

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CAFE OMAH 29

Gempar Wijdan Rafiddzaky¹, Haunannizom Faza Ariyanto², Febrianandya
Firosaufa Sudibyo³, Shintya Zahra Salsabilla⁴

141220227@student.upnyk.ac.id¹, 141220232@student.upnyk.ac.id²,
141220216@student.upnyk.ac.id³, 141220230@student.upnyk.ac.id⁴

UPN "Veteran" Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja karyawan di Cafe Omah 29 dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian melibatkan wawancara mendalam dengan karyawan kafe dan observasi langsung di lingkungan kerja. Analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya beragam faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, termasuk lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan kebutuhan akan pengakuan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan di Cafe Omah 29. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pemahaman tentang motivasi kerja karyawan di sektor industri kafe dan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang perilaku organisasional.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze employee motivation at Cafe Omah 29 using a qualitative approach. The research method involves in-depth interviews with cafe employees and direct observation in the workplace environment. Data analysis is conducted using a thematic analysis approach to identify factors influencing employee motivation. The results of the study indicate a variety of factors affecting employee motivation, including the work environment, managerial support, and the need for recognition. The implications of this research highlight the importance of developing more effective human resource management strategies to enhance employee motivation and well-being at Cafe Omah 29. This study provides new insights into employee motivation in the cafe industry sector and can serve as a reference for future research in the field of organizational behavior.

Keywords: Work motivation, Employee.

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian "Analisis Motivasi Kerja Karyawan di Cafe Omah 29" menekankan pentingnya memahami secara menyeluruh faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, terutama dalam konteks industri layanan makanan dan minuman. Dalam kafe, karyawan tidak hanya bertanggung jawab untuk menyajikan makanan dan minuman, tetapi juga untuk menciptakan pengalaman yang memuaskan bagi pelanggan. Oleh karena itu, tingkat motivasi kerja karyawan dapat memiliki dampak signifikan pada kualitas layanan yang diberikan dan kesuksesan keseluruhan kafe.

Motivasi kerja adalah fenomena yang kompleks, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut teori motivasi, faktor-faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang dalam lingkungan kerja. Namun, faktor-faktor ini mungkin bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik unik dari tempat kerja tertentu.

Dalam konteks Cafe Omah 29, di mana atmosfer dan budaya tempat kerja mungkin memiliki dampak besar pada motivasi karyawan, pendekatan kualitatif menjadi relevan. Metode penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman dan persepsi karyawan terkait motivasi kerja, serta dinamika unik yang ada di tempat kerja.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah wawancara mendalam dengan karyawan Cafe Omah 29. Wawancara ini akan memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman individu karyawan, persepsi mereka tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, dan harapan serta aspirasi mereka terkait pekerjaan mereka. Selain itu, observasi partisipatif juga dapat digunakan untuk memahami dinamika dan budaya tempat kerja secara lebih langsung.

Dengan menggabungkan wawancara mendalam dan observasi partisipatif, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang motivasi kerja karyawan di Cafe Omah 29. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen kafe untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan mereka.

METODOLOGI

1. PENDEKATAN PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif purposif sampling dengan menerapkan Teknik wawancara terbuka terhadap karyawan Cafe Omah 29. Penelitian ini akan menggunakan data yang berupa hasil dari wawancara. Tujuan digunakannya data tersebut yakni untuk memperoleh data terkait motivasi kerja karyawan yang bekerja di Cafe Omah 29.

2. SETTING PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di Cafe Omah 29 yang ada di Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunungkidul

3. SUBJEK PENELITIAN

Subjek dari penelitian ini adalah mahasiswa program studi S1 Universitas Negeri Yogyakarta. Subjek akan dipilih secara acak.

4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dari karyawan yang bekerja di Cafe Omah 29.

5. INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

Instrumen pengumpulan data kualitatif adalah alat yang Anda gunakan untuk mengumpulkan informasi dari partisipan dalam penelitian.

6. ANALISIS DATA

Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses mengidentifikasi, mengorganisir, dan memahami pola, tema, dan makna yang muncul dari data kualitatif yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, analisis data bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mendalaminya. Berikut adalah langkah-langkah umum dalam analisis data penelitian kualitatif:

