



Analisis Motivasi Kerja Karyawan di Restoran Sinar Alam 1

Adnan Husen Badeges^{1*}, Aggy Lestari Dwi Putri²

1,2 Sekolah Tinggi Pariwisata Bogor

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjpp.v2i4.4748>

*Correspondensi: Adnan Husen Badeges

Email: adnanbadeges911@gmail.com

Received: 29-06-2025

Accepted: 06-07-2025

Published: 19-08-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: *This study aims to analyze the level of employee work motivation at Sinar Alam 1 Restaurant. The objective is to identify the factors that influence motivation and evaluate which aspects require improvement to enhance employee performance. The research employed a **quantitative descriptive method**, utilizing a closed-ended questionnaire distributed to 30 employees of Sinar Alam 1 Restaurant as the respondents. Data collection techniques included observation, questionnaires, documentation, and literature study. The data was analyzed using descriptive statistical tools, including mean, median, mode, and standard deviation, and presented in the form of tables and continuum lines. The findings reveal that overall employee work motivation is at a relatively high level, with **income, working relationships, and sense of achievement** being the dominant positive factors. Most respondents agreed that their income was appropriate for their workload and that they had strong interpersonal relationships at work. Indicators related to **success**, such as meeting personal targets, also scored high. However, **supervision** and especially **recognition or appreciation**, including tangible rewards from supervisors, were among the lowest-scoring indicators. Many employees expressed neutral or negative views regarding the extent to which they felt*

*appreciated or rewarded for their hard work. The study concludes that while motivation levels are generally high, the **management of Sinar Alam 1 Restaurant must improve internal motivational strategies**, particularly in terms of giving recognition and appreciation. Enhancing these aspects can contribute significantly to sustaining employee motivation, improving service quality, and maintaining customer satisfaction.*

Keywords: *Key words: Customers; Employees; Restaurants; Supervise; Work Motivation*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat motivasi kerja karyawan di Restoran Sinar Alam 1. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi serta mengevaluasi aspek-aspek mana yang perlu ditingkatkan guna menunjang kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan **metode kuantitatif deskriptif**, dengan instrumen berupa kuesioner tertutup yang disebarluaskan kepada 30 orang karyawan sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Data dianalisis dengan teknik statistik deskriptif, mencakup nilai rata-rata (mean), median, modus, dan standar deviasi, serta disajikan dalam bentuk tabel dan garis kontinum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja karyawan berada pada tingkat yang cukup tinggi. **Faktor pendapatan, hubungan kerja, dan keberhasilan** menjadi indikator yang paling berkontribusi positif terhadap motivasi kerja. Sebagian besar karyawan merasa bahwa pendapatan mereka sesuai dengan beban kerja dan memiliki hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, banyak karyawan yang merasa telah berhasil mencapai target kerja pribadi. Namun, **indikator supervisi dan terutama pengakuan atau penghargaan**, termasuk pemberian hadiah atau bonus dari atasan, memiliki nilai terendah. Beberapa karyawan merasa kurang dihargai atas kerja keras yang telah dilakukan. Dengan demikian, meskipun motivasi kerja secara umum sudah baik, **manajemen Restoran Sinar Alam 1 disarankan untuk meningkatkan strategi motivasi internal**, khususnya dalam hal apresiasi dan penghargaan kepada karyawan.

Kata kunci: Karyawan, Motivasi Kerja, Pelanggan, Restoran, Supervisi

Pendahuluan

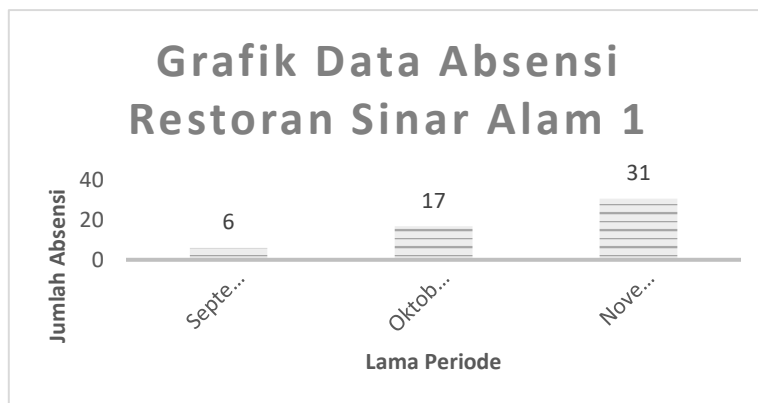
Dalam industri jasa, terutama sektor restoran, kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan sangat bergantung pada kinerja dan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, bekerja lebih efisien, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang produktivitas, meningkatnya angka absensi, dan menurunnya kualitas layanan yang di berikan kepada pelanggan.

