

J A M – E K I S

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

Pelindung : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

Sekretaris Dewan Redaksi : Marini, S.E., M. EK

Dewan Redaksi :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I.,
CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

Executive Editors : 1. Dr. Muhammad Kristiawan
2. Berto Usman, Ph.D

Dewan Editor : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M
3. Diah Khoiriah, M.Acc
4. Tezar Arianto, M.M

Secretariat and Administration : 1. Ade Tiara, M.M
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

DAFTAR ISI

ANALISIS KEDUDUKAN DAN FUNGSI SATUAN KERJA AUDIT INTERNAL DI PT. BRI SYARIAH TBK KANTOR CABANG JAMBI Abdul Ibrahim Lubis	136-141
ANALISIS VARIABEL FDR DAN BOPO DALAM MEMPENGARUHI HARGA SAHAM DI BURSA EFEK INDONESIA (Studi Pada Bank Tabungan dan Pensiunan Negara Syariah (BTPS) Periode 2016-2020) Elsi Fitriani Andang Sunarto Kustin Hartini	142-152
HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA Achmad Syahlani Desy Setyorini ²	153-162
PENGARUH <i>SERVICE RECOVERY</i> DAN <i>RELATIONSHIP MARKETING</i> TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Studi Kasus Pada Pelanggan Enggano Department Store) Sri Ekowati Shella Agustina	163-173
HUBUNGAN ETOS KERJA DAN <i>REWARD</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FLEXTECH PACKAGING INDONESIA Mahfudoh Eri Fajar Nur Fadillah Noviyanti Wulandari Sitepu	174-183
PENGARUH ORIENTASI PASAR DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KINERJA BISNIS (Studi Kasus Pada Toko Roti Panggang Banjar di Sawah Lebar Kota Bengkulu) Anggun Tarisa Adi Sismanto	184-190
PENGARUH SOSIAL MEDIA DAN LOKASI USAHA TERHADAP KEBERHASILAN USAHA (STUDI KASUS UKM BATIK DI KOTA JAMBI) Mardhiyah Dwi Ilhami Taufik Bustami Rama Akbar	191-204
PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI MY TOURS AND TRAVEL Erlin Keniya Ardinaya Didik Subiyanto Epsilandri Septyarini	205-221
PENGARUH <i>SERVANT LEADERSHIP</i> DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SANTIKA BENGKULU Eti Arini Melinda Ramadani	222-233

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

- PENGARUH SERVICE RECOVERY DAN BRAND IMAGE TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK. CABANG TANAH PATAH KOTA BENGKULU 234-243
Reni Indriani
Desi Fitria
Hara Mona Liza
- DETERMINAN MINAT NASABAH TERHADAP PEMBIAYAAN MURABAHAH DI BAITUL QIRADH BAITURRAHMAN BANDA ACEH 244-256
Annisa Chairina Lasa
Muhammad Haris Riyaldi
Teuku Muhammad Syahrizal
- ANALYSIS OF STRESS-TEST YOUR STRATEGY AND AMBIDEXTROUS STRATEGY FOR COUNTIONAL INNOVATION 257-264
Mimi Kurnia Nengsih
Meiffa Herfianti
- ANALISIS KEBIJAKAN KEMENTERIAN AGAMA KOTA BENGKULU TERHADAP PRIORITAS JAMA'AH HAJI LANSIA 265-274
Resti Fitri Pratiwi
Supardi Mursalim
Idwal B
- SISTEM PENGELOLAAN KEUANGAN MASJID BERDASARKAN INTERPRETASI STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN 35 (Studi pada Masjid Thoriqul Jannah Kota Jambi) 275-184
Rifki Ikhwan
Beid Fitrianova Andriani
Achyat Budianto
Mohammad Orinaldi
- ANALISIS KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI DIMENSI BUDAYA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI* 285-301
Kiemas Kurniawan
Yanto Effendi

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DUKUNGAN ORGANISASI PADA MASA PANDEMI COVID-19
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI MY TOURS
AND TRAVEL**

***THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND
ORGANIZATIONAL SUPPORT DURING THE COVID-19
PANDEMIC ON THE WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES AT
MY TOURS AND TRAVEL***

