

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASTAGINA RESORT VILLA AND SPA LEGIAN BALI**

Agensia Margareth Aruan, I Made Bayu Wisnawa

**Universitas Triatma Mulya**

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the effect of work motivation on working performance in Astagina Resort vila and Spa. The methods used to collect data were questionnaire, interview, and documentation. The result shows that work motivation (x) has positive and significant effect toward employee performance in Astagina Resort and Villa and Spa. Besides that, the result also shows that the amount of determination was 46,8% which means that 46,8 % of Astagina Employee of Astagina Resort Villa and Spa were affected by work motivation (X) and the rest (53,2%) was affected by another variable which is not used in this research. It is suggested that Astagina Resort Villa and Spa Management can increase motivation by giving bonus, reward or other reinforcement which can trigger the increase of working performance. If it is applied, indirectly, it will increase working performance and visitor who stay in Astagina Resort and Spa will also increase. The management is hoped to provide training to staff so that employee can fisihh their job effectively.

Keywords: Performance, Work Motivation, Service Quality.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pariwisata merupakan suatu perjalanan yang dilakukan untuk rekreasi atau liburan dengan berbagai macam kegiatan wisata yang didukung oleh berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan masyarakat, pengusaha, pemerintah dan pemerintah daerah (Wisnawa,2022) . Pariwisata juga merupakan usaha yang menawarkan jasa, meliputi jasa transportasi, tempat tinggal, makanan, minuman (Wisnawa,2021). Di negara maju kita mengetahui bahwa pariwisata sudah bukan hal yang baru lagi, bahkan orang melakukan suatu perjalanan sudah menjadi kebutuhan hidup manusia. Namun di negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia atau yang sering di sebut negara dunia ketiga pariwisata dalam taraf perkembangan pariwisata, di Indonesia sudah merasakan bahwa dari tahun ke tahun jumlah pariwisata internasional terutama yang mengunjungi Pulau Bali terus meningkat (Wisnawa, dkk. 2019)

Salah satu yang perlu diperhatikan adalah pemberian motivasi kepada para karyawan.

Pemberian motivasi kerja menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Memotivasi adalah salah satu cara yang dapat dilakukan manajemen untuk meningkat prestasi kerja serta mampu merangsang dan mendorong karyawan untuk dapat berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi tersebut dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi finansial adalah motivasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang seperti gaji, bonus, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua. Selain motivasi finansial ada juga motivasi non finansial seperti pemberian promosi, pelatihan, penghargaan, serta fasilitas penunjang dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka ada 2 rumusan masalah yang dirumuskan yaitu

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Astagina Resort Villa and Spa?

2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Astagina Resort Villa and Spa?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Astagina Resort Villa and Spa.
2. Untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Astagina Resort Villa and Spa.

### **LANDASAN TEORI**

#### **Pengertian Hotel.**

Hotel adalah suatu akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa pelayanan makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi wisatawan atau umum yang dikelola secara komersial serta memenuhi ketentuan persyaratan pemerintahan dan adanya syarat pembayaran (Wisnawa, 2021).

#### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:143) pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

#### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Gorda (2004:41) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan oleh karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi. Kinerja dapat juga didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2004).

#### **Indikator Motivasi Kerja**

Berikut adalah beberapa elemen motivasi yang dapat menjadi 7 (tujuh) indikator motivasi menurut Feriyanto dan Triana (2015:86) diantaranya:

Kinerja (*achievement*). Penghargaan (*recognition*), Tantangan (*challenge*)  
Tanggung jawab (*responsibility*)  
Pengembangan (*development*)  
Keterlibatan (*involvement*)  
Kesempatan (*opportunity*)

#### **Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu (Robbins 2006: 260):

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

**Kajian Empiris**

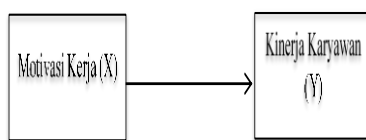
Penelitian ini menggunakan tiga kajian empiris yaitu penelitian dari Anggita (2019) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Hotel Puri Saron Seminyak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda. Temuan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaannya adalah menggunakan analisis regresi linear berganda sedangkan penulis saat ini menggunakan analisis linear sederhana.