Motivasi kerja sangat berpengaruh pada *revenue* industri karena jika motivasi kerja karyawan meningkat kualitas kerja akan menjadi lebih baik akan berpengaruh pada kepuasan pelanggan dan ketika pelanggan merasa puas para pelanggan akan melakukan *repeat order* yang akan berpengaruh pada *revenue* restoran.

Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Milton dalam jurnal (Zahra, D. A., & Wijaya, Fanji, 2023) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian karyawan berdasarkan pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan isu penting karena memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Ketika karyawan senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Pada akhirnya dimasukan ke dalam kinerja perusahaan yang lebih baik. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan setiap hari, dan karyawan lebih bahagia ketika pekerjaan karyawan tidak terlalu berat. Ketika mendapatkan pekerjaan yang berat, orang tersebut mungkin tidak puas dengan pekerjaannya karena beban kerja yang berat.

Restoran Sinar Alam 1 merupakan salah satu restoran yang telah lama beroperasi dan memiliki reputasi yang baik di industri kuliner. Dengan banyaknya pelanggan yang datang setiap hari, pelayanan yang optimal menjadi faktor utama dalam menjaga loyalitas pelanggan dan mempertahankan daya saing restoran di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Namun, ditemukan indikasi bahwa motivasi kerja karyawan di restoran ini mengalami penurunan. Beberapa gejala yang mengindikasikan turunnya motivasi kerja karyawan di Restoran Sinar Alam 1 seperti meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan. Berikut data absensi di Restoran Sinar Alam 1.



Gambar 1. Grafik Data Absensi Restoran Sinar Alam 1

Sumber: Olah Data Penulis, 2025

Data di atas menunjukkan grafik absensi karyawan Restoran Sinar Alam 1 untuk periode September hingga Desember 2024. Terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan signifikan dari bulan ke bulan. Pada periode September hingga Oktober 2024, absensi berjumlah 6. Jumlah ini meningkat pada periode 28 Oktober hingga 27 November 2024 menjadi 17. Selanjutnya, terjadi lonjakan yang cukup drastis pada periode 28 November hingga 27 Desember 2024, di mana jumlah ketidakhadiran mencapai 31. Peningkatan ini mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja karyawan.

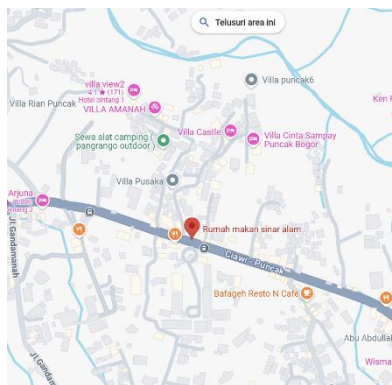
Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis bermaksud menganalisis motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis memutuskan judul penelitian untuk Karya Tugas Akhir yaitu: “Analisis Motivasi Kerja Karyawan di Restoran Sinar Alam 1”.

Metodologi Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penulis berkesempatan melakukan penelitian mengenai motivasi karyawan di Restoran Sinar Alam 1. Berikut informasi mengenai Restoran Sinar Alam 1:



Gambar. Peta Lokasi Restoran Sinar Alam 1

Sumber: Google.com, 2025

Nama Restoran : Sinar Alam 1
Alamat : Jl. Raya Puncak KM. 83 Leuwimalang, Tugu Utara, Kec. Cisarua, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16750
No. Telepon : (0251) 8255360
Instagram : @sinaralam1

Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini selama 4 (empat) bulan dimulai pada bulan februari 2025 sampai dengan bulan juli 2025.

Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random.(Rohman et al., 2023)

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif karena bertujuan untuk mengetahui penyebab kurangnya motivasi karyawan di Restoran Sinar Alam 1.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Creswell, populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama, yang menjadi dasar dalam pengumpulan data penelitian. (Subhaktiyasa, 2024). Populasi yang penulis akan berikan kuesioner meliputi karyawan yang bekerja di Restoran Sinar Alam 1 berjumlah 30 orang.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan cara mengambil seluruh jumlah karyawan. Menurut Sugiyono (2015) mendefinisikan sampling jenuh yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Fajri et al., 2022)

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer yang penulis dapat dari karyawan Restoran Sinar Alam 1 yaitu melalui kuesioner dan observasi, dan data sekunder yang penulis dapat dari jurnal terkait motivasi karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi dilakukan penulis agar penulis bisa mengamati secara langsung lingkungan kerja, interaksi antar karyawan, dan kondisi di Restoran Sinar Alam 1.

b. Kuesioner

Kuesioner dilakukan menggunakan daftar pernyataan tertutup dengan skala likert untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan. Dalam jurnal (Maryuliana et al., 2016). Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti:

- i. Sangat tidak setuju
- ii. Tidak setuju
- iii. Netral
- iv. Setuju
- v. Sangat setuju

c. Studi Pustaka

Studi pustaka (atau sering disebut juga studi literatur-literatur review, atau kajian pustaka) merupakan sebuah proses mencari, membaca, memahami, dan menganalisis berbagai literatur. (Munandar A, 2022)

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pencatatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen sendiri bisa berbentuk tulisan, gambar dan karya-karya yang monumental dari seseorang. (Munandar A, 2022)

Analisis Data

Penulis menganalisis data menggunakan metode kuantitatif deskriptif agar mendapatkan gambaran yang objektif mengenai tingkat motivasi kerja berdasarkan persepsi karyawan. Penulis menyajikan data dalam bentuk tabel, mean, median, modus, dan standar deviasi.

Mean

Rata-rata (mean) biasa ditulis dalam statistic dengan menggunakan symbol (\bar{X}) dibaca exbar. Rata-rata (mean) merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. (Sutisna I, 2020)

Median

Median adalah nilai data yang terletak ditengah setelah data itu disusun menurut urutan nilainya sehingga membagi dua sama besar. (Sutisna I, 2020)

Modus

Modus bisa digunakan untuk menganalisis fenomena yang paling banyak terjadi atau paling banyak terdapat digunakan. Modus disimbolkan dengan (Mo). (Sutisna I, 2020)

Standar Deviasi

Standar deviasi (Simpangan Baku) Standar deviasi atau simpangan baku merupakan suatu nilai yang menunjukkan tingkat atau derajat variasi kelompok atau ukuran standar penyimpangan dari reratanya. (Febriani, 2022).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pada bab ini, penulis akan memaparkan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 30 responden, yang merupakan karyawan Restoran Sinar Alam 1. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 11 Mei 2025 sebagai bagian dari proses pengumpulan data primer dalam penelitian ini. Data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi tingkat motivasi kerja karyawan berdasarkan lima indikator utama, yaitu: pendapatan, supervisi, hubungan kerja, pengakuan atau penghargaan, dan keberhasilan.

Hasil penyebaran kuesioner disajikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan pembaca memahami distribusi jawaban responden terhadap setiap indikator. Selain itu, penulis juga menyajikan hasil analisis dalam bentuk **garis kontinum**, yaitu suatu alat bantu analisis yang digunakan untuk mengukur dan menunjukkan sejauh mana kekuatan variabel motivasi kerja berdasarkan skor rata-rata pada setiap pernyataan. Garis kontinum memungkinkan interpretasi yang lebih jelas mengenai posisi kecenderungan motivasi kerja karyawan, apakah termasuk kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, atau sangat tinggi.

Analisis ini didukung oleh teori-teori motivasi kerja yang relevan, seperti teori dua faktor dari Herzberg serta teori kebutuhan dari Maslow, yang menjadi dasar dalam merancang instrumen penelitian dan menginterpretasikan hasil. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat memberikan gambaran objektif mengenai kondisi motivasi kerja karyawan di Restoran Sinar Alam 1 serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan manajerial.

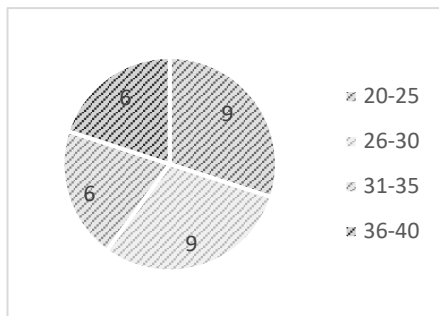
Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrument yang digunakan. (Bisnis et al., 2020.)

Karakteristik Responden

Berikut ini adalah beberapa karakteristik responden yang penulis dapatkan setelah melakukan penyebaran kuesioner pada tanggal 11 Mei 2025.

