mereka cenderung akan berusaha lebih keras, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Sebagai pemasok batu bara di PLTU, PT. Tiga Daya Energi merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan di Provinsi Jambi yang bergerak di bidang pertambangan dan perdagangan batu bara. "Bekerjasama dengan Perusahaan Pertambangan yang Andal dan Kompeten untuk Menyediakan Batu Bara yang Sesuai dengan Kebutuhan Konsumen dan Menyediakan Pasokan Batu Bara yang Stabil" merupakan alasan utama PT. Tiga Daya Energi. Statistik produktivitas pertambangan selama lima tahun terakhir menunjukkan bahwa PT. Tiga Daya Energi telah berjalan dengan baik, seperti yang dapat dilihat pada tabel terlampir:

**Tabel. 1.1**  
**Produktivitas Kinerja PT. Tiga Daya Energi Tahun 2017-2021**

Tahun	Produktivitas (Ton)	Persentase (%)
2017	217.000	-
2018	240.000	10,60
2019	254.000	5,83
2020	275.000	8,27
2021	353.000	28,36

Sumber: PT. Tiga Daya Energi 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2017 hingga 2021, Produktivitas Kinerja PT. Tiga Daya Energi meningkat sekitar 13,27%, yang merupakan peningkatan yang cukup besar setiap tahunnya baik untuk hasil penambangan batu bara perusahaan maupun kinerja keseluruhannya. Bukti menunjukkan adanya korelasi antara tingkat kerja tim dan kolaborasi dengan intensitas kerja sama individu dan kelompok, yang pada gilirannya berkorelasi dengan produktivitas. Manajemen harus mempelajari persyaratan pekerja dan menyediakan mereka dengan sumber daya yang meningkatkan efisiensi mereka jika tuntutan pekerja ingin dipenuhi. Karyawan lebih cenderung ikut campur

ketika ada dialog terbuka antara manajer dan staf, yang pada gilirannya menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. (Poltak Sinambela, 2017) Penelitian juga menunjukkan bahwa faktor-faktor termasuk dinamika kelompok, motivasi kerja, disiplin kerja, dan tingkat kepuasan kerja secara substansial memengaruhi sikap, emosi, dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan. Kebahagiaan karyawan di tempat kerja dapat diukur dengan melihat lima faktor: otonomi, gaji, peluang untuk maju, ruang fisik, dan kualitas manajemen (Hasibuan, 2017). Berikut ini adalah indikasi kinerja karyawan (Tamtomo, Henrik, 2022):

- a. Prestasi kerja seorang PNS merupakan hasil akhir dari usahanya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang selanjutnya dipengaruhi oleh tingkat keahlian, latar belakang, dan kejujurannya.
- b. Loyalitas ditunjukkan melalui tindakan dan sikap sebagai kemampuan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan penuh pemahaman dan tanggung jawab.
- c. Tanggung jawab berarti bahwa seorang pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab jabatan yang diberikan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- d. Melayani masyarakat tanpa menyalahgunakan jabatan merupakan tindakan ketaatan dari pihak pegawai.
- e. Integritas merupakan mentalitas pegawai yang bertanggung jawab penuh atas kontribusi teknis dan administratifnya bagi masyarakat.
- f. Kerja sama berarti bekerja sama dengan pegawai lain atau mitra bisnis saat ini, baik di dalam maupun di luar industri yang sama.
- g. Inisiatif pegawai merupakan upaya untuk memajukan kariernya.

Adapun komitmen kinerja karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan PT. Tiga Daya Energi dalam lima tahun terakhir, adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan**

Tahun	Karyawan (Org)	Hari Kerja	Hari Absensi (Org)	Tingkat Absensi
2017	30	278	12	0,04
2018	30	276	15	0,05
2019	35	276	10	0,04
2020	38	278	20	0,07
2021	43	274	17	0,06

