



PENGARUH MOTIVASI DAN PARTISIPASI KARYAWAN TERHADAP
PENDAPATAN PERHOTELAN

Kristian Hoegh Pride Lambe¹ dan Asrin Tandi²

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen
Indonesia Paulus, Indonesia^{1 dan 2}

kristian_lambe@ukipaulus.ac.id¹ dan asrintandi@ukipaulus.ac.id²

Abstrak

Latar belakang: Persaingan dalam bidang pelayanan jasa perhotelan menjadi semakin ketat, dimana hampir pada setiap kota-kota besar terdapat perusahaan pelayanan jasa.

Tujuan penelitian: Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi dan partisipasi karyawan terhadap pendapatan perhotelan.

Metode penelitian: Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dan data sekunder. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Peneliti mengolah data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dalam melihat upaya-upaya apa yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan pendapatannya yang menggunakan metode pengukuran deviasi rata-rata atau *mean deviation*.

Hasil penelitian: Motivasi dan partisipasi karyawan pada karyawan pada Hotel CLARO (*Clarion and Convention*) cukup baik sehingga memengaruhi tingkat pendapatan perhotelan dengan rata-rata motivasi dan partisipasi karyawan yang dihasilkan adalah cukup baik dengan nilai deviasi rata-rata (V_s) = 3-3,9, dimana selama ini para karyawan dalam melaksanakan tugasnya selalu berhasil dengan baik dan memuaskan bagi pengguna jasa perhotelan.

Kesimpulan: Motivasi dan partisipasi yang melekat pada segenap karyawan pada Hotel CLARO (*Clarion and Convention*) cukup baik sehingga memengaruhi tingkat pendapatan perhotelan, sehingga perlu pemenuhan kebutuhan karyawan baik mengenai gaji maupun pemberian tunjangan atau bonus, dapat memotivasi untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan segi tanggungjawab para karyawan perlu untuk ditingkatkan dalam mencapai tujuan yang ingin di raih oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Meningkatnya pendapatan perhotelan berkaitan erat dengan kesejahteraan yang akan menciptakan hubungannya yang baik antar karyawan dan pimpinan.

Kata kunci: Motivasi, Partisipasi Karyawan, Pendapatan Perhotelan

Abstract

Background: Competition in the field of hospitality services is becoming increasingly tight, where almost every big city has a service company.

Research purposes: To determine and analyze the effect of employee motivation and participation on hospitality.

Research methods: The data used in this study are primary data and secondary data. This research is a type of quantitative research. The researcher processes the data that has been collected using descriptive analysis methods to see what efforts are being made by the company to increase its income using the method of measuring the average deviation or the mean deviation.

Research results: Employee motivation and participation at the CLARO (*Clarion and Convention*) Hotel is quite good so that it affects the level of hotel income with an average employee motivation and participation produced quite well with an average deviation value (V_s) = 3-3,9, where so far the employees have always worked well and satisfactorily for hotel service users.

Conclusion: The motivation and participation inherent in employees at the CLARO (*Clarion and Convention*) Hotel is quite good so that it affects the increase in income, so it is necessary to meet the needs of employees both regarding salary and the provision of benefits or bonuses, can motivate them to play an active role in the company's goals. In terms of achievement for improvement in achieving the goals to be achieved by the company to be able to increase profits. Increased income which is closely related to Welfare which will create a good relationship between employees and leaders.