Berdasarkan Usia

Berikut adalah data usia responden yang penulis sajikan dalam bentuk tabel.

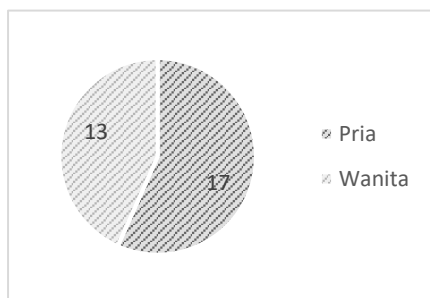


Gambar Usia Responden
 Sumber: Olah Data Penulis, 2025

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 20 sampai dengan 25 tahun berjumlah 9 responden atau (30%), 26 sampai dengan 30 Tahun berjumlah 9 responden atau (30%), 31-35 Tahun berjumlah 6 responden atau (20%), dan 36 sampai dengan 40 Tahun berjumlah 6 responden atau (20%).

Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah data jenis kelamin responden yang penulis sajikan dalam bentuk tabel.



Gambar Jenis Kelamin
 Sumber: Olah Data Penulis, 2025

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden berjenis kelamin pria berjumlah 17 responden atau (67%) dan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 13 responden atau (23%).

Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Hasil Olah Data yang dilakukan oleh penulis menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) didapatkan hasil sebagai berikut:

Hasil Pengolahan Data Uji Statistik Deskriptif

Tabel Uji statistik deskriptif

	Saya merasa pendapatan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	Saya merasa pendapatan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.	Atasan saya memberikan arahan kerja yang jelas.	Atasan saya selalu memotivasi saya.	Saya merasa dirangkul oleh karyawan di Restoran Sinar Alam 1.	Saya mempunyai hubungan baik dengan semua karyawan di Restoran Sinar Alam 1.	Saya selalu diapresiasi oleh atasan saya.	Saya diberi hadiah oleh atasan saya saat saya bekerja keras.	Saya berhasil mendapatkan apa yang saya inginkan di Restoran Sinar Alam 1.	Saya merasa telah berhasil mencapai target kerja saya.
N	Valid 30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.00	3.53	3.37	3.13	4.37	3.77	3.03	2.73	3.73	4.03
Median	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00
Mode	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4
Std. Deviation	.743	1.279	1.066	1.074	.669	1.073	1.066	1.172	.907	.850

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 30 karyawan Restoran Sinar Alam 1 memberikan gambaran umum mengenai tingkat motivasi kerja. Dengan standar deviasi rata-rata 0,99 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa pendapatan mereka sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dengan nilai garis kontinum 4,00. Namun, pada indikator supervisi pada pernyataan "atasan saya memberikan arahan kerja yang jelas" sedikit lebih rendah, dengan nilai garis kontinum 3,37. Ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa mereka tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, pengakuan atau penghargaan masih dirasakan kurang, seperti yang ditunjukkan oleh data di atas bahwa apresiasi sebagai hadiah dari atasan tercatat sebagai aspek dengan nilai rata-rata terendah, yaitu 2,73. Sebaliknya, tingginya nilai rata-rata untuk pernyataan "Saya merasa dirangkul oleh karyawan lain" sebesar 4,37 dan pernyataan "Saya mempunyai hubungan baik dengan semua karyawan" dengan nilai 3,77 menunjukkan suasana kerja yang positif. Ini menunjukkan bahwa hubungan sosial yang ada di antara karyawan cukup baik dan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Terkait kepemimpinan, nilai garis kontinum pada pernyataan "saya merasa atasan saya selalu memotivasi saya" sebesar 3,13 dan pernyataan "saya selalu diapresiasi oleh atasan saya" sebesar 3,03 menunjukkan bahwa masih dibutuhkan perbaikan dalam hal kepemimpinan dan pemberian dukungan dari atasan kepada karyawan. Dari indikator keberhasilan, responden juga menunjukkan tingkat keberhasilan diri yang tinggi dengan nilai garis kontinum 4,03 pada pernyataan "saya merasa telah berhasil mencapai target kerja saya" dan 3,73 pada pernyataan "saya berhasil mendapatkan apa yang saya inginkan di Restoran Sinar Alam 1." Ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa berhasil dan puas atas pencapaian kerja mereka.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di Restoran Sinar Alam 1 tergolong tinggi, terutama dipengaruhi oleh hubungan kerja yang positif dan keberhasilan dalam pekerjaan. Namun demikian, pengakuan atau penghargaan dari atasan, baik dalam bentuk kompensasi maupun apresiasi, masih perlu ditingkatkan guna memaksimalkan motivasi kerja secara menyeluruh.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian Analisis Motivasi Kerja Karyawan di Restoran Sinar Alam 1, ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan secara umum tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya nilai pada indikator hubungan kerja, keberhasilan individu, dan kecukupan pendapatan. Karyawan merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja serta merasa berhasil mencapai target-target yang telah ditetapkan. Namun, penelitian juga menunjukkan adanya kelemahan pada aspek pengakuan atau penghargaan, khususnya dalam bentuk hadiah atau apresiasi langsung dari atasan. Ketiadaan penghargaan yang konsisten