Sumber: PT. Tiga Daya Energi, 2022

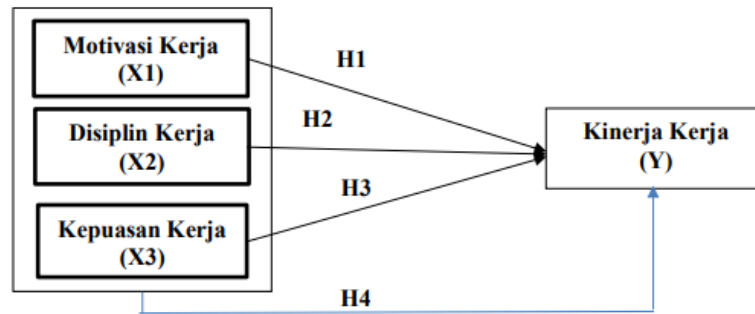
PT. Tiga Daya Energi, tindakan disiplin masih cukup tinggi yaitu sebesar 0,05 persen selama lima tahun terakhir (2017–2021). Hal ini ditunjukkan pada tabel 1.2. Tingkat indisipliner tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 0,07 persen, sedangkan terendah terjadi pada tahun 2017 dan 2019 sebesar 0,04 persen. Terjadi perubahan tahunan pada tingkat ketidakhadiran karyawan dari tahun 2017 hingga 2021, dengan beberapa karyawan masih tidak masuk kerja setiap tahunnya. Terdapat korelasi yang kuat antara tindakan disipliner dengan menurunnya kepuasan dan motivasi kerja, yang mengindikasikan bahwa karyawan masih belum sepenuhnya mematuhi kebijakan perusahaan.

Tindakan karyawan menunjukkan fenomena yang terkait dengan motivasi dan disiplin, seperti ketika diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapat tetapi ragu-ragu untuk melakukannya, ketika insentif tidak memadai dibandingkan dengan beban kerja, ketika karyawan menugaskan tugas kepada rekan kerja tanpa sepenuhnya memahami ruang lingkupnya, dan ketika manajer menunjukkan sedikit atau tidak ada penghargaan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian di PT. Tiga Tiga Daya Energi untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tiga Daya Energi Jambi.

## **METODOLOGI**

Pendekatan deskriptif kuantitatif (teknik survei) digunakan dalam metodologi penelitian ini yaitu metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka- angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.(Sugiyono, 2018) Artinya, dalam penelitian ini akan diteliti secara objektif pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini bersumber dari sumber primer, seperti survei yang dikirimkan kepada karyawan PT. Tiga Daya Energi. Data jumlah karyawan, LAKIP, dan profil kantor bersumber dari database internal perusahaan untuk pengumpulan data sekunder.

Penelitian ini disusun berdasarkan pemikiran berikut:



**Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran**

Alat yang mengukur gagasan, pandangan, dan sikap orang dengan menggunakan skala Likert. Salah satu cara untuk mengambil sampel dari suatu populasi adalah dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh, yang melibatkan pemilihan sampel dari seluruh populasi yaitu berjumlah 43 pekerja.

## HASIL

### 1. Gambaran Kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja Karyawan

Rekapitulasi penelitian memberikan gambaran lengkap dengan menunjukkan bahwa, rata-rata, 187 dari 190 responden menilai kinerja mereka "sangat baik," 171 "termotivasi," 185 "sangat disiplin," dan 185 "sangat puas" ketika diminta untuk menilai tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting di PT. Tiga Daya Energi, sementara motivasi kerja, disiplin, dan kebahagiaan kerja semuanya dijelaskan dengan baik.

### 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item – total correlation	r tabel	Keterangan
Kinerja	1	0.485	0,294	Valid
	2	0.650	0,294	Valid
	3	0.398	0,294	Valid
	4	0.691	0,294	Valid
	5	0.660	0,294	Valid
	6	0.542	0,294	Valid
	7	0.412	0,294	Valid
	8	0.447	0,294	Valid
Motivasi Kerja	1	0.908	0,294	Valid
	2	0.831	0,294	Valid
	3	0.745	0,294	Valid
	4	0.813	0,294	Valid
	5	0.875	0,294	Valid
	6	0.619	0,294	Valid
Disiplin Kerja	1	0.690	0,294	Valid
	2	0.824	0,294	Valid
	3	0.587	0,294	Valid
	4	0.511	0,294	Valid
	5	0.621	0,294	Valid
	6	0.658	0,294	Valid
	7	0.568	0,294	Valid
Kepuasan Kerja	8	0.507	0,294	Valid
	1	0.679	0,294	Valid
	2	0.834	0,294	Valid
	3	0.524	0,294	Valid
	4	0.651	0,294	Valid
	5	0.434	0,294	Valid
	6	0.526	0,294	Valid
	7	0.442	0,294	Valid
	8	0.534	0,294	Valid
	9	0.538	0,294	Valid
10	0.582	0,294	Valid	