Keywords: Motivation, Employee Participation, Hospitality Income

Diterima: **29-10-2021**; Direvisi: **2-11-2021**; Disetujui: **14-11-2021**

PENDAHULUAN

Persaingan dalam bidang pelayanan jasa perhotelan menjadi semakin ketat (Atmoko, 2018), dimana hampir pada setiap kota-kota besar terdapat perusahaan pelayanan jasa (Azizah & Adawia, 2018), dimana perusahaan pelayanan jasa tersebut mempunyai daya saing untuk meraih kepuasan para pengguna jasa sehingga perusahaan jasa (Mujayanah, 2017) menggunakan segenap kemampuannya secara maksimal berusaha dengan kebebasan yang dimilikinya untuk lebih menjadi profesional dibandingkan dengan perusahaan yang lainnya (Hery, 2016). Seiring dengan hal tersebut, program pemerintah yang pada saat ini lebih menekankan kepada perencanaan pengembangan potensi sumber daya manusia (Suhariadi, 2013) maka peneliti beranggapan bahwa faktor manusia turut memegang andil dalam hal persaingan tersebut (Alvionita, 2015), sebab manusia dikaruniai akal serta memiliki keterampilan untuk memimpin (Rodliyah, 2016), atau menggerakkan semua kegiatan dalam organisasi perusahaan guna mencapai kesuksesan (Santika, 2017). Berdasarkan hal ini, pegawai atau pekerja adalah merupakan seseorang yang terlibat baik secara langsung ataupun tidak langsung untuk menentukan berhasil (Rohida, 2018) atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi perusahaan dan sangat bergantung pada usaha apa yang mereka lakukan (Purwanti, 2013) serta berpatokan pada kemampuan yang dimiliki oleh pegawai atau pekerja tersebut (Faturahman, 2018), walaupun setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan (Fridayanti & Kusumasmoro, 2016), dimana mereka berada dalam suatu organisasi perusahaan tempat mereka bekerja (Mujiasih, 2015). Kecakapan yang tidak memadai akan tetapi dapat disebabkan oleh motivasinya yang tidak kuat (Anggraeni, 2011), sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya (Sujana, 2012). Hal ini yang turut memengaruhi motivasi kerja tersebut, yaitu bila seorang karyawan yang tingkat jabatannya dalam suatu organisasi dapat menentukan pekerjaan yang sama mereka lakukan (Rozarie & Indonesia, 2017), akan tetapi mendapat jumlah imbalan yang lebih baik daripada yang diperolehnya, maka akan muncul pikiran dalam dirinya bahwa ia sebenarnya masih dapat dihargai oleh organisasi perusahaan lain dengan konsekuensi yang kurang menyenangkan bagi pihak yang bersangkutan. Sebaliknya seorang karyawan memperoleh suatu tingkat imbalan yang setimpal untuk suatu pekerjaan yang membutuhkan satu keahlian atau kecakapan yang dimiliki. Bila hal ini tidak diatasi, maka karyawan dapat mengambil tindakan yang bertentangan dengan tujuan organisasi pada suatu perusahaan. Dengan demikian hal ini dapat teratasi jika perusahaan dengan segera menghindari kedudukan karyawan di dalam suatu unit dengan memenuhi berbagai kebutuhannya untuk mencapai tujuan bersama di dalam batasan yang masih wajar. Faktor lain yang masih dapat memengaruhi pendapatan perhotelan adalah partisipasi karyawan.

Fenomena yang terjadi di objek penelitian ini adalah pihak perusahaan belum memikirkan mengenai suatu ukuran yang akan digunakan untuk menilai keberhasilan masing-masing pekerjaan khususnya dalam meningkatkan pendapatan perhotelan sehingga mengakibatkan para karyawan cenderung melakukan pekerjaannya sebagai karyawan upahan saja yang rutin menerima gaji setiap bulannya tanpa memiliki motivasi yang terarah dalam pencapaian pendapatan perhotelan. Hal ini disebabkan karena terbatas atau kurangnya komunikasi antara pekerja dengan pimpinan yang dibatasi oleh berbagai aturan dan kebijakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di hotel CLARO (*Clarion and Convention*) yang berlokasi di jalan A.P. Pettarani No.3 Makassar, Sulawesi Selatan. Untuk kelengkapan data dalam penyusunan skripsi ini, maka metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu melalui penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan peneliti guna memperoleh pengetahuan dan landasan teori dari berbagai literatur-literatur, referensi, materi perkuliahan dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian Lapangan; (a) Metode observasi yaitu penelitian yang dilaksanakan dengan cara pengamatan langsung perusahaan yang bersangkutan; dan (b) Metode wawancara yaitu penelitian untuk mendapatkan data Dengan mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan dalam perusahaan.

Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif yaitu penjelasan dari pihak perusahaan dan unsur yang terkait dalam penulisan ini, data kuantitatif yaitu berupa data dalam bentuk angka-angka yang diperlukan, laporan-laporan serta data pendukung lainnya yang dibutuhkan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data diperoleh langsung dari perusahaan serta responden- responden yang merupakan data riil tentang keadaan perusahaan. Data Sekunder yaitu yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan dan lain-lain yang berkaitan secara langsung dengan pembahasan.

Metode analisis data yang digunakan yaitu untuk Mengolah data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian guna mencapai tujuan, peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis *deskriptif*, untuk melihat upaya-upaya apa yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja dan prestasi kerja karyawan.
2. Metode Pengukuran, deviasi rata-rata atau *mean deviation*, yaitu menghitung rata-rata varians (V_s) dan variasi (V_{si}), yang mana dihitung berdasarkan rata-rata median yang dapat dipergunakan bagi pengukuran secara memuaskan. Deviasi rata-rata adalah sebuah distribusi yang dapat juga diukur dari median distribusi yang bersangkutan dengan pengukuran deviasi rata-rata, yang di rumuskan sebagai berikut.

Rumus : $S^2 = V_s : V_{si}$

Ket:

S^2 = Deviasi Rata-Rata atau Skor.

V_s = Mean Deviation atau Jumlah Karyawan.

V_{si} = Nilai Rata-Rata.

Selain itu peneliti menggunakan defenisi dan teori pendukung yang ada relevansinya dengan penulisan skripsi ini, namun dengan tidak mengurangi nilai kepentingan fungsinya cukup dikemukakan beberapa pendapat pakar dan beberapa landasan kebijaksanaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi dan Partisipasi terhadap Pendapatan

Motivasi dan partisipasi pada dasarnya tidak hanya pada pemberian imbalan atau hanya sermata-mata dalam bentuk gaji saja, melainkan ada dalam bentuk bonus prestasi kerja serta termasuk di dalamnya penerimaan bonus dari perusahaan pada akhir tahun. Tunjangan-tunjangan dan pemberian imbalan yang semuanya dinilai dengan uang. Untuk lebih jelasnya hal tersebut, maka secara berturut-turut akan dijelaskan hal-hal yang dimaksud dikategorikan pemberian imbalan keuangan dalam meningkatkan motivasi dan

partisipasi pekerja atau karyawan. Mereka para karyawan menerima pemberi imbalan keuangan, berdasarkan perhitungan masing-masing gaji atau upah bersih yang dibayarkan oleh perusahaan pada setiap bulan, sesuai dengan jabatan atau *jobs* yang mana diperoleh atas peringkat dan prestasi yang telah di peroleh selama bekerja pada perusahaan tersebut menurut bidang keahlian masing-masing. Bentuk jaminan sosial yang dilaksanakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Tunjangan Hari Raya
Bagi karyawan yang beragama Islam tunjangan diberikan sebelum hari raya lebaran, sedangkan bagi karyawan non Islam diberikan menjelang tahun baru meskipun demikian setiap karyawan diperlakukan sama dalam jumlah tunjangan yang diberikan, yaitu sebesar satu bulan gaji, tanpa terikat suatu syarat apapun.
- b. Tunjangan kematian/duka
Tunjangan kematian atau duka ini hanya diberi kepada karyawan yang kematiannya secara langsung berhubungan dengan tugas dan kerjanya atau terjadi pada keluarga karyawan, maka perusahaan hanya memberikan sumbangan dalam bentuk sukarela. Dengan kedua bentuk tunjangan yang diperlukan perusahaan tersebut di atas belum menjamin dapat meningkatkan atau mendorong prestasi kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan persepsi negatif bagi karyawan yang berprestasi untuk cenderung tidak meningkatkan prestasi kerja.
- c. Tunjangan kesehatan
Pada kondisi sehat bagi setiap karyawan merupakan suatu syarat mutlak bagi organisasi perusahaan dalam rangka melaksanakan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Partisipasi adalah keikut sertaan atas dasar suatu tujuan tertentu, sedangkan motivasi adalah adanya kemampuan dan daya dorong seseorang yang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya berdasarkan pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi yang dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam dirinya serta hal-hal lain di luar dirinya. Dengan sistem ini berarti bahwa pekerjaan belum memenuhi tingkat kebutuhan, selanjutnya dengan cara seperti itu dapat menimbulkan rasa ketidakadilan bagi karyawan berpartisipasi, karena mendapat hak yang sama dengan karyawan yang tidak menimbulkan rasa ketidakadilan bagi karyawan berprestasi, karena mendapat hak yang sama dengan karyawan yang tidak berprestasi kebijaksanaan memberikan imbalan berupa uang dan jaminan-jaminan yang ditempuh oleh perusahaan ini dapat menimbulkan implikasi antara lain.