dan nyata ini berpotensi menurunkan motivasi dalam jangka panjang jika tidak segera ditangani. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya manajemen dalam membangun sistem motivasi yang lebih seimbang antara faktor intrinsik dan ekstrinsik agar kinerja dan loyalitas karyawan dapat dipertahankan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar pendekatan yang digunakan tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga melibatkan metode kualitatif seperti wawancara atau studi kasus guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika motivasi kerja. Selain itu, penelitian dapat diperluas dengan melibatkan beberapa restoran atau perusahaan lain agar dapat dilakukan perbandingan lintas organisasi. Peneliti juga dapat mempertimbangkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, atau lingkungan fisik kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

Adapun rekomendasi untuk pihak manajemen Restoran Sinar Alam 1 disarankan untuk mulai membangun sistem penghargaan yang lebih terstruktur, misalnya melalui program “karyawan terbaik”, pemberian insentif non-tunai, atau bentuk penghargaan simbolis lainnya yang dapat meningkatkan rasa dihargai karyawan. Selain itu, atasan perlu diberikan pelatihan agar mampu memberikan motivasi dan arahan kerja yang lebih jelas, serta mampu membangun komunikasi yang efektif dengan bawahannya. Upaya peningkatan motivasi juga dapat dilakukan dengan menciptakan kegiatan internal yang bersifat membangun kerja sama tim, seperti kegiatan kebersamaan atau forum evaluasi rutin yang memberi ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi mereka.

Referensi

- Abdul, O. :, & Saleh, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang (Vol. 11, Issue 21)*.
- Bisnis, J., Pemasaran, D., Saputra -Tio, S., & Sihombing, Y. (n.d.). *Analisis Kualitas Pelayanan Pergudangan Pada Pt Agility International Cabang Surabaya*.
- Danang Sunyoto, D., Wagiman, M. M. C. B. L. D. M., & Pd, S. (n.d.). *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*.
- Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Kata kunci. In *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (Vol. 5, Issue 1)*. <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Febriani, S. (n.d.). *Analisis Deskriptif Standar Deviasi*.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harza, F., Djamhur, M., & Mayoan, H. Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank

- Btn Kantor Cabang Malang. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 22, Issue 1).
- Indriawati, D. (n.d.). *Mall Resto Di Pontianak*.
- Kristinae, V. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya)*. 2(2).
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- mm. (n.d.).
- Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif, M. (n.d.). *Bunga Rampai*. www.medsan.co.id
- Pengaruh_Beban_Kerja_Kompensasi_Dan_Moti*. (n.d.).
- PUSTAKA Karyawan, T. A. (n.d.). *BAB II*.
- Rahadi, Q. (n.d.). *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking* <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jieb> Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg. <https://doi.org/10.31000/almaal.v5i1.10726>
- Rohman, M. M., Bani, M. D., Antonny, G., Aryasatya, B., & Muri, D. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori Dan Praktik Get Press Indonesia*. <https://www.researchgate.net/publication/377329440>
- Rustiani, F., Jalilah Fitria, I., & Kunci, K. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Karyawan The Effect Of Compensation On Employees ABSTRAK. In *Fina Rustiani. JMEHy* (Vol. 16, Issue 1).
- Safitri, I., & Kanda, A. S. (2024). *Jurnal Praktik Akuntansi Modern Analisis Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat* (Vol. 6, Issue 4). <https://journalpedia.com/1/index.php/jpam>
- skala likert new. (n.d.).
- STATISTIKA PENELITIAN. (n.d.).
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Surabaya, U. M. (n.d.). *Manajemen Motivasi Sentot Imam Wahjono*. <https://www.google.com/search?q=motivasi&rlz=1C1CHBD>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- teori restoran new. (n.d.).
- Yanuari, Y. (n.d.). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>