



Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort

Muhammad Alvis Ardi ¹, Trisna Putra ²

¹ Universitas Negeri Padang

² Universitas Negeri Padang

E-mail : tputra@fpp.unp.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan di hotel adalah salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu hotel. Jika kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Namun sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk akan mengakibatkan pelayanan yang diberikan kepada tamu tidak maksimal sehingga akan memberikan dampak buruk kepada hotel. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi penting untuk diperhatikan dan diteliti pada sebuah perusahaan. Salah satu hotel yang menarik untuk diteliti adalah Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 84 orang diambil menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner yang disusun menurut skala likert. Pengujian hipotesis menggunakan uji analisis faktor dengan bantuan program SPSS versi 26. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort dan menganalisis faktor–faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort. Hasil penelitian diperoleh nilai uji *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) sebesar $0.904 > 0,5$ sehingga dapat dinyatakan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh. Sedangkan pada hasil uji *Barlett's Test of Sphericity* menyatakan hasil signifikansi pada $0,000 < 0.5$ sehingga dapat disimpulkan terdapat matrik korelasi yang signifikan dengan sejumlah faktor. Berdasarkan nilai total *Variance Explained* terdapat 3 faktor yang terbentuk dan memiliki nilai eigenvalues > 1 sehingga dapat disimpulkan dari penelitian ini terdapat 3 faktor yang terbentuk yakni faktor *correlative*, faktor *self composure* dan faktor *working order* yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Faktor *Correlative*, Faktor *Self Composure*, Faktor *Working Order*

ABSTRACT

Employee performance in hotels is one of the factors that determine the development of a hotel. If the employee's performance is good, the company's goals will be achieved. But on the contrary, if the employee's performance is poor it will result in the service provided to guests not being optimal so that it will have a negative impact on the hotel. Therefore, employee performance is important to considered and researched in a company. One of the interesting hotels to research is Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort. This type of research is quantitative research with a descriptive approach. The total

of samples in this study is 84 people taken using saturated sampling techniques. The data collection technique uses a questionnaire arranged according to a Likert scale. Hypothesis testing uses factor analysis test with the help of the SPSS version 26 program. The purpose of this study is to analyze what factors influence employee performance at Natra Bintan a Tribute Portfolio Resort and analyze the factors that are most dominant in influencing employee performance at Natra Bintan a Tribute Portfolio Resort. The results of the study obtained the Kaiser Meyer Olkin test value (KMO) of 0.904 > 0.5 so that it can be stated that factor analysis is appropriately used to analyze the data obtained. Meanwhile, the results of the Barlett's Test of Sphericity state the results of significance at 0.000 < 0.5 so that it can be concluded that there is a significant correlation matrix with a number of factors. Based on the total value of Variance Explained, there are 3 factors that are formed and have eigenvalues > 1 so that it can be concluded from this study that there are 3 factors that are formed, namely correlative factors, self-composition factors and working order factors that affect employee performance at Natra Bintan a Tribute Portfolio Resort

Keywords: Employee Performance, Faktor Correlative, Faktor Self Composure, Faktor Working Order

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan pariwisata di Indonesia paling berkembang secara pesat hal ini dibuktikan dengan pariwisata Indonesia menjadi penyumbang besar pada devisa negara dan penyerapan tenaga kerja. Sehubungan dengan perkembangan dunia usaha dibidang pariwisata yaitu sektor industri perhotelan yang ditandai dengan terus meningkatnya jumlah hotel yang tersebar diberbagai wilayah di Indonesia, hal tersebut sesuai dengan data jumlah hotel berbintang di Indonesia pada tahun 2019 terdapat 3.516 hotel di Indonesia dan pada tahun 2022 terdapat 3.763 hotel di Indonesia (Badan Pusat Statistik RI, 2022). Oleh karena itu pertumbuhan jumlah hotel berbintang ini menjadikan sebuah tantangan bagi hotel itu sendiri agar dapat bersaing dan meningkatkan keunggulan hotel. Salah satu cara meningkatkan keunggulan hotel adalah pihak manajemen harus bisa mengelola usahanya dengan baik serta dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar hotel memiliki daya saing yang tinggi.