1. Timbul persepsi negatif dengan pekerjaan yang membandingkan imbalan keuangan dan jaminan dari perusahaan yang memberikan imbalan keuangan lebih tinggi atau jaminan-jaminan yang lebih banyak, sehingga dapat menimbulkan penurunan tingkat prestasi kerja yang menimbulkan hal yang pada akhirnya akan berdampak kepada perpidahan pekerja yang merasa di anak tirikan dan mencari pekerjaan di tempat lain dimana mereka merasa bahwa dirinya lebih dapat menghasilkan imbalan jasa yang lebih tinggi dengan pekerjaan yang sama.
2. Dengan volume kerja yang paling banyak dalam waktu tertentu dibandingkan dengan perusahaan sejenis dapat menyebabkan turunnya motivasi dan partisipasi dan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari segi teori, pemenuhan dari imbalan jasa tersebut dapat menimbulkan para pekerjaan menjadi tidak berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa sebagian kebutuhan prestasi kerjanya karena merasa sebagian kebutuhan fisiknya tidak terpenuhi. Dapat menimbulkan ketidak seriusan para pekerja di dalam berpartisipasi, karena harapannya untuk memperoleh imbalan jasa yang memadai sesuai waktu kerjanya tidak dapat dipenuhi atau terealisasi, maka hal ini dapat dijadikan barometer dirinya dalam

usaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Sistem pemberian balas jasa yang tidak hanya didasarkan atas masa kerja tanpa memperhatikan berat ringannya tugas yang dipikul, dapat menimbulkan menurunnya motivasi para pekerja yang merasa mempunyai tugas yang lebih berat sehingga cenderung untuk menurunkan prestasi kerjanya. Sehingga pemberian imbalan keuangan yang hanya berdasarkan masa kerja akan memancing pekerja yang ingin meningkatkan prestasi kerjanya menjadi hilang, demikian pula para pekerja yang sudah berprestasi cenderung mengakibatkan penurunan prestasi yang sudah dimiliki, sehingga usaha perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerjanya menjadi tidak nampak, karena pada pekerjaan akan tampak dengan jalan mengulur-ulur waktu dan lain-lain kegiatan yang sifatnya tidak untuk mengembangkan prestasi. Sistem tersebut juga akan kurang efektif tanpa memperhitungkan pekerjaan yang terlambat dalam memenuhi kerja yang telah ditentukan, karena hal ini dapat memenuhi kerja yang telah ditentukan, karena hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pekerja yang memenuhi disiplin waktu kerja sehingga kegairahan kerjanya akan menurun, karena disamakan dengan pekerjaan yang malas yang melahirkan sikap malas dan masa bodoh.