Erlin Keniya Ardinaya¹, Didik Subiyanto,² dan Epsilandri Septyarini³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

erlinkeniya24@gmail.com

Jl. Tuntungan No.1043, Tahunan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa
Yogyakarta 55167

Corresponding email: info@ustjogja.ac.id

Contact Person: 0274-562265

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 26 Juni 2022

Direvisi : 16 Juli 2022

Disetujui : 21 Juli 2022

Keywords:

*Work Motivation, Work
Environment, Organizational
Support.*

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Lingkungan
Kerja, Dukungan Organisasi

ABSTRACT:

Work motivation of employees needs to be considered properly by business owners with a supportive work environment and forms of organizational support from either the leadership or colleagues to be very important here. The purpose of the study was to determine and analyze the ability of compensation, the influence of the work environment, and the influence of organizational support in influencing the work motivation of MY Tours and Travel employees on the work motivation of MY Tours and Travel employees. The method used in this research is a survey approach method with the population and the sample in this study is the employees of MY Tours and Travel Banguntapan Bantul because the population size visited is 32 or less than 100, so it is classified as a saturated sample. The results showed that compensation, work environment, and organizational support had a positive and significant effect on the work motivation of My Tour & Travel employees

ABSTRAK:

Motivasi kerja karyawan memang perlu diperhatikan dengan baik oleh para pemilik usaha dengan lingkungan kerja yang mendukung dan bentuk

dukungan organisasi baik dari pimpinan atau kolega menjadi sangat penting di sini. Tujuan Penelitian untuk mengetahui dan menganalisa kemampuan kompensasi, pengaruh lingkungan kerja, dan pengaruh dukungan organisasi dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan MY Tours and Travel terhadap motivasi kerja karyawan MY Tours and Travel. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan MY Tours and Travel Banguntapan Bantul karena besaran populasi berjumlah 32 atau kurang dari 100, sehingga tergolong sebagai sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Dukungan organisasi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan My Tour & Travel.

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 di Indonesia telah mengganggu produktivitas kerja karena sebagian dari aktivitas kerja dilakukan dari rumah. Penerapan sistem kerja dengan metode ini yang dilakukan perusahaan pada masa pandemi ini merupakan salah satu cara agar perusahaan tetap dapat menghasilkan produk sehingga target perusahaan dapat tercapai dengan memiliki tenaga kerja yang berfungsi dengan baik sangat penting bagi organisasi untuk tetap kompetitif.

Menurut Teori *Self-Determination* (SDT) karyawan merasa dan berkinerja lebih baik ketika motivasi mereka bersifat otonom, yaitu, ketika mereka secara sukarela terlibat dalam pekerjaan mereka karena mereka merasa itu menyenangkan, menarik atau berharga (Deci & Ryan, 2000) Dengan demikian karyawan yang memiliki motivasi dengan cara yang terkendali dan terlibat dalam perilaku tertentu karena tekanan dari dalam atau luar yang menyebabkan kurang optimal. Karena pentingnya motivasi otonom versus motivasi terkontrol untuk perilaku dan kesejahteraan karyawan, sangat penting untuk memahami kapan kedua jenis motivasi itu muncul.

Motivasi kerja karyawan memang perlu diperhatikan dengan baik oleh para pemilik usaha dengan lingkungan kerja yang mendukung dan bentuk dukungan organisasi baik dari pimpinan atau kolega menjadi sangat penting di sini. Sehingga, dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut antara lain memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan sebagainya (Gagné, Deci, & Ryan, 2018).

Pemberian kompensasi ialah wujud dari finansial atas jasa dan manfaat nyata yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Jika kompensasi sesuai, karyawan lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini,

organisasi termasuk dalam lingkungan kerja yang tidak stabil, tidak pasti, dan tidak dapat diprediksi saat ini dengan ketahanan dan keberlanjutan jangka panjang yang dipertanyakan. Ini harus menyoroti area spesifik dan bekerja di dalam lingkungan kerja internal, di mana ada kontrol implementasi inisiatif dan perencanaan strategis untuk peningkatan produktivitas dan juga harus fokus pada kebijakan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja untuk memiliki daya ekonomi yang lebih kompetitif (Sriekaningsih, & Setyadi, 2015).

