



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARATAN KELAS IIA BANCEUY

Zidan Jabal Attoriq Baskara, Padmono Wibowo

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 2023

Revised September 2023

Accepted September 2023

Available online September 2023

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia.

Keywords: Motivation, Employee Performance, Human Resources.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga pemasyarakatan kelas IIA banceuy, metode yang digunakan ialah kuantitatif, dengan populasi seluruh pegawai kelas IIA Banceuy dan menggunakan random sampling yang berjumlah sebanyak 31 orang, tehnik pengumpulan data yang digunakan ialah kuisioner dengan metode uji analisis persyaratan dan uji korelasi, regresi linear sederhana, hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang ada di Lembaga pemasyarakatan Kelas IIA Banceuy dengan hasil uji koefisien B menggunakan nilai uji f dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, dengan nilai signifikasi (sig) 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena nilai signifikasi (sig) $0,002 < 0,05$ dengan demikian motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan kelas IIA Banceuy.

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation on employee performance in Banceuy class IIA correctional institutions, the method used is quantitative, with a population of all Banceuy class IIA employees and using random sampling totaling 31 people, the data collection technique used is a questionnaire with a test method requirements analysis and correlation test, simple linear regression, the results of this study state that there is an influence of motivation on the performance of employees in Class IIA Banceuy Correctional Institutions with the results of the B coefficient test using the f test value with a confidence level of 95%, with a significant value (sig) 0.002 so that it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted because the significance value (sig) is $0.002 < 0.05$ thus motivation affects employee performance in class IIA Banceuy correctional institutions.

Email 1 : zidanjabal71@gmail.com padmonowibowo@gmail.com

PENDAHULUAN

Motivasi memiliki peran yang penting dalam memengaruhi kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi, termasuk lembaga pemasyarakatan. Motivasi yang tinggi dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Dalam konteks lembaga pemasyarakatan, pegawai memegang peran krusial dalam menjaga keamanan, memberikan pelayanan, dan melaksanakan program rehabilitasi bagi narapidana. Lembaga pemasyarakatan memiliki tugas yang kompleks dan beragam, termasuk menjaga



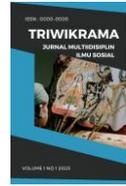
keamanan dan ketertiban di dalam penjara, memfasilitasi proses rehabilitasi, memberikan pelayanan kesehatan dan pendidikan kepada narapidana, serta mengelola berbagai program reintegrasi sosial. Untuk melaksanakan tugas-tugas ini dengan baik, motivasi yang kuat sangat diperlukan bagi pegawai di lembaga pemasyarakatan Kelas IIA Banceuy.

Sumber daya manusia berperan dalam mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut, Pada suatu organisasi kinerja seorang pegawai merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Maka dari itu setiap organisasi selalu mengawasi kinerja pegawainya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila organisasi mendukung pelaksanaan tugas mereka. Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai dalam suatu organisasi.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja pegawai, Lembaga pemasyarakatan Kelas IIS Banceuy dapat memberikan misalnya bonus kepada pegawai agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Menurut [Hustia., \(2020\)](#) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Menurut [Andika et al., \(2019\)](#) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya uapaya untuk mencapai kepuasan, dengan demikian perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat berkerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kinerja pegawai yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karna dengan begitu akan memajukan organisasi. Menurut [Jufrizen.,\(2021\)](#) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi, Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi, [Rosmini \(2019\)](#), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya



harus memperhatikan kompetensi dan motivasi pegawainya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal, tetapi pada kenyataannya masi adanya hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan kurang nya motivasi pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.