Ni Made Krisma Yanti (2018) dalam judul penelitiannya dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Legong Keraton Beach Hotel. Diperoleh kesimpulan adanya pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Perbedaanya adalah jumlah sampel yaitu 47 responden sedangkan peneliti saat ini 80 responden.

Sarpa Guna (2018) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di Hotel the Oberoi Bali. Diperoleh kesimpulan adanya Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan secara positif dan signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

### **Kerangka Konseptual**



## **METODE PENELITIAN**

### **Identifikasi Objek Penelitian**

#### **Hotel**

Penelitian dilaksanakan di Hotel Astagina Resort Villa and Spa yang berlokasi di Jl. Werkudara Gg. Bulan No.8, Legian, Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361 dengan website <https://www.astaginaresort.com/en/> dengan alamat email [reservation@astaginaresort.com](mailto:reservation@astaginaresort.com) dan Nomor Telepon (0361) 4741000.

### **Identifikasi Variabel**

Dari permasalahan yang telah ditemukan sebelumnya, maka penulis mengkategorikan menjadi dua variabel yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat (dependent). Independent variabel dinotasikan sebagai variabel X. Dimana independent variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) di Astagina Resort Villa and Spa.
2. Variabel terikat (dependent variabel) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi

variabel terikat (Y) adalah terhadap kinerja karyawan.

### **Definisi Operasional**

#### **1. Motivasi Kerja (X)**

Motivasi kerja (X) merupakan langkah awal kita untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan pada hotel Astagina Resort Villa and Spa. Meningkatnya motivasi kerja karyawan diharapkan dapat mampu memperlihatkan kinerja karyawan yang baik terhadap tamu.

#### **2. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja kerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh sumber daya manusia di hotel Astagina Resort Villa and Spa.

Seluruh indikator tersebut diukur dengan Skala Likert 5 poin dari sangat tidak setuju (STS) sampai sangat setuju (SS)

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka-angka atau yang dapat dihitung dengan satuan tertentu, seperti data tentang perkembangan hotel berbintang dan non berbintang di Indonesia.

#### **2. Data Kualitatif**

Data kualitatif yaitu data yang berbentuk keterangan yang dapat memberikan gambaran terhadap permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian, seperti sejarah Hotel Astagina Resort Villa and spa.

### **Instrumen Penelitian**

Menurut Sanjaya (2011:84) instrumen penelitian adalah alat yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi penelitian. Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dengan cara observasi dan menyebarkan kuesioner dengan memaparkan beberapa item pernyataan dengan penilaian Skala Likert yang menggunakan 5 sistem penilaian yaitu STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), CS (cukup setuju), S(setuju), SS (sangat setuju). Dimana kuesioner yang disebarkan berisi beberapa indikator dimulai dari indikator motivasi kerja yang berjumlah 7 indikator dengan 7 item pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan 6 indikator dengan 6 item pertanyaan, kemudian baru penyebaran kuesioner, dan kuesioner yang telah dikumpulkan akan di olah

dan dianalisis menggunakan program SPSS.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis ini adalah:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis responden yakni karyawan di Hotel Astagina Resort Villa and spa untuk dijawab. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah Skala Likert, yang memiliki ciri jawaban 5 poin, yaitu:

STS = sangat tidak setuju = Nilai (1)

TS = tidak setuju = Nilai (2)

CS = cukup setuju = Nilai (3)

S = setuju = Nilai (4)

SS = sangat setuju = Nilai (5)

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab antara dua pihak yakni narasumber dan pewawancara yang bertujuan untuk mendapatkan informasi, data, keterangan atau tentang pendapat yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal yang berkaitan dengan penelitian, serta mengumpulkan informasi berupa dokumen dari Hotel Astagina Resort Villa and spa.