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Malhotra (2021) menyatakan motivasi dimanifestasikan oleh perhatian, usaha, dan ketekunan. Kemampuan untuk mengukur faktor-faktor yang memberi energi, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku kerja dari waktu ke waktu, sangat penting untuk menangkap motivasi karyawan dan untuk mengembangkan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, dan pada gilirannya, kepuasan dan kinerja kerja. Dalam *Self-Determination Theory* dipandang bahwa motivasi kerja seseorang berasal dari dua arah yakni intrinsik dan Ekstrinsik. SDT secara khusus menunjukkan bahwa kinerja dan kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh jenis motivasi yang dimiliki mereka dalam menjalani aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, SDT membedakan jenis motivasi dan mempertahankan bahwa berbagai jenis motivasi memiliki katalisator, konselor, dan konsekuensi yang berbeda secara fungsional (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017).

Self-determination melibatkan *true sense of choice*, perasaan bebas dalam melakukan apa yang dirinya telah pilih. *Self-determination* tercantum sebagai suatu kontinum dari tingkatan tertinggi sampai terendah, motivasi di sini adalah motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik (Guay, Vallerand, & Blanchard, 2000).

1. *Intrinsic Motivation*

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai aktivitas dari suatu kegiatan untuk suatu kepuasan dan bukan karena beberapa konsekuensi terpisah. Karena ketika termotivasi secara intrinsik, seseorang tergerak untuk bertindak bersenang-senang atau melakukan tantangan bukan karena dorongan eksternal, tekanan, atau imbalan (Ryan & Deci, 2020).

2. *Extrinsic Motivation*

Meskipun motivasi intrinsik merupakan tipe yang penting dari motivasi, sebagian besar kegiatan yang dilakukan seseorang tidak bisa dikatakan selalu tergerak karena motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah sebuah konsep yang berkaitan dengan suatu kegiatan yang setiap kali dilakukan adalah untuk mencapai beberapa keuntungan terpisah. Motivasi ekstrinsik kontras dengan motivasi intrinsik, yang mengacu pada melakukan kegiatan hanya untuk kenikmatan aktivitas itu sendiri, bukan nilai instrumentalnya (Ryan & Deci, 2020).

3. *Amotivation*

Perilaku *amotivated* adalah yang paling tidak *self-determined* karena tidak ada rasa tujuan dan tidak adanya harapan akan imbalan atau kemungkinan mengubah jalannya suatu acara. *Amotivation* dapat dilihat serupa dengan ketidakberdayaan yang dipelajari di mana individu mengalami perasaan tidak kompeten dan mengharapkan ketidakterbatasan (Guay et al., 2000).

Dukungan Organisasi

DO harus menyadari kebutuhan sosio-emosional dengan mengintegrasikan keanggotaan organisasi dan status peran ke dalam identitas sosial mereka dan memperkuat keyakinan karyawan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial organisasi meningkatkan kinerja (Tenzek, Herrman, May, Feiner, & Allen, 2013). Pengusaha ingin karyawan untuk berdedikasi dan setia pada pekerjaan mereka. Menurut norma timbal balik, jika pemberi kerja menawarkan tingkat dukungan yang tinggi kepada karyawan mereka, karyawan mungkin secara emosional berkomitmen pada organisasi mereka dengan kemungkinan pergantian yang rendah dan kinerja pekerjaan akan berada pada tingkat tinggi (Guan et al., 2014). Masing-masing dimensi variabel DO, yaitu:

1. Ekuitas Organisasi

Arab & Atan (2018) menyatakan bahwa ekuitas organisasi adalah keadilan individu untuk pertukaran (input dan output) yang timbul dari hubungan yang berlaku dalam organisasi, yang menjamin hubungan individu dengan atasan, karyawan, dan rekan kerja dari peringkat pekerjaan yang sama; dan hubungannya dengan organisasi sebagai sistem sosial. Mereka lebih lanjut menyatakan bahwa ekuitas organisasi adalah perasaan keadilan individu dalam organisasi, dan reaksi perilaku terhadap perasaan ini.