Sumber : Data diolah, 2022

**Tabel. 1.3. Uji Validitas**

Sebagai persyaratan minimal untuk pengujian validitas, 43 responden disurvei. Analisis data menggunakan SPSS versi 23 menghasilkan nilai  $r$  yang dihitung untuk pengujian ini. Untuk tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% dan  $n = 43$ , nilai tabel  $r$  adalah 0,294. Harapan responden untuk memperoleh informasi yang komprehensif tentang kelayakan data yang diperoleh terpenuhi, menurut temuan uji validitas dalam tabel 1.3, untuk item yang berkaitan dengan persyaratan informasi dalam Gratifikasi yang Dicari. Karena nilai  $r$  yang dihitung lebih besar daripada nilai  $r$  tabel (0,294), semua komponen dimensi dalam variabel Gratifikasi yang Dicari dianggap sah, dan semua pernyataan dalam kategori persyaratan informasi dinyatakan valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Tujuan utama pengujian reliabilitas adalah menguji konsistensi kuesioner ketika diberikan beberapa kali untuk tujuan pengukuran. suatu kuesioner dianggap dapat dipercaya jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6, yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang cukup.(Umar Husein, 2010) Kriteria ini didasarkan pada rekomendasi reliabilitas Cronbach Alpha. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,6, item tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang lebih rendah.

**Tabel. 1.4. Cronbach's Alpha**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ketentuan	Kesimpulan
Kinerja	8	0,635	> 0.60	Realibel
Motivasi	6	0,888	> 0.60	Realibel
Disiplin	8	0,731	> 0.60	Realibel
Kepuasan	10	0,634	> 0.60	Realibel

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketiga bagian pernyataan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,60 jika mempertimbangkan dampak item yang dihapus. Semua hal ini cukup andal, menurut hal ini.

### 4. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini harus lulus uji asumsi klasik, yang melibatkan hal-hal berikut, agar memiliki model regresi yang layak:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Ketentuan dalam uji K-S adalah:

- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, data dianggap berdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal.

**Tabel. 1.5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51650757
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.070
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
Sumber : data diolah, 2022

Maka nilai Asymp Sig 0,191 lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tidak adanya multikolinearitas dalam data sangat penting untuk regresi yang akurat. Berikut ini adalah hasil estimasi:

**Tabel. 1.6. VIFa**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0.773	1.293
Disiplin	0.823	1.216
Kepuasan	0.656	1.523

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan uji multikolinearitas, variabel bebas kebahagiaan kerja (0,656), disiplin kerja (1,216), dan motivasi kerja (1,293) semuanya mempunyai nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, variabel bebas dalam model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas.

**5. Koefisien Regresi Linier Berganda**

Adapun rumus persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 13.240 + 0.335 X_1 + 0.191 X_2 + 0.160 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Dengan nilai koefisien konstan sebesar 13.240, kita dapat menyimpulkan bahwa, kecuali ada perubahan pada motivasi, disiplin, atau kepuasan, output dari karyawan kita akan menjadi 13.240 unit.
- b. Dengan nilai 0,335 untuk koefisien regresi variabel motivasi, kita dapat menyimpulkan bahwa kenaikan satu unit dalam motivasi akan menghasilkan peningkatan 0,335 unit dalam kinerja karyawan.
- c. Output pekerja akan naik 0,189 poin untuk setiap kenaikan satu poin dalam variabel disiplin, menurut nilai koefisien regresi sebesar 0,191.
- d. Kenaikan satu unit dalam variabel kepuasan dikaitkan dengan peningkatan 0,160 unit dalam kinerja karyawan, menurut nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan.