### **Teknik Penyajian Hasil Analisis**

Penyajian hasil analisis adalah tahap akhir suatu penelitian, dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dan komperatif dengan memperhatikan kualitas dari masalah yang dibahas. Metode deskriptif dan komperatif yaitu memaparkan secara sistematis data-data yang didapat selama penelitian, kemudian diungkapkan dengan bentuk uraian kata-kata sehingga mampu menggambarkan keadaan dengan jelas dan dapat menarik satu kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Astagina Resort Villa and Spa dilakukan dengan

menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan estimasi regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 22.0 for windows maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

**Hasil Analisis Regresi  
Linear Sederhana**

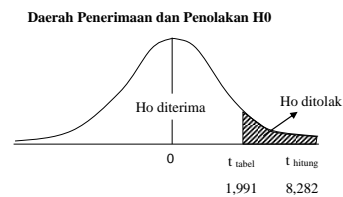
Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandar dized Coefficien ts	t	Si g.	R Squ are
1 (Constant)	8.391	4.462	.000	.468
1 Motivasi	.544	8.282	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di Astagina Resort Villa and Spa.**

Untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan di Astagina Resort Villa and Spa dapat dianalisis melalui koefisien regresi dimana nilai

koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,544 memiliki arti bahwa apabila motivasi kerja naik sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan di Astagina Resort Villa and Spa juga akan meningkat sebesar 0,544 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan.



Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 8,282 angka ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu 1,991 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Astagina Resort Villa and Spa.

**Besar pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan di Astagina Resort Villa and Spa**

Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di

Astagina Resort Villa and Spa dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan persentase pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan perhitungan pada tabel 4.9 menunjukkan nilai koefisien korelasi kwadrat (R-Square) sebesar 0,468 dan dijabarkan sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,468 \times 100\%$$

$$D = 46,8\%$$

Hasil perhitungan menunjukkan besar nilai determinasi adalah 46,8% hasil ini menunjukkan bahwa 46,8% kinerja karyawan di Astagina Resort Villa and Spa dipengaruhi oleh motivasi kerja (X) sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut:

Motivasi kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Astagina Resort Villa and Spa, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 8,282 > ttabel (0,05: 78) = 1,991 sehingga dapat disimpulkan apabila motivasi kerja (X) meningkat maka kinerja karyawan di Astagina Resort Villa and Spa juga akan mengalami peningkatan.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di Astagina Resort Villa and Spa adalah sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka saran yang dapat diajukan pada pihak manajemen Astagina Resort Villa and Spa dan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Diharapkan pihak manajemen Astagina Resort Villa and Spa dapat meningkatkan motivasi dengan cara memberikan bonus, reward atau penghargaan lain yang dapat memicu meningkatnya motivasi kerja, jika hal

ini dapat dilakukan maka secara tidak langsung kinerja karyawan meningkat dan tamu yang akan menginap di Astagina Resort Villa And Spa juga akan mengalami peningkatan.

2. Pihak manajemen Astagina Resort Villa and Spa kedepannya dapat memperhatikan kinerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan secara berkala kepada karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu dan sesuai dengan siklus aktivitas yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini juga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

3. Penelitian selanjutnya perlu membahas faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, insentif, budaya kerja, dan beban kerja dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dan sampel yang lebih luas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Anggita, Maria.2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Puri Saron Seminyak:STIPAR Triatmajaya.

Yanti, Ni Made Krisma.2018.Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Legong Keraton Beach Hotel:STIPAR Triatmajaya.

Guna, Sarpa.2018.Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di Hotel The Oberoi Bali. STIPAR Triatmajaya.

Sudiarthana.(dalam Maria Anggita.2019.Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Puri Saron Seminyak:STIPAR Triatmajaya)

Lawson.(dalam Maria Anggita.2019.Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Puri Saron Seminyak:STIPAR Triatmajaya)

Antara.(dalam Maria Anggita.2019.Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Puri Saron Seminyak:STIPAR Triatmajaya)

Tarmoezi.(dalam Maria Anggita.2019.Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Puri Saron Seminyak:STIPAR Triatmajaya)