Hotel adalah suatu industri atau usaha jasa yang dikelola secara komersial [1,2]. Hotel merupakan tempat menginap yang terdiri atas beberapa atau banyak kamar yang disewakan kepada masyarakat umum untuk waktu tertentu serta menyediakan makanan dan minuman untuk para tamunya [3,4]. Dalam aktivitasnya, suatu hotel harus memiliki karyawan yang terampil, baik dari sisi pendidikan, pengalaman, hingga keahlian lain yang dimiliki untuk mengisi posisi jabatan yang telah disiapkan oleh pihak manajemen hotel. Perkembangan dari perusahaan akomodasi dapat ditentukan berdasarkan loyalitas dan kualitas pelayanan oleh karyawan yang ditugaskan pada posisi yang tepat sehingga dapat memberikan peningkatan pada citra hotel tersebut bagi tamu.

Hotel yang merupakan sebuah properti yang menjual jasa pelayanan kepada para tamu harus memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga bisa memberikan kepuasan untuk tamu. Karyawan sesungguhnya merupakan aset yang berharga bagi perusahaan atau hotel yang artinya jika diorganisir dengan baik maka akan memberikan keuntungan yang terus tumbuh dimasa depan. Sumber Daya Manusia adalah poin utama yang akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam pelaksanaan operasional perusahaan atau hotel.

Tuntutan perusahaan atau hotel untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas semakin tinggi sesuai dengan perkembangan kompetisi yang semakin tinggi. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi [5,6]. Kinerja karyawan pada sebuah hotel adalah salah satu hal yang menentukan perkembangan hotel tersebut. Jika kinerja dari karyawan hotel berkualitas, maka visi dari hotel tersebut akan tercapai. Namun sebaliknya, jika kinerja dari karyawan itu berkualitas rendah, maka akan memberikan dampak buruk kepada hotel. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu [7, 8, 9,10]

Hal ini tentu menjadi penting untuk diperhatikan bagi industri perhotelan agar hotel dapat memiliki kinerja karyawan yang berkualitas sehingga hotel dapat beroperasi sesuai dengan apa yang tamu butuhkan dan inginkan. Salah satu hotel yang menarik untuk diteliti adalah Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort. Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort merupakan hotel berbintang lima yang terletak di Kawasan Pariwisata Bintang Resort Cakrawala, tepatnya di Jalan Raya Haji KM 01 Kawasan Pariwisata, Kecamatan Sebung Lagoi, Pulau Bintan, Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia.

Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort beroperasi dibawah naungan manajemen Tribute Portfolio dari *Marriott International Group*. Natra Bintang memberikan fasilitas penginapan dengan konsep glamour camping dan aktivitas wahana air yang sangat menarik. Selama berdirinya, Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort terus mengalami kemajuan yang cukup signifikan dan sudah mendapatkan sertifikasi Hotel Bintang Lima yang diterbitkan oleh PT. Sertifikasi Usaha Pariwisata Indonesia. Pesatnya perkembangan industri perhotelan di Pulau Bintan menjadikan persaingan dalam industri ini sangat sesak, sehingga dibutuhkan strategi dalam meningkatkan keunggulan hotel. Salah satu strategi dalam meningkatkan keunggulan hotel adalah memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki nilai kinerja yang baik. Sumber daya manusia akan memiliki peran utama dalam keberhasilan perusahaan.

Selanjutnya, penulis juga melakukan analisis dari segi *Guest Review* yang disampaikan oleh tamu itu sendiri dari situs online. Dalam hal ini, penulis mengamati melalui situs online yaitu booking.com. Terdapat 198 ulasan tamu antara lain sebanyak 55,55 % review bernilai 9+, sebanyak 34,84 % review bernilai 7 – 9, sebanyak 6,06% review bernilai 5 – 7, sebanyak 1,51% review bernilai 3 – 5 dan sebanyak 2,02% review bernilai 1-3. Sehingga dapat dilihat bahwa masih ada 9,59 % review bernilai rendah. Dari review rendah tersebut, tamu mengeluhkan tentang kualitas produk makanan yang disajikan, pelayanan makanan dan minuman yang lama, dan pelayanan karyawan pada departemen lainnya.