Dalam hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan, terdapat berbagai implikasi yang signifikan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka memiliki keinginan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada narapidana, menjaga keamanan di dalam lembaga pemasyarakatan, serta berperan dalam proses rehabilitasi dan reintegrasi sosial. Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat mendorong pegawai untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Menurut [Chien, at al., \(2020\)](#), Menurut [Jufrizen \(2021\)](#) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. lima tingkatan hirearki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu: pertama, Kebutuhan fisiologis (physiological) yaitu kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, istirahat, dan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri. Kedua, kebutuhan Rasa aman (safety) yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Ketiga, Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Keempat, kebutuhan pengakuan (esteem) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kelima Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization) yaitu kebutuan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunkan kemampuan, keterampilan, dan potensi. [Hustia., \(2020\)](#)

2. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan



organisasi. Adapun ([Arda, 2017](#)) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. [Mangkunegara \(2013\)](#) memberikan definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Dalam melakukan analisis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi uji regresi. Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_1 : Terdapat Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai instrumen penelitian, agar mengetahui apakah kuisisioner layak atau tidak untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian maka terlebih dahulu dilakukannya uji validitas dan uji reliabilitas, Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini berupa uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas, korelasi linear sederhana dan regresi linier sederhana, Metode regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (Motivasi) terhadap Y (Kinerja Pegawai) Sistem komputer berupa SPSS.21 digunakan dalam uji metode penelitian ini. populasi yang akan menjadi penelitian ialah Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banceuy. Dengan menggunakan metode random sampling sebanyak 31 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ialah uji yang digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pernyataan pernyataan yang ada dalam kuesioner.. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid dengan melihat hasil nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi $r \geq$ dari 0,30. Atau jika menggunakan tabel r product moment nilai r hitung $>$ dari r tabel. Dalam penelitian ini uji instrumen disebar kepada 31 orang pegawai Lembaga pemasarakatan Kelas IIA Banceuy. Maka dengan signifikansi 5% diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,355. Sedangkan uji reliabilitas Menurut (Sugiyono, 2017) digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel dan digunakan untuk



mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi). Dinyatakan reliabel apabila Cornbach Alpha (α) > 0,6. Hasil pengujian uji validitas dan uji reliabilitas terhadap 36 butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai r hitung pada semua butir pernyataan dinyatakan lebih besar dari 0,355. Dan reliabel dikarenakan nilai Cornbach Alpha (α) variable X (Motivasi) sebesar 0,744 dan variable Y (Kinerja Pegawai) 0,760.

B. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak, Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji one sample kolmogorov smirnov *test*. Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS sebagai berikut :

Table 1

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	17.44518894
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.101
	Positive	.078
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

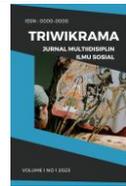
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : *Data Primer SPSS, 2023*

Bedasarkan table 1 diperoleh nilai signifikasi (*sig*) 0,200, sesuai dengan syarat uji normalitas maka nilai signifikasi (*sig*) 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

C. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu metode yang digunakan untuk memeriksa apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi linear adalah linier atau tidak. Uji ini berguna untuk memastikan bahwa asumsi dasar regresi linear terpenuhi, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen, uji linearitas menggunakan test for linearity dengan nilai signifikasi 0,05,



dua variabel mempunyai hubungan linear apabila nilai signifikansi (deviation from linearity) $>0,05$

Table 2
Uji Linearitas

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups (Combined)	5264.218	15	350.948	1.351	.284
	Linearity	30.929	1	30.929	.119	.735
	Deviation from Linearity	5233.289	14	373.806	1.439	.246
Within Groups		3896.750	15	259.783		
Total		9160.968	30			

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan pada table 2 diketahui nilai dari deviation from linearity sebesar $0,246 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dua variabel mempunyai hubungan linear karena nilai signifikasinya $>0,05$.

D. Uji Korelasi Linear Sederhana

Uji korelasi linear sederhana ialah Teknik untuk mengetahui tingkat hubungan atau korelasi antara variable X (Motivasi) dan variable Y (Kinerja Pegawai), suatu variable dinyatakan memiliki korelasi positif apabila nilai Pearson correlation bernilai positif.

Table 3

Uji Korelasi Liner Sederhana

		Correlations	
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.058
	Sig. (2-tailed)		.756
	N	31	31
Y	Pearson Correlation	.058	1
	Sig. (2-tailed)	.756	
	N	31	31



Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan table 3 diketahui nilai korelasi pearson (Pearson correlation) untuk variabel X (Motivasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,756. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif kuat.

E. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana merupakan sebuah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan secara linear antara satu variabel independent (X) dengan Variabel dependent (Y), sehingga diperoleh rumus sebagai berikut: $\hat{Y} = \alpha + \beta X$

Table 4

Variable entered

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y
 b. All requested variables entered.

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variabel independent yang digunakan adalah Motivasi (X) sedang kan variable dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan metode yang digunakan yaitu metode enter.

Tabel 5

Model Summary

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.058 ^a	.003	-.031	17.743

a. Predictors: (Constant), X
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai korelasi antar variable adalah $r = 0,0058$ dan nilai koefisien determinasinya $r^2 = 0,03$ artinya hubungan antar variabel adalah positif lemah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi menerangkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 3% dan sisanya sebesar 97% diterangkan oleh variable lain.



Tabel 6

Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.929	1	30.929	.098	.002 ^b
	Residual	9130.039	29	314.829		
	Total	9160.968	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data Primer SPSS,2023

Berdasarkan hasil dari table 6 dapat digunakan untuk menguji koefisien B menggunakan nilai uji f dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, sehingga dengan nilai signifikansi (sig) 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena nilai signifikansi (sig) $0,002 > 0,05$ dengan demikian variable X mempengaruhi variable Y.

Table 7

Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.519	33.692		2.034	.051
	X	.166	.529	.058	.313	.756

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primes SPSS, 2023

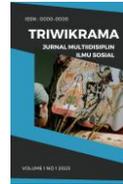
Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai koefisien regresi Unstandardized Coefficients dan sub kolom B. Kolom tersebut memberikan informasi pada nilai constant sebesar 68,519 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,756 sehingga dari nilai tersebut diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 68,519 + 0,756X.$$

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, nilai korelasi pearson (Pearson correlation) untuk variabel X (Motivasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,756. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif kuat, menunjukkan



bahwa hubungan motivasi terhadap kinerja di Lembaga pemasyarakatan Kelas IIA Banceuy terdapat hubungan yang positif, serta dalam hasil uji regresi linear sederhana dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai). Sehingga kinerja pegawai di Lembaga pemasyarakatan Kelas IIA Banceuy dipengaruhi oleh Motivasi yang dinyatakan dengan hasil uji koefisien B menggunakan nilai uji f dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, dengan nilai signifikansi (sig) 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena nilai signifikansi (sig) $0,002 < 0,05$ dengan demikian variable X mempengaruhi variable Y.

SARAN

1. Praktis

Pemimpin agar lebih memberi semangat kerja, pemberian nasehat untuk pengembangan kemampuan sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat, kemudian seorang pemimpin agar senantiasa memberikan motivasi dengan cara memberikan arahan-arahan yang membangun cara berfikir yang kritis kepada pegawai yang memiliki agar pegawai bisa meningkatkan kinerjanya.

2. Teoritis

Untuk peneliti yang akan datang untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini. Selain itu, memasukkan variabel lain sebagai mediasi, misalnya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja. Hal ini diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi dalam memberikan informasi tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja.

REFERENSI

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Nurhasanah, Siti. (2019). *Statistika 1 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba.

Nurhasanah, Siti. (2019). *Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba.

Susanto Natalia. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA*. AGORA Vol. 7, No. 1 (2019).

Rosmaini. Tanjung,H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 05, 2023 pp. 50-60
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



-
- Berend. (2019). *The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector*. Taylor&France group.
- Reizer Abira. (2019). *Employee motivation, motions, and performance: a longitudinal diary study*. emeraldinsight.0268-3946.
- Chien. (2020). *The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia*. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. Taylor&France group.
- Hustia Anggreany. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10, issue 1 Desember, 2020, Page 81-91.
- Ghosh Debjani. (2020). *Psychological detachment A creativity perspective on the link between intrinsic motivation and employee engagement*. Emerald 0048-3486.
- Jufrizen. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. *Jurnal Sains Manajemen*. Volume 7 No 1, Juni 2021.