- a. Pemahaman Data: Memulai dengan membaca ulang transkrip wawancara dengan karyawan Cafe Omah 29 dan memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang pengalaman, persepsi, dan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja mereka.
- b. Pemberian Label atau Kode: Identifikasi unit-unit data yang relevan, seperti pernyataan karyawan tentang faktor-faktor motivasi, tantangan yang dihadapi, dukungan yang diterima, dan harapan mereka terhadap perusahaan.
- c. Pengorganisasian Data: Mengelompokkan data ke dalam tema-tema yang muncul secara alami, seperti motivasi intrinsik (misalnya, rasa pencapaian, pertumbuhan pribadi) dan motivasi ekstrinsik (misalnya, pengakuan, insentif finansial).
- d. Analisis Lebih Mendalam: Menganalisis lebih lanjut tema-tema yang muncul untuk mengidentifikasi pola atau tren yang signifikan, seperti perbedaan dalam motivasi antara karyawan baru dan yang telah lama bekerja.
- e. Mengembangkan Narasi: Menggabungkan temuan-temuan tersebut dalam sebuah narasi yang menggambarkan kompleksitas motivasi kerja di Cafe Omah 29, termasuk interaksi antara faktor internal dan eksternal.
- f. Verifikasi dan Interpretasi: Memastikan bahwa temuan-temuan tersebut sesuai dengan data yang dikumpulkan dan memberikan makna yang mendalam dalam konteks pertanyaan penelitian, seperti bagaimana lingkungan kerja memengaruhi motivasi karyawan.
- g. Menyusun Tema Utama: Mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul, seperti pentingnya pengakuan atas prestasi, peran kepemimpinan yang mendukung, dan kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi.
- h. Memeriksa Kembali Pertanyaan Penelitian: Memastikan bahwa temuan-temuan tersebut menjawab pertanyaan penelitian dengan memeriksa keselarasan temuan dengan tujuan penelitian, seperti bagaimana faktor-faktor motivasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- i. Menyusun Laporan: Membuat laporan penelitian yang mencakup deskripsi temuan, interpretasi, dan implikasi untuk praktik manajemen sumber daya manusia di Cafe Omah 29.
- j. Kualitas dan Relevansi: Memastikan bahwa analisis ini memenuhi kriteria kualitas penelitian kualitatif dan relevan dengan tujuan penelitian, serta didokumentasikan dengan baik untuk keperluan replikasi dan verifikasi.
- k. Dengan melakukan analisis data ini, kita dapat memahami lebih baik dinamika motivasi kerja karyawan di Cafe Omah 29 dan memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif.

Penting untuk diingat bahwa analisis data kualitatif adalah proses yang fleksibel dan terus berkembang. Peneliti dapat kembali ke data dan tema-tema yang telah diidentifikasi, serta menggali lebih dalam jika diperlukan. Selain itu, dokumentasikan dengan baik seluruh proses analisis agar penelitian dapat direplikasi dan diverifikasi oleh orang lain.

7. VALIDASI DATA

Dalam memvalidasi data yang diperoleh dalam penelitian ini, dilakukan wawancara dengan berbagai karyawan dari Cafe Omah 29 yang memiliki latar belakang yang beragam. Hal ini mencakup variasi dalam hal usia, jenis kelamin, lama bekerja di perusahaan, posisi jabatan, dan pengalaman kerja. Melibatkan responden yang beragam secara demografis dan pengalaman kerja akan memastikan representasi yang lebih baik dari populasi karyawan di Cafe Omah 29. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dianggap lebih valid dan mewakili berbagai perspektif dan pengalaman dalam hal motivasi

kerja. Lebih lanjut, menyertakan kutipan langsung dari wawancara akan memberikan bukti konkret bahwa temuan dan analisis didasarkan pada data asli, sehingga meningkatkan kepercayaan dan validitas penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung di Cafe Omah 29, yang berlokasi di wilayah Wonosari, Gunung Kidul, Yogyakarta. Tujuan dari deskripsi lokasi penelitian ini adalah untuk memberikan konteks yang mendalam tentang lingkungan di mana penelitian ini dilakukan. Berikut adalah deskripsi mengenai lokasi dilakukannya penelitian:

1. Lokasi Geografis

Cafe Omah 29 terletak di Wonosari, sebuah kecamatan di Kabupaten Gunung Kidul, Yogyakarta, Indonesia. Gunung Kidul adalah salah satu kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta yang terkenal dengan keindahan alamnya, terutama pantai-pantai dan gua-gua karst yang menarik wisatawan dari berbagai daerah.

2. Konteks Budaya

Wonosari, sebagai bagian dari Kabupaten Gunung Kidul, memiliki kekayaan budaya yang mencerminkan tradisi dan adat istiadat Jawa. Kehidupan sehari-hari masyarakat di sini banyak dipengaruhi oleh seni tradisional, seperti wayang kulit, gamelan, dan tari-tarian. Budaya gotong royong dan kebersamaan masih sangat kental, yang tercermin dalam berbagai kegiatan sosial dan keagamaan. Cafe Omah 29 berada dalam lingkungan yang menghargai dan memelihara warisan budaya ini, yang turut mempengaruhi suasana dan pengalaman pengunjung kafe.