2. Perilaku Pemimpin dalam Mendukung Bawahan

Kepemimpinan yang efektif seperti yang dilihat oleh banyak orang adalah hal inti bagi keberhasilan organisasi mana pun. Perilaku pemimpin dipengaruhi oleh banyak variabel, baik pada level internal maupun eksternal. Selain itu, sekelompok faktor yang tidak terbatas membentuk perilaku kepemimpinan ini. Banyak karya penelitian meyakinkan perlunya fokus pada isu-isu mendasar, seperti proses pengaruh yang menggambarkan pengikut para pemimpin (Lian & Tui, 2012). Mereka lebih lanjut menggarisbawahi bahwa pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk menggunakan taktik yang berbeda dalam mempengaruhi, dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk pengaruh tersebut. Oleh karena itu, pemimpin harus mempertahankan metode kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan bawahannya (Purwanto, Bernarto, Asbari, Wijayanti, & Hyun, 2020).

3. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi dalam pengambilan keputusan berarti bahwa karyawan berpartisipasi dengan manajer dalam menangani informasi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Ada partisipasi dalam praktik kekuasaan antara pemilik dan manajer organisasi dan karyawannya (Chege & Wang, 2020). Gaya partisipatif sangat bertolak belakang dengan gaya otoriter dalam manajemen. Gaya partisipatif memandang karyawan sesuai dengan pekerjaannya secara keseluruhan, tidak hanya sekedar melaksanakan instruksi yang dikeluarkan oleh tingkat hierarki administratif yang lebih tinggi dalam organisasi (Huertas-Valdivia, Gallego-Burín, & Lloréns-Montes, 2019).

Lingkungan Kerja

Heizer et al., (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana hal itu mempengaruhi kinerja karyawan, keamanan dan kualitas. Lingkungan

kerja memberikan keamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menikmati lingkungan kerjanya, ia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan kegiatan tersebut, ia akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan optimal dan kinerja kerjanya akan tinggi juga. Menurut (Sedarmayanti, 2011) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Artinya kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah

memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan lembaga/perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial (Sutrisno, 2009).

1. Kompensasi langsung adalah penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi finansial langsung merupakan penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung terdiri dari gaji dan insentif:

a) Gaji

Gaji merupakan gaji dasar (*base pay*) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. Besarnya gaji pokok yang diberikan kepada karyawan ditentukan berdasarkan lamanya bekerja, tingkat pendidikan, ketrampilan yang dimiliki (Wilson, 2012).

b) Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Adapun kompensasi finansial tidak langsung yaitu dapat berbagai macam fasilitas dan tunjangan:

a) Fasilitas (*Facility*)

Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

b) Tunjangan (*Benefit*)

Contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian (Hasibuan, 2014).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Jenis penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan secara statistik atas objek-objek dengan mengedepankan penggunaan instrumen-instrumen terpakai yang bersifat formal, terstandar, dan mampu mengukur variabel (Sukmadinata, 2012).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah umum dimana terdapat obyek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik unik yang ditetapkan oleh peneliti untuk diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan MY Tours and Travel Banguntapan Bantul.

Sampel termasuk anggota dari suatu populasi dengan kriteria-kriteria atau kondisi tertentu (Sugiyono, 2016). Karena besaran populasi berjumlah 32 atau kurang dari 100, menurut (Arikunto, 2002) seluruhnya diambil sebagai sampel (sampel jenuh).

Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dilakukan dengan prosedur uji validitas dan pengujian

reliabilitas (keandalan) instrumen yang dipakai dalam penelitian. Pengujian validitas secara garis besar menunjukkan item pernyataan mana saja yang memiliki sifat valid dan bisa digunakan dalam konteks penelitian. Sedangkan pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa besar keandalan instrumen penelitian.