Malthis dan Jackson.(dalam Maria Anggita.2019.Pengaruh Motivasi Kerja dan

- Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Puri Saron Seminyak:STIPAR Triatmajaya)
- Gitosudarm.(dalam Maria Anggita.2019.Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada Hotel Puri Saron Seminyak:STIPAR Triatmajaya)
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Grasindo
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Simanora, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Werther dan Davis.(dalam Sarpa Guna.2018.Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di Hotel The Oberoi Bali. STIPAR Triatmajaya)
- Robbins, S. 2001. Pelaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jakarta: PT. Prehallindo. 2003. Pelaku Organisasi Edisi Kesembilan Terjemahan. Jakarta: PT. Prehallindo. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Mardalis.(dalam Sarpa Guna.2018.Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di Hotel The Oberoi Bali. STIPAR Triatmajaya)
- Sanjaya. A. 2019. Model-Model Pembelajaran Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Keempat. Jakarta: Renika Cipta.
- Wirawan.(dalam Ni Made Krisma Yanti.2018.Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Legong Keraton Beach Hotel:STIPAR Triatmajaya)
- Pratiwi, A. 2019. Pengaruh Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Tamu Pada Hotel Puri Saron Seminyak: STIPAR Triatmajaya.
- Stainbak.(dalam Ni Made Krisma Yanti.2018.Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Legong Keraton Beach Hotel:STIPAR Triatmajaya)
- Santoso.(dalam Ni Made Krisma Yanti.2018.Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Legong Keraton Beach Hotel:STIPAR Triatmajaya)
- Priyanto.(dalam Ni Made Krisma Yanti.2018.Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Legong Keraton

- Beach Hotel:STIPAR  
Triatmajaya)
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro, Yogyakarta.
- Hasan, M Iqbal (2003). Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Afifudin.2017.Dasar-dasar Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Aris, Muhammad.2014.“Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PELNI Cabang Samarinda”.Samarinda:Universitas 17Agustus.
- Busro, Dr. Muhammad.2018.Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenada Media
- Edison, dkk.2017.Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Febriyanto, Wahyu Nur.2017.“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Displin Kerja (Studi Pada Karyawan PT Deltomed)”. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Feriyanto dan Triana.2015.Pengantar Manajemen ((3 in 1)) Untuk Mahasiswa dan Umum. Kebumen: Mediaterra.
- Larasati, Sri.2018.Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish Publisher (Grup Penerbit CV Budi Utama).
- Robiah, Rina.2015.Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Dalam Jurnal Manajemen Updat. Vol 4. No2. Pontianak: FE Universitas Tanjungpura.
- Purnaya, I Gusti Ketut.2016.Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Siswanto, B.2017.Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy.2017.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung; Alfabeta.
- Septian, R. 2013.Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Erha Clinic Bandung (Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama). Bandung: Universitas Widyatama
- Simanora, H.2006.Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kedua. Yogyakarta: STIE TKPN
- Suarjana, M.2013.Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Tritunggal Tuka (Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Pada STIE Triatma Mulya. Badung: STIE Triatma Mulya.
- Wisnawa, I. M. B., Kartimin, I. W., & Hartini, N. M. (2022). *Brand dan E-Marketing Pariwisata*

- (W. N. Cahyo (ed.); First).  
Deepublish.
- Wisnawa, I. M. B., Prayogi, P. A., &  
Sutapa, I. K. (2021).  
*Manajemen Pemasaran  
Pariwisata- Pengembangan  
Potensi Produk Wisata  
Perdesaan* (A. Y. Wati (ed.);  
First).
- Wisnawa, I. M. B., Saharjo, S. A. J.,  
Anak Agung Ratih Wijayanti,  
Ni Nyoman Nidya  
Trianingrum, Ni Wayan  
Mekarini, & I Made Hedy  
Wartana. (2021).  
Pendampingan Desa Wisata  
Dalam Meningkatkan  
Kepuasan Wisatawan Pada Era  
New Normal Di Desa Wisata  
Sangeh. *Synergy and Society  
Service*, 1(2), 56–66.  
[https://doi.org/10.51713/save.v  
1i2.49](https://doi.org/10.51713/save.v1i2.49)
- Wisnawa, I. M. B., Sutapa, I. K., &  
Prayogi, P. A. (2019).  
*Manajemen Pemasaran  
Pariwisata : Model Brand  
Loyalty Pengembangan Potensi  
Wisata di Kawasan Pedesaan*  
(A. D. Nabila (ed.); First, Issue  
1). Deepublish.