3. Karakteristik Sosial

Cafe Omah 29 menjadi tempat berkumpulnya masyarakat lokal dan wisatawan yang datang untuk menikmati suasana nyaman dan menu khas yang ditawarkan. Karyawan di kafe ini sebagian besar berasal dari masyarakat setempat, menciptakan suasana kerja yang akrab dan hangat. Kehidupan sosial di kafe ini aktif dengan berbagai acara, seperti live music, gathering komunitas, dan acara budaya. Interaksi antara karyawan dan pengunjung mencerminkan keramahan khas masyarakat Gunung Kidul. Kolaborasi antar-karyawan serta dengan komunitas lokal sering terjadi, memperkuat ikatan sosial dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

4. Sejarah

Cafe Omah 29 didirikan dengan tujuan untuk menyediakan tempat yang nyaman dan menyenangkan bagi pengunjung, baik lokal maupun wisatawan. Kafe ini berusaha memadukan konsep modern dengan sentuhan budaya lokal, sehingga menciptakan suasana yang unik dan khas. Sejak berdirinya, Cafe Omah 29 telah berkembang menjadi salah satu tempat favorit di Wonosari, Gunung Kidul, berkat komitmennya terhadap kualitas pelayanan dan penghargaan terhadap budaya lokal. Kafe ini juga aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sosial dan budaya di daerah sekitarnya, menunjukkan peran aktifnya dalam komunitas. Dengan latar belakang yang kaya akan budaya, lingkungan sosial yang dinamis, dan lokasi geografis yang menarik, Cafe Omah 29 menyediakan tempat yang ideal untuk penelitian ini. Lingkungan ini memberikan konteks yang beragam dan mendalam untuk memahami motivasi kerja karyawan di kafe ini.

B. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data utama yang memberikan wawasan mendalam terkait dengan pertanyaan penelitian. Subjek ini terdiri dari 2 orang karyawan Cafe Omah 29. Sesuai dengan permintaan subjek, maka nama asli dari subjek disamarkan. Berikut nama dan status subjek penelitian ini :

| Nama Subjek | Status Subjek |
|-------------|---|
| DF | Merupakan karyawan di Café Omah 29 sebagai barista. |
| DS | Merupakan karyawan di Café Omah 29 sebagai <i>waiters</i> |

Hasil Penelitian

1. Faktor-Faktor yang Membuat Karyawan Tertarik Bekerja di Cafe Omah29

Berdasarkan wawancara dengan para karyawan Cafe Omah 29, terdapat berbagai alasan yang membuat mereka tertarik untuk bekerja di kafe ini. Faktor-faktor tersebut meliputi lingkungan kerja yang nyaman, suasana kekeluargaan, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Selain itu, karyawan juga menyebutkan adanya motivasi intrinsik seperti keinginan untuk berkontribusi pada bisnis lokal dan belajar lebih banyak tentang industri *food and baverage*.

- "Saya tertarik kerja di Cafe Omah 29 karena suasananya yang nyaman dan saling support mas. Selain itu, saya pengen belajar lebih banyak tentang industri *food and baverage*" (Wawancara dengan subjek DF, pada tanggal 10 Mei 2024, pukul 20.07)
- "Saya pilih kerja di Cafe Omah 29 karena kalau tak liat-liat ada banyak kesempatan untuk berkembang di sini. Saya juga ingin mendukung bisnis lokal." (Wawancara dengan subjek DS, pada tanggal 10 Mei 2024, pukul 21.02)

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Cafe Omah 29

- Lingkungan kerja di Cafe Omah 29 sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Mereka merasa didukung oleh rekan kerja dan manajemen, yang menciptakan atmosfer positif dan kolaboratif. Karyawan menyebutkan bahwa komunikasi yang baik dan dukungan dari manajemen membantu mereka merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- "Lingkungan kerja di sini mendukung banget mas. Temen-temen kerja dan atasan sering banget ngasih support, jadi saya merasa nyaman aja dan termotivasi buat kerja di sini." (Wawancara dengan subjek DF, pada tanggal 10 Mei 2024, pukul 20.15)
- "Saya ngerasa disupport oleh semua orang di Cafe Omah 29, kayak kalo ada yang salah sering diingetin. Jadi hal-hal kecil kek gitu yang buat saya lebih bersemangat dalam bekerja." (Wawancara dengan subjek DS, pada tanggal 10 Mei 2024, pukul 21.10)

3. Dukungan dari Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Motivasi Karyawan

Dukungan yang diterima karyawan dari lingkungan kerja mereka berperan besar dalam menjaga motivasi kerja tetap tinggi. Para karyawan menyatakan bahwa rasa kebersamaan dan perhatian dari manajemen membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Mereka juga merasa bahwa adanya perhatian

terhadap kesejahteraan karyawan, seperti pengaturan jadwal yang fleksibel dan pengakuan atas prestasi, sangat membantu dalam menjaga semangat kerja.

- a. *"Dukungan dari teman-teman dan atasan membantu banget. Mereka selalu mendengarkan keluhan dan memberikan solusi, jadi kayak merasa lebih dihargai dan termotivasi aja sih mas."* (Wawancara dengan subjek DF, pada tanggal 10 Mei 2024, pukul 20.22)
- b. *"atasan saya lebih peduli sih sama karyawan-karyawannya, kayak pengaturan jadwal yang fleksibel dan apresiasi atas kerja keras kami, sangat memotivasi saya dan teman-teman untuk kerja lebih baik."* (Wawancara dengan subjek DS, pada tanggal 10 Mei 2024, pukul 21.17)

Dengan memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja di Cafe Omah 29 serta pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi mereka, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen Cafe Omah 29 dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil wawancara dengan karyawan Cafe Omah 29 menggambarkan motivasi dan pengalaman mereka terkait dengan pekerjaan di kafe tersebut. Mayoritas karyawan menunjukkan minat yang kuat untuk bekerja di Cafe Omah 29 karena berbagai alasan yang mencakup lingkungan kerja yang nyaman, suasana kekeluargaan, serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan berkontribusi pada bisnis lokal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja yang positif memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan.

Para karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa didukung oleh rekan kerja dan manajemen. Dukungan ini sangat penting karena menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif. Dalam teori motivasi kerja, dukungan dari lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan. Karyawan merasa bahwa komunikasi yang baik dan perhatian dari manajemen membantu mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Karyawan juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja di Cafe Omah 29 berperan besar dalam menjaga motivasi kerja mereka tetap tinggi. Mereka merasakan bahwa suasana kerja yang positif dan dukungan dari rekan kerja serta manajemen membuat mereka lebih bersemangat dan termotivasi. Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasakan kepuasan dari perhatian yang diberikan oleh manajemen terhadap kesejahteraan mereka, seperti pengaturan jadwal yang fleksibel dan pengakuan atas prestasi kerja. Ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang efektif, di mana perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. Pengakuan dan apresiasi dari manajemen memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan merasa lebih terhubung dengan organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, penting untuk memahami bahwa motivasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti gaji atau kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga oleh faktor-faktor internal seperti dukungan sosial, pengakuan, dan rasa memiliki. Cafe Omah 29 telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Hal tersebut menekankan pentingnya peran manajemen dan lingkungan kerja yang positif dalam memotivasi karyawan. Untuk bisnis seperti Cafe Omah 29, menjaga dan meningkatkan dukungan ini dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, terbukti sangat penting dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang produktif.

KESIMPULAN

Tinjauan atas penelitian yang dilakukan tentang motivasi kerja karyawan di Cafe Omah 29 yang berlokasi di wilayah Wonosari, Gunung Kidul, Yogyakarta, menunjukkan hasil yang menyoroti kompleksitas, sensitivitas, dan tantangan yang dihadapi oleh para karyawan. Dalam proses penelitian, ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, interaksi sosial, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

Para karyawan di Cafe Omah 29 merasakan bahwa lingkungan kerja yang positif, suasana kekeluargaan, dan kesempatan untuk berkembang merupakan faktor-faktor penting yang memotivasi mereka untuk bekerja. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan manajemen juga dianggap sebagai hal yang sangat berarti dalam menjaga motivasi dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya kesadaran akan kesejahteraan mental karyawan. Dalam menghadapi tekanan dan tantangan dalam lingkungan kerja, dukungan sosial dan perhatian terhadap kesehatan mental menjadi aspek yang tidak boleh diabaikan. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan ramah terhadap kesejahteraan karyawan merupakan langkah penting dalam mengurangi stres dan meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola motivasi kerja karyawan. Selain fokus pada faktor-faktor eksternal seperti gaji dan fasilitas kerja, perhatian yang lebih mendalam terhadap kesejahteraan psikologis karyawan juga perlu ditekankan. Melalui upaya bersama dari manajemen, rekan kerja, dan pemerintah, diharapkan dapat diciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, mendukung, dan berkelanjutan bagi karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini menyoroti pentingnya kesadaran, edukasi, dan dukungan sosial dalam mengelola motivasi kerja karyawan. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif, berkelanjutan, dan memperhatikan kesejahteraan keseluruhan karyawan di Cafe Omah 29.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Brown, S. (2008). *Cafe Life Sydney: A Guidebook to the Cafes and Coffee Culture of Inner City Sydney*.
- Deci, E. L. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dewi, S. A., & M. T. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering*.
- Irawati, D., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja,

- Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja. DIMENSI.
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Economics and Management*.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA*.
- Locke, E. A. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*.
- Nugroho, N., Chua, E., Arwin, Han, W. P., & Wilinny. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*.
- Robbins, S. P. (2019). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson.
- Schein, E. H. (*Organizational Culture and Leadership*). 2010. John Wiley & Sons.
- Sinollah, Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela pada Pusat. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*.