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini, upaya untuk mengetahui validitas instrumen digunakanlah formula *product moment*. Akan tetapi, mengingat data pada penelitian ini merupakan data ordinal, sehingga diperlukan konversi data menggunakan Metode *Succesive Interval* (MSI) menjadi data interval sebelum dilakukan uji validitas. Formula untuk uji Pearson *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

dimana:

- r_{xy} : koefisien korelasi antara X dan Y
- X : Skor butir
- Y : Skor total
- n : jumlah sampel

Penarikan kesimpulan dari hasil uji validitas adalah dengan membandingkan nilai uji korelasi dengan nilai r-tabel. Jika nilai uji lebih besar dari r-tabel. Maka dinyatakan item adalah valid, sebaliknya dinyatakan tidak valid atau gugur jika nilai uji lebih kecil dari nilai r-tabel.

2. Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan untuk menemukan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K - r)r}$$

dimana:

- α : koefisien Cronbach's ALPHA
- K : banyaknya item valid
- r : rata-rata korelasi antar item

Selain hal di atas, ada ketentuan-ketentuan yang perlu dipenuhi sebagai pengambilan kesimpulannya yakni sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's lebih besar dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut bersifat *reliable*
- b. Jika nilai Cronbach's lebih kecil dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut tidak bersifat *reliable*

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah regresi linier berganda. Namun, perlu diketahui bahwa dalam regresi diperlukan pengujian kelayakan data melalui prosedur asumsi klasik sebagai prasyarat pengujian.

Uji Asumsi Klasik

- a. Normalitas Data

Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui apakah sebaran data-data yang ada pada setiap variabel bersifat normal atau tidak. Cara yang digunakan untuk mengetahui hal ini adalah dengan melihat nilai signifikansi *2-tailed*. Jika nilai tersebut memiliki signifikansi lebih besar dari 5 %, maka dapat dipastikan bahwa sebaran datanya normal dan dapat dilanjutkan ke pengujian prasyarat selanjutnya. dengan menerapkan formula berikut:

$$KS = 1.36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 \times n_2}}$$

Keterangan:

KS : Nilai Kolmogorov Smirnov

n_1 : jumlah sampel yang diperoleh

n_1 : jumlah sampel yang diharapkan

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013: 105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pengujian dalam penelitian ini sering menggunakan alat statistik yaitu dengan *variance inflation factor* (VIF), kriterianya :

1) *Tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolinieritas.

2) *Tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah terstandardized. Dasar pengambilan keputusan uji Heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2013: 139):

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Namun, dalam penelitian ini untuk pengujian heteroskedastisitas digunakan teknik Glejser. Teknik ini dipakai dengan alasan untuk menghindari kesalahan interpretasi pergerakan data pada sumbu X dan Y di *scatterplot*. Ketentuan yang digunakan adalah, jika nilai signifikansi uji lebih besar dari 5 %, maka dinyatakan bahwa seluruh variabel bebas bersifat homoskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan prosedur regresi linier berganda. Analisis yang bertujuan untuk mengetahui keberadaan pengaruh dari variabel bebas ke variabel terikat ini juga melihat seberapa besar variabel terikat memiliki *dependencies* terhadap variabel bebas (Sunnyoto, 2013: 29). Persamaan untuk regresi linier berganda ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

Dimana:

- Y : motivasi kerja
 α : harga konstan
 β : koefisien regresi
 X_1 : kompensasi
 X_2 : lingkungan kerja
 X_3 : dukungan organisasi
 e : error

Nilai-nilai koefisien beta (β) pada formula di atas didapat dari nilai koefisien regresi variabel. Artinya, banyaknya nilai koefisien ini ikut ditentukan oleh banyaknya variabel bebas yang diikutsertakan dalam penelitian. Garis regresi dapat digambarkan ketika analisis regresi memiliki persamaan. Prediksi dapat dikatakan semakin baik ketika jarak antara data dengan titik yang terletak pada garis regresi semakin dekat.

Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui keberadaan pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi terhadap variabel motivasi kerja. Di sini pengujian dilakukan untuk melihat apakah hipotesis yang ditawarkan terbukti atau ditolak, perumusannya adalah berikut ini:

H_{1a} = variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja

H_{1b} = variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja

H_{1c} = variabel dukungan organisasi berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja

Selanjutnya, ketentuan pengambilan keputusan menggunakan besaran nilai signifikansi (α) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai sig hasil uji $< 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Jika nilai sig hasil uji $> 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas instrumen

Hasil pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini. Penyajiannya dimulai dari variabel terikat berupa motivasi kerja, dan dilanjutkan dengan variabel bebas secara berurutan berupa kompensasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel dukungan organisasi.

Tabel 4. 1

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Butir Variabel	t-tabel	t-hitung	Keterangan
MO1	0,349	0.763	Valid
MO2	0,349	0.825	Valid
MO3	0,349	0.730	Valid
MO4	0,349	0.824	Valid
MO5	0,349	0.552	Valid
MO6	0,349	0.780	Valid

Butir Variabel	t-tabel	t-hitung	Keterangan
MO7	0,349	0.794	Valid
MO8	0,349	0.659	Valid
MO9	0,349	0.352	Valid
MO10	0,349	0.597	Valid
MO11	0,349	0.484	Valid
MO12	0,349	0.563	Valid
MO13	0,349	0.505	Valid
MO14	0,349	0.727	Valid
MO15	0,349	0.593	Valid
MO16	0,349	0.527	Valid
MO17	0,349	0.603	Valid

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil pengujian pada indikator variabel motivasi kerja memiliki nilai yang jauh lebih besar dari nilai pada tabel R. (0,349). Dengan demikian, ketujuh belas (17) butir pernyataan pada variabel ini dianggap benar dan dapat digunakan seluruhnya untuk kepentingan penelitian.

Tabel 4. 2

Hasil uji validitas variabel kompensasi

Butir Variabel	t-tabel	t-hitung	Keterangan
K1	0,349	0.607	Valid
K2	0,349	0.542	Valid
K3	0,349	0.594	Valid
K4	0,349	0.628	Valid
K5	0,349	0.695	Valid
K6	0,349	0.586	Valid
K7	0,349	0.684	Valid
K8	0,349	0.556	Valid

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil pengujian pada indikator variabel kompensasi memiliki nilai yang jauh lebih besar dari nilai pada tabel R. (0,349). Dengan demikian, kedelapan butir pernyataan pada variabel ini dianggap benar dan dapat digunakan seluruhnya untuk kepentingan penelitian.

Tabel 4. 3

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja

Butir Variabel	t-tabel	t-hitung	Keterangan
LK1	0,349	0.512	Valid
LK2	0,349	0.501	Valid
LK3	0,349	0.725	Valid
LK4	0,349	0.645	Valid
LK5	0,349	0.633	Valid
LK6	0,349	0.433	Valid
LK7	0,349	0.608	Valid
LK8	0,349	0.414	Valid

Butir Variabel	t-tabel	t-hitung	Keterangan
LK9	0,349	0.583	Valid
LK10	0,349	0.576	Valid
LK11	0,349	0.642	Valid
LK12	0,349	0.607	Valid
LK13	0,349	0.512	Valid

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil pengujian pada indikator variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang jauh lebih besar dari nilai pada tabel R. (0,349). Dengan demikian, ketiga belas (13) butir pernyataan pada variabel ini dianggap benar dan dapat digunakan seluruhnya untuk kepentingan penelitian.

Tabel 4. 4

Hasil uji validitas variabel dukungan organisasi

Butir Variabel	t-tabel	t-hitung	Keterangan
DO1	0,349	0.509	Valid
DO2	0,349	0.792	Valid
DO3	0,349	0.731	Valid
DO4	0,349	0.712	Valid
DO5	0,349	0.695	Valid
DO6	0,349	0.610	Valid
DO7	0,349	0.899	Valid
DO8	0,349	0.552	Valid
DO9	0,349	0.647	Valid
DO10	0,349	0.651	Valid

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil pengujian pada indikator variabel kompensasi memiliki nilai yang jauh lebih besar dari nilai pada tabel R. (0,349). Dengan demikian, kesepuluh (10) butir pernyataan pada variabel ini dianggap benar dan dapat digunakan seluruhnya untuk kepentingan penelitian.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah alat ukur dapat digunakan untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2002). Selain hal di atas, persyaratan tertentu harus dipenuhi, seperti nilai Cronbach's α yang harus melebihi kriteria kritis sebesar 0,660. Tabel 4.9 menampilkan hasil ujian ini.