Pada observasi awal, penulis melakukan wawancara langsung kepada karyawan dan menemukan 30 faktor dan selanjutnya penulis melakukan pengurutan 10 faktor berdasarkan persentase tertinggi dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada karyawan Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort. Adapun 10 faktor tersebut antara lain skill, pengalaman, reward/apresiasi, motivasi kerja, disiplin, hubungan dengan rekan kerja, kesehatan, inisiatif, gaya kepemimpinan serta kondisi dan suasana tempat bekerja.

METODOLOGI

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis penelitian ini menggunakan analisis faktor eksploratori atau *Exploratory Factor Analysis (EFA)*. Penelitian ini dilakukan di Natra Bintang, a Tribute Portfolio Resort yang beralamat di Jalan Raya Haji KM 01, Kawasan Pariwisata, Sebung Lagoi, Pulau Bintan, Kepulauan Riau. Variabel dalam penelitian ini merupakan hasil dari eksplorasi terhadap faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort.

Variabel dalam penelitian ini adalah skill (X_1), pengalaman (X_2), reward/apresiasi (X_3), motivasi kerja (X_4), disiplin (X_5), hubungan dengan rekan kerja (X_6), kesehatan (X_7), inisiatif (X_8), gaya kepemimpinan (X_9), dan kondisi & suasana tempat bekerja (X_{10}). Populasi penelitian ini adalah karyawan Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort. Sampel penelitian ini adalah 84 karyawan di Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket yang tersusun. Instrumen penelitian berupa kuesioner (angket) dalam bentuk kalimat positif yang dibuat berdasarkan skala likert dan berhubungan dengan variabel penelitian. Metode pengolahan data menggunakan analisis faktor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Selanjutnya akan dipaparkan data yang dikumpulkan dari hasil penelitian pada karyawan di Natra Bintan a Tribute Portfolio Resort, yang dikumpulkan melalui kuesioner di *google form* yang disebarakan kepada 84 responden penelitian dengan 31 pernyataan yang terbagi dalam 10 faktor yang selanjutnya dilakukan pemberian skor untuk setiap jawaban responden menurut *skala likert*. Hasil penelitian ini meliputi deskripsi karakteristik responden, pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dan analisis faktor.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Departemen Responden

No.	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	Admin & General	3	3,57 %
2.	Culinary	16	19,04 %
3.	Engineering	9	10,71 %
4.	Finance & Accounting	7	8,33 %
5.	Food & Beverage Service	14	16,66 %
6.	Front Office	10	11,90 %
7.	Housekeeping	12	14,28 %
8.	HRD	2	2,38 %
9.	Loss Prevention	4	4,76 %
10.	Sales & Marketing	6	7,14 %
11.	IT	1	1,19 %
Total		84	100%

Dari tabel diatas, dinyatakan bahwa mayoritas responden berasal dari departemen culinary sebesar 19,04 %, Food & Beverage Service sebesar 16,66 %, Housekeeping sebesar 14,28 % *Front Office* sebesar 11,90 %, *Engineering* sebesar 10,71 %, *Finance & Accounting* sebesar 8,33 %, *Sales & Marketing* sebesar 7,14 %, *Loss Prevention* sebesar 4,76 %, *Admin & General* sebesar 3,57 %, HRD sebesar 2,38 %, dan IT sebesar 1,19 %.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	Laki - Laki	68	80,95 %
2.	Perempuan	16	19,05%
Total		84	100%

Data penelitian menunjukan komposisi distribusi mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki dengan persentase 80,95 %, besaran angka ini dapat diartikan bahwa rata-rata cukup banyak karyawan di Natra Bintan a Tribute Portfolio Resort berjenis kelamin laki-laki dibandingkan karyawan perