

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ORCHARDZ GAJAHMADA  
PONTIANAK**

**Erick Sumarno**

email: Sinchan\_kocan@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak serta untuk mengetahui faktor motivasi manakah yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Karena keterbatasan waktu, tempat dan biaya, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini separuh dari populasi yang ada yaitu sebanyak enam puluh Sembilan responden yang merupakan karyawan pada Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak. Teknik analisis data yang dilakukan adalah teknik analisis data kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi simultan F, uji parsial t dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan *software SPSS 22* serta dengan tingkat kepercayaan 95,00 persen. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 12,20% dan motivasi ekstrinsik lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak.

**KATA KUNCI:** *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan*

**PENDAHULUAN**

Keberadaan Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan tentunya akan membawa kemajuan juga bagi perusahaan. Hal inilah yang mendasari setiap perusahaan untuk dapat terus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat.

Hotel Orchardz Gajahmada merupakan salah satu cabang dari Kapuas Group. Hotel ini telah beroperasi sejak tahun 2008. Hotel Orchardz didaftarkan dengan nama badan usaha PT Gemilang Cemerlang. Hotel ini merupakan salah satu hotel yang kegiatan utamanya adalah menyediakan berbagai fasilitas penginapan dsb. Seiring berkembangnya waktu, muncul sejumlah kompetitor yang beranekaragam.

Hal ini mengharuskan perusahaan bekerja lebih keras untuk mengelola pangsa pasarnya agar tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai kesuksesan optimal. Kesuksesan optimal ini ditunjang pada kemampuan sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak perusahaan. Perusahaan juga tidak akan maju walaupun mempunyai kekuatan finansial ataupun teknologi canggih jika tidak didukung dengan sumber daya manusia berkualitas yang menjalankannya. Oleh karena itu perusahaan harus mengola sumber daya manusianya dengan baik agar mampu bertahan dalam ketatnya persaingan.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan yang senantiasa bekerja dengan kemampuan maksimal agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan ini sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu perusahaan harus memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan agar terjalin hubungan simbiosis mutualisme yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak.

Apabila manajer ingin memberi motivasi pada bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik. Motivasi ini dapat berupa gaji, prestasi, kekuasaan atau wewenang, status dsb. Pada dasarnya setiap karyawan bekerja karena ada kebutuhan yang ingin mereka penuhi, namun masing-masing individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda sehingga perusahaan harus menyesuaikan motivasi dari masing-masing individu agar dapat bekerja sama menuju tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan serta faktor motivasi manakah yang lebih berpengaruh pada kinerja karyawan pada Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak.

## **KAJIAN TEORITIS**

Menurut *American Encyclopedia* dalam Hasibuan (2014: 143): “Motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.”

Motivasi merupakan suatu masalah yang kompleks di dalam organisasi karena kebutuhan dan keinginan setiap individu sangat berbeda antara satu individu dengan yang lainnya. Seringkali orang berpikir bahwa apabila seorang karyawan sudah diberikan gaji atau upah yang tinggi, maka ia akan puas dan termotivasi dengan pekerjaannya. Anggapan itu tidak benar sepenuhnya karena dalam bekerja karyawan tidak hanya menginginkan gaji atau upah semata tetapi mereka juga membutuhkan rasa aman, dapat mengadakan hubungan sosial dengan teman sekerjanya maupun dengan atasannya, dan mereka juga membutuhkan penghargaan terhadap kemampuan yang dimilikinya (Linawati, 2014).

Karyawan adalah aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai suatu bidang studi yang secara khusus mempelajari peranan dalam mencapai tujuan organisasi / perusahaan terus dikembangkan hingga sekarang.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tugas dan tanggung jawab karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia juga berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan perusahaan, mengarahkan, mengembangkan kompensasi, mengintegrasikan tugas dan tanggung jawab, memelihara karyawan, memberhentikan dan menjaga kedisiplinan karyawan. (Hasibuan, 2014). Manajemen juga merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Proses pendayagunaan ini merupakan fungsi-fungsi manajemen yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan tsb (Simamora, 2006)

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia. Keempat suku kata tidak sulit untuk dipahami artinya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. (Fathoni, 2006)

Memotivasi adalah proses manajemen dimana perilaku orang-orang dipengaruhi yang didasarkan atas pengetahuan tentang apa yang menyebabkan orang-orang melakukan sesuatu tindakan. (Winardi, 2014)

Untuk mencapai segala tujuannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dari masing-masing individu (Hidayah et al., 2016)

Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik menginginkan pencapaian prestasi yang menantang, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, serta kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensinya di tempat kerja. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai (Heri et al., 2016).

Menurut Herzberg dalam Notoatmodjo (2009: 119): “Dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yakni:

1. Faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) atau faktor intrinsik atau faktor motivasional antara lain:
  - a. Prestasi (*achievement*)
  - b. Pengakuan (*recognition*)
  - c. Tanggung jawab (*responsibility*)
  - d. Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*)
  - e. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
2. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor ekstrinsik faktor hygiene antara lain:
  - a. Kondisi kerja fisik (*physical condition*)
  - b. Hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*)
  - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*administration policy*)
  - d. Pengawasan (*supervision*)
  - e. Gaji (*wages*)
  - f. Keamanan kerja (*job security*).”

Faktor motivasi atau intrinsik adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang tentang perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman,

penempatan yang tepat dsb. Faktor pemeliharaan atau ekstrinsik adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah maksudnya kebutuhan yang berlangsung terus-menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Ketika faktor-faktor pemeliharaan atau hygiene atau ekstrinsik telah memadai, orang-orang tidak akan merasa tidak puas, namun bukan berarti mereka telah merasa puas.

Tantangan dapat memacu seseorang untuk mencapai hasil yang lebih maksimal. Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2014: 158): “Cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka.”

Apabila perusahaan ingin memotivasi para karyawannya dalam bekerja, faktor-faktor yang harus ditekankan oleh perusahaan adalah faktor motivator atau faktor intrinsik. Faktor intrinsik tersebut adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri seperti peluang, promosi, pengembangan diri, pengakuan, ataupun kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya (Edison et al., 2016). Misalnya, dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan dalam bekerja yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka. Hal ini merupakan salah satu cara terbaik untuk memotivasi karyawan dikarenakan dengan memasukkan unsur tantangan seseorang akan semakin terdorong untuk mencapai hasil yang maksimal (Hasibuan: 2014).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Widodo, 2015)

Kinerja merupakan suatu proses pengukuran yang mengacu pada satu periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2016). Kesepakatan yang ditetapkan dapat berupa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer menurut Dessler (Widodo, 2015), yaitu:

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Berdasarkan kajian teoritis di atas maka hipotesis yang dapat dibuat adalah apakah Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak?

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan bentuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan, dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu menjelaskan seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2014). Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner dan studi dokumenter. Pada metode kuesioner, penulis akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan hotel orchardz gajahmada. Hal ini dilakukan agar penulis mendapatkan informasi dalam mengumpulkan data yang diperlukan pada penelitian ini. Sedangkan pada studi documenter penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara dokumentasi langsung dari hotel orchardz gajahmada. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan pada Hotel Orchardz Gajahmada sejumlah 137 orang dan sampel yang diambil adalah 69 orang dengan teknik *purposive sampling* (teknik penarikan sampel yang dilakukan untuk tujuan tertentu saja). Teknik analisis data kuantitatif menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji signifikansi simultan F, uji t dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan *software SPSS 22* serta tingkat kepercayaan 95,00 persen

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari motivasi intrinsik, ekstrinsik dan kinerja karyawan adalah valid karena  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel yaitu sebesar 0,236. Kemudian pada uji realibilitas motivasi intrinsik, ekstrinsik dan kinerja karyawan sebesar 0,692 ; 0,728; 0,792 dapat dikatakan bersifat reliabel karena hasil uji realibilitas masing-masing variabel lebih besar dari 0,600. Pada uji normalitas data dapat dikatakan memiliki nilai residual terdistribusi normal karena nilai signifikansi yang diperoleh pada uji *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05.

Begitu pula pada uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas, berdasarkan hasil pengujian multikolerianitas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel motivasi intrinsik sebesar  $1,000 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,000 < 10$  kemudian nilai *tolerance* pada variabel motivasi ekstrinsik sebesar  $1,000 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,000 < 10$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada kedua variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas. Kemudian pada uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 0,260 kemudian nilai signifikansi variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar 0,708. Nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi yang menyangkut pengaruh variabel bebas yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,265 X_1 + 0,291 X_2$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian koefisien regresi adalah:

- a) Nilai koefisien regresi motivasi intrinsik menunjukkan terdapat pengaruh positif antara motivasi intrinsik sebagai variable independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

b) Nilai koefisien regresi motivasi ekstrinsik menunjukkan terdapat pengaruh positif antara motivasi ekstrinsik sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian koefisien regresi di atas, maka motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak adalah motivasi ekstrinsik dengan perolehan nilai sebesar 0,291 kemudian pada variabel motivasi intrinsik memperoleh perolehan nilai koefisien sebesar 0,265.

Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung sebesar 5,963 dengan signifikansi 0,005 Di mana nilai F hitung yang diperoleh lebih besar daripada F tabel ( $5,963 > 3,13$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model penelitian ini layak dan secara simultan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa secara partial motivasi intrinsik sebagai variabel  $X_1$  berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ). Begitu pula dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel  $X_2$  berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,022 < 0,05$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai R menunjukkan angka 0,391 yang berarti bahwa hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kinerja karyawan adalah kuat. Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan angka 0,127 atau 12,70%. Berarti sebanyak 12,70% variabel kinerja yang dapat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan sisanya 87,30% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dari nilai *Adjusted R Square* yang menunjukkan angka 0,127 atau 12,70% menandakan masih ada variabel lain sebanyak 87,30 mempengaruhi variabel kinerja. Hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan terbagi lagi dalam beberapa tipe yaitu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, transformasional dsb. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan kecocokan gaya kepemimpinan terhadap tipe kepribadian karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja mereka pula.

Hal-hal lain yang masih dapat mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan karena secara logikanya jika karyawan disiplin maka kinerjanya akan meningkat juga.

## **PENUTUP**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak sebesar 12,70% sedangkan 87,30% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Motivasi ekstrinsik lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 2,571 dibandingkan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 2,342 pada Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak.

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan hendaknya manajemen Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak bisa memberikan fasilitas yang semakin baik seperti kantin yang lebih bersih dan makanan yang semakin bervariasi dan juga meningkatkan keamanan standar karyawan dalam bekerja seperti memberikan alat-alat yang dapat mendukung keamanan dalam bekerja misalnya masker dan sarung tangan sehingga dalam bekerja para karyawan tidak merasa takut ataupun cemas.

Hal-hal seperti ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan untuk mencegah ketidakpuasan. Hal-hal seperti ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan melainkan keharusan yang diberikan pimpinan kepada karyawan demi kepuasan kerja karyawan. Pada motivasi intrinsik perusahaan tinggal meneruskan hal-hal yang telah dilakukan perusahaan sebelumnya seperti menghargai dan mengakui pekerjaan karyawan serta memberikan tanggung jawab dan kontribusi kepada masing-masing karyawan karena hal seperti ini akan memberikan kepuasan dan memotivasi para karyawan. Oleh karena itu kedua faktor ini harus tersedia agar menjadi dorongan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Edison, Emron., Anwar, Yohny, dan Imas Komariah. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi ketiga belas. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Linawati. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja*, vol 18, No.1. 81-89.
- Lukito, Heri P, Andi Tri H, dan M Mukeri Warso. 2016. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Management*, Vol. 2, no.2. 1-3
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Riski, Hidayah B, Chaerul Saleh, dan Dewi Prihatini. 2016. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Permandian Kebonagung Jemberr." *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1-2.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi, J. 2014. *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.