Tabel 4. 5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's α	Keterangan
Motivasi kerja	0,910	Reliabel
Kompensasi	0,759	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,834	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,867	Reliabel

Sumber: data diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai tes untuk setiap instrumen di atas level kunci Cronbach's Alpha, yang menyiratkan bahwa semua instrumen dapat dipercaya dan dapat digunakan lebih dari dua kali pada subjek penelitian yang sama.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Hasil pengujian normalitas data

Pengujian asumsi klasik yang pertama dilakukan adalah normalitas data. Di sini dilakukan pengujian dengan prosedur One-Sample Kolmogorov Smirnov. Hasil pengujian disajikan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji One-Sample KS

	Unstandardized Residual
N	33
Kolmogorov-Smirnov Z	,674
Asymp. Sig. (2-tailed)	,753

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan paparan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai uji menunjukkan signifikansi 0,753 pada Asymptotic significance. Nilai ini lebih besar dari α 5% sehingga disimpulkan data terdistribusi secara normal.

2. Hasil pengujian multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya merujuk nilai tolerance dan VIF dalam tabel statistik kolinieritas, di sini hasil uji ditunjukkan tabel 4.11.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	,211	4,738
	LINGKUNGAN KERJA	,208	4,819
	DUKUNGAN ORGANISASI	,248	4,040

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 4.11 menunjukkan nilai *tolerance* pada kompensasi sebesar 0,211; pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,208; dan pada variabel dukungan organisasi sebesar 0,248. Sedangkan nilai VIF variabel kompensasi sebesar 4,738; pada variabel lingkungan kerja sebesar 4,819; dan pada variabel dukungan organisasi sebesar 4,040. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10,00 maka disimpulkan bahwa data tidak mengalami multikolinieritas.

3. Hasil pengujian heteroskedastisitas

Pengujian asumsi klasik lainnya adalah heteroskedastisitas, dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser yang penarikan simpulannya mengacu pada nilai signifikansi. Hasil uji disajikan pada tabel 4.12.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Glejser

Model		Sig.
1	(Constant)	,461
	KOMPENSASI	,413
	LINGKUNGAN KERJA	,488
	DUKUNGAN ORGANISASI	,994

a Dependent Variable: abs_residual

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas menunjukkan nilai seluruh variabel bebas dalam uji Glejser lebih besar dari 5 %. Sehingga pada pengujian ini disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan semua faktor independen terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai F yang dihitung dibandingkan dengan nilai F-tabel. Tabel 4.13 menampilkan hasil pengujian ini:

Tabel 4. 9
Model Fit (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2361,243	3	787,081	106,194	,000(a)
	Residual	214,939	29	7,412		
	Total	2576,182	32			

a Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

b Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: data diolah (2022)

Nilai signifikan uji variabel prediktor terhadap variabel terikat adalah 0,000, sebagaimana tercantum pada tabel 4.13 pada uji simultan. Mengacu pada bentuk kesimpulan dampak, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari ambang signifikansi alpha 5%. Akibatnya, model dianggap sesuai dengan data dalam penelitian ini, dan semua variabel independen memiliki pengaruh positif yang substansial terhadap motivasi kerja pada saat yang sama.

Koefisien Determinasi

Selain mengacu pada hasil uji f di atas, untuk menunjukkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan R-Square nilai. Nilai tersebut disajikan pada tabel 4.14 berikut

Tabel 4. 10
Koefisien Determinasi

Mode 1	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	,957(a)	,917	,908	2,722

a Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai R-Square sebesar 0,917 menunjukkan nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini. Angka ini menunjukkan bahwa semua faktor independen yang digabungkan dapat menjelaskan 91,7 persen pengaruhnya terhadap variabel motivasi kerja. Sisanya 8,3 persen dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji Regresi Linier Berganda berupa uji-t antara kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi terhadap motivasi kerja.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,218	3,173		-,699	,490
	KOMPENSASI	1,250	,285	,512	4,387	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,458	,172	,314	2,668	,012
	DUKUNGAN ORGANISASI	,304	,184	,178	1,647	,110

a Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: data diolah (2022)