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

**Tabel. 1.7. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.718	.696	1.57375

a. Predictors: (Constant), kepuasan, disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah, 2022

Uji determinasi menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja menyumbang 71,80% varians kinerja karyawan, sedangkan variabel lain menyumbang 28,10% sisanya. Determinasi residual sebesar 0,718 menunjukkan pengaruh moderat dari faktor-faktor ini.

## 7. Uji F Statistik

**Tabel. 1.8. Anova**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.455	3	81.818	33.035	.000 <sup>a</sup>
	Residual	96.591	39	2.477		
	Total	342.047	42			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan, disiplin, motivasi

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan uji hipotesis statistik-F pada tabel 1.8, nilai-p (0,000) lebih kecil dari 0,05, atau nilai statistik-F (33,035) lebih tinggi dari nilai tabel-F (2,61), pada tingkat signifikansi 95%. Oleh karena itu, kita menerima H<sub>a</sub> dan menolak H<sub>0</sub>. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen-motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja-memiliki dampak terhadap kinerja karyawan jika digabungkan.



## 8. Uji t Statistik

**Tabel.1.9. Uji t Statistik**

Variabel	t Statistik	t Tabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi	6.435	2.021	0.000	Berpengaruh
Disiplin	2.127	2.021	0.040	Berpengaruh
Kepuasan	2.343	2.021	0.024	Berpengaruh

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji t statistic diatas, Estimasi untuk menguji secara parsial setiap variabel, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Dampak variabel motivasi terhadap kinerja secara statistik signifikan dengan nilai p kurang dari 0,05 dan nilai  $t$  6,435 > tabel 2.021. Kita simpulkan bahwa  $H_a$  benar dan tolak  $H_0$ . Dengan kata lain, variabel motivasi memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan dampak ini positif dan signifikan secara statistik pada level 0,05.
- b. Nilai  $t$  hitung sebesar 2,127 >  $t$  tabel 2,021 dan nilai signifikansi 0,040 < 0,05 untuk variabel disiplin terhadap kinerja. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa  $H_a$  benar dan tolak  $H_0$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada level signifikansi 0,05.
- c. Nilai signifikansi 0,024 < 0,05 dan nilai  $t$  hitung sebesar 2,343 >  $t$  tabel 2,021 menunjukkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh terhadap kinerja. Kita simpulkan bahwa  $H_a$  benar dan tolak  $H_0$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 0,05.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin, kinerja, dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan di PT. Tiga Daya Energi diuraikan sebagai berikut: Variabel kinerja menempatkannya pada kategori sangat baik dengan skor rata-rata 187, sesuai dengan indikasi pada setiap item pernyataan. Dengan skor rata-rata 171, masuk dalam kategori termotivasi pada variabel motivasi kerja, yang didasarkan pada indikasi setiap item pernyataan. Berdasarkan indikasi setiap item pernyataan, diindikasikan sangat disiplin pada variabel disiplin kerja dengan skor rata-rata 185. Dengan skor rata-rata 185,

dinyatakan sangat senang pada variabel kepuasan kerja, yang didasarkan pada indikasi setiap item pernyataan.

2. Faktor Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi semuanya memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan ketika diuji secara bersama-sama. Hasil awal menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Damayanti, Riski. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang), Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2.
- [2] Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- [3] Handoko, Hani, T. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalialia. Bumi Aksara. Jakarta.
- [4] Hario Tamtomo, Lusi Angraini, Suprihatin Lestari (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Komite Olahraga Nasional Indonesia Kota Jambi. Jurnal Khazanah Intelektual 6 (2), 1474-1481. <https://doi.org/10.37250/newkiki.v6i2.163>
- [5] Poltak Sinambela. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabowo. (2017). Evaluasi Kinerja. PT. Refika Aditama. Bandung.
- [7] Marina Adharianti. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan, Vol 3, Nomor 4
- [8] Nita Nilamsari (2014) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya pada kualitas pelayanan House keeping Department di Padma Hotel Bandung. Jurnal Manajemen. Universitas Pendidikan Indonesia.
- [9] Robbins, Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- [10] Sedarmayanti, (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung.
- [11] Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhar (2015). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Prestasi Pustaka. Jakarta.
- [12] Sugiyono (2018). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.