Menjalankan kebijaksanaan perusahaan untuk memotivasi karyawannya digunakan suatu penilaian tersendiri berdasarkan prestasi kerja yang dinilai langsung oleh pimpinan dan karyawan bersangkutan. Penilaian tersebut dihitung berdasarkan hasil kerja dari karyawan dan memuat beberapa kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh pihak perusahaan. Penilaian ini sendiri dilaksanakan secara berkala dan hasilnya akan dipakai untuk mengetahui karyawan mana yang berhak untuk mendapatkan promosi jabatan menuju jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang sekarang sudah diperoleh karyawan tersebut selain itu juga bagi karyawan kontrak dapat dipakai untuk menentukan masa kontraknya akan diperpanjang atau tidak. Akan tetapi karena dasar penilaian ini menggunakan manusia sebagai faktor utama yang menilai maka dirasakan masih belum terlalu objektif karena apabila seorang masih belum terlalu cocok dengan atasannya, walaupun sebenarnya karyawan tersebut cukup berprestasi akan dapat berpengaruh terhadap skor yang dihasilkan. Sebab skor atau nilai yang diperolehnya selama karyawan itu bekerja sangat berpengaruh terhadap karier dan jabatan yang akan diraih pada perusahaan tersebut, baik dari penilaian keseharian dalam bekerja maupun selama menjadi pegawai, karena dimana setiap pekerja ingin mencapai target jabatan pada suatu perusahaan sebagai alasan kesejahteraan dan tuntutan hidupnya.

Perusahaan baik perusahaan swasta maupun milik pemerintah memiliki tata cara penilaian tersendiri dalam hal pekerjaan, sehingga setiap pegawai merasakan akan hasil dan usahanya selama menjadi pegawai, hal ini dapat dilihat dari jabatan yang diduduki oleh pegawai pada perusahaan dimana dia bekerja. Dalam menganalisa tingkat motivasi kerja karyawan maka diperlukan metode yang dapat menggambarkan dengan jelas perilaku kerja karyawan Hotel CLARO (*Clarion and Convention*), memakai metode **deviasi rata-rata atau mean déviation** (S^2), untuk menganalisis prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai dan perusahaan khususnya pada Hotel CLARO (*Clarion and Convention*), maka dipergunakan Daftar Penilaian Pada Pekerjaan (DP3) tiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Beberapa unsur penilaian terdapat pada DP3 memperlihatkan tingkah laku pekerjaan dalam menjalankan pekerjaan. Dimana pengukuran Deviasi rata-rata (Vs) dan Variasi (Vsi) yang dihitung atas dasar rata-rata median yang dapat dipergunakan bagi pengukuran secara memuaskan.

Tabel 1. Nilai Rata-Rata Penilaian Pada Pendapatan Perhotelan.

Unsur Penilaian	Jumlah Karyawan (Vs)	Nilai Rata-Rata (Vsi)	Skor/Deviasi Rata ² (S ²)
Motivasi	630	62,21	3,18
Partisipasi	630	66,00	3,08

Sumber : Data telah diolah.

Untuk menggambarkan pengaruh penilaian prestasi kerja pada tingkat motivasi kerja karyawan maka diperlukan skor yang menjelaskan hasil dan rata-rata pekerjaan yang dilaksanakan karyawan.

Skor tersebut adalah :

- 0- 0,9 = buruk
- 1- 1,9 = kurang
- 2- 2,9 = sedang
- 3- 3,9 = cukup baik
- 4- 4,9 = baik
- 5 = sangat baik

Dengan Perhitungan sbb :

Rumus : $S^2 = Vs : Vsi$

Ket:

S^2 = Deviasi Rata-Rata atau Skor.

Vs = Mean Deviation atau Jumlah Karyawan.

Vsi = Nilai Rata-Rata.

Perhitungan 1, (sesuai angka pada tabel nilai rata-rata penilaian pada pendapatan perhotelan). Perhitungan motivasi sebagai berikut:

$S^2 = Vs : Vsi$

Vs = 630

Vsi = 62,21

$S^2 = \dots ?$

Penyelesaian :

$S^2 = Vs : Vsi$

$S^2 = 630 : 62,21$

$S = \sqrt{630 : 62,21}$

$S = 3,18$

Jadi Nilai atau Skor Deviasi Rata-Rata **Motivasi adalah : 3,18**

Perhitungan 2, (sesuai angka pada tabel nilai rata-rata penilaian pada pendapatan perhotelan). Perhitungan partisipasi sebagai berikut:

$S^2 = Vs : Vsi$

Vs = 630

Vsi = 62,21

$S^2 = \dots ?$

Penyelesaian:

$$S^2 = V_s: V_{si}$$

$$S^2 = 630: 66,00$$

$$S = \sqrt{630} : 66,00$$

$$S = 3,08$$

Jadi Nilai atau Skor Deviasi Rata-Rata Partisipasi adalah 3,08

Berdasarkan tabel nilai rata-rata penilaian pada pendapatan perhotelan dapat dijelaskan bahwa :

1. Rata-rata Motivasi yang dihasilkan adalah cukup baik dengan nilai rata-rata = 3-3,9, dimana selama ini para karyawan dalam melaksanakan tugas yang dijalankan selalu berhasil dengan baik dan memuaskan bagi pengguna jasa.
2. Rata-rata Partisipasi yang dihasilkan adalah cukup baik dengan nilai rata-rata = 3-3,9, dimana para karyawan selalu berpartisipasi dalam kegiatan dan even-even yang dilaksanakan oleh pihak manajemen hotel secara tepat waktu dan juga selalu mengutamakan pekerjaannya serta berani untuk mengambil resiko yang termasuk dalam bagian partisipasi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan partisipasi yang melekat pada segenap karyawan pada Hotel CLARO (*Clarion and Convention*) cukup baik sehingga mempengaruhi tingkat pendapatan perhotelan, sehingga perlu pemenuhan kebutuhan karyawan baik mengenai gaji maupun pemberian tunjangan atau bonus, dapat memotivasi untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan segi tanggungjawab para karyawan perlu untuk ditingkatkan dalam mencapai tujuan yang ingin di raih oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Meningkatnya Pendapatan perhotelan berkaitan erat dengan Kesejahteraan yang akan menciptakan hubungannya yang baik antar karyawan dan pimpinan.

BIBLIOGRAFI

- Alvionita, V. (2015). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Dalam Menempuh Pendidikan Pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura. *Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JAAKFE)*, 4(01).
- Anggraeni, N. (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 12(2), 54–74.
- Atmoko, T. P. H. (2018). Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Volume Penjualan Di Cavinton Hotel Yogyakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 83–96.
- Azizah, A., & Adawia, P. R. (2018). Analisis perkembangan industri transportasi online di era inovasi disruptif (Studi Kasus PT Gojek Indonesia). *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 149–156.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *MADANI Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11.
- Fridayanti, N., & Kusumasmoro, R. (2016). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Ferron Par Pharmaceuticals Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(1), 211–234.
- Hery, S. E. (2016). *Design The Business Plan for Start Up Entrepreneur: Mendesain*

- Model Bisnis yang Kompetitif dan Menyusun Rencana Strategis yang Solid.* Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mujayanah, L. (2017). *Strategi Marketing Mix dalam Meningkatkan Omzet Penjualan pada Usaha Dagang Enggal Jaya di Desa Dawung Kecamatan Ringinrejo Kabupaten Kediri dalam Perspektif Ekonomi Syariah.* IAIN Tulungagung.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Purwanti, E. (2013). Pengaruh karakteristik wirausaha, modal usaha, strategi pemasaran terhadap perkembangan UMKM di Desa Dayaan dan Kalilondo Salatiga. *Among Makarti*, 5(1).
- Rodliyah, S. (2016). Hakikat Manusia dan Kebutuhannya Akan Pendidikan. *EDUKASI*, 5(01).
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Rozarie, C. V. R. A. De, & Indonesia, J. T. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia.*
- Santika, I. G. N. (2017). Kepala Sekolah Dalam Konsep Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Kajian Teoritis. *Widya Accarya*, 7(1).
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis.* Airlangga University Press.
- Sujana, E. (2012). Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 2(1).



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License