Hasil uji regresi pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 1,250, variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,458, dan variabel dukungan organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,304. Selanjutnya harga pembentukan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = - 2,218 + \beta 1,250X_1 + \beta 0,458X_2 + \beta 0,304X_3$$

Berdasarkan pemaparan harga regresi linier berganda sebelumnya, nilai-nilai regresi berupa koefisien variabel, signifikansinya, dan hasil t-hitung dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta -2,128 adalah negatif, menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen berada pada posisi konstan (0). Akibatnya, motivasi kerja akan turun sebesar 2.128.

2. Koefisien regresi variabel kompensasi adalah 1,250, menunjukkan bahwa ketika kompensasi meningkat sebesar 1%. Hal ini secara otomatis akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 125%.
3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,458 menunjukkan peningkatan lingkungan kerja sebesar 1%. Hal ini secara otomatis akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 45,8 persen.
4. Ketika dukungan organisasi dinaikkan sebesar 1%, akan ada koefisien regresi bagi dukungan organisasi sebesar 0,304. Hal ini secara otomatis akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 30,4 persen.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien 1,250 dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan My Tour & Travel.
2. Lingkungan kerja dengan nilai signifikansi 0,012 dan koefisien 0,458 dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan My Tour & Travel.
3. Dukungan organisasi dengan nilai signifikansi 0,110 dan koefisien 0,304 dinyatakan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan My Tour & Travel.

Saran

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk memperluas hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel lain berupa variabel moderasi atau *intervening* lainnya, untuk melihat faktor pengganggu atau pendukung dari model yang sudah ada. Termasuk, mengembangkan model prediksi teori motivasi kerja hingga implikasinya pada kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arab, H. R., & Atan, T. (2018). Organizational justice and work outcomes in the Kurdistan Region of Iraq. *Management Decision*.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chege, S. M., & Wang, D. (2020). The influence of technology innovation on SME performance through environmental sustainability practices in Kenya. *Technology in Society*, 60, 101210.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational*

Psychology and Organizational Behavior, 4, 19–43.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>.

- Gagné, M., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2018). *Self-determination theory applied to work motivation and organizational behavior*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y.-Z., & Fan, L.-H. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey. *BMC Medical Education*, 14(1), 50. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-14-50>
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 24(3), 175–213. <https://doi.org/10.1023/A:1005614228250>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2019). *Operations Management*. Harlow, United Kingdom: Pearson Education Canada. Retrieved from <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5845150>
- Huertas-Valdivia, I., Gallego-Burín, A. R., & Lloréns-Montes, F. J. (2019). Effects of different leadership styles on hospitality workers. *Tourism Management*, 71, 402–420.
- Lian, L. K., & Tui, L. G. (2012). Leadership styles and organizational citizenship behavior: The mediating effect of subordinates' competence and downward influence tactics. *Journal of Applied Business and Economics*, 13(2), 59–96.
- Malhotra, A. (2021). The Postpandemic Future of Work. *Journal of Management*, 47(5), 1091–1102. <https://doi.org/10.1177/01492063211000435>
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Effect of transformational and transactional leadership style on public health centre performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1).
- Sari, L. P., Islamuddin, & Fintariasari, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 216–221. www.jurnal.umb.ac.id
- Srikaningsih, A., Srikaningsih, A., & Setyadi, D. (2015). The Effect Of Competence And Motivation And Cultural Organization Towards Organizational Commitment And Performance On State University Lecturers In East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(17), 208–219. Retrieved from <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/23664>.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Sukmadinata, N. S. (2012). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tenzek, K. E., Herrman, A. R., May, A. R., Feiner, B., & Allen, M. (2013). Examining the Impact of Parental Disclosure of HIV on Children: A Meta-Analysis. *Western Journal of Communication*, 77(3), 323–339. <https://doi.org/10.1080/10570314.2012.719092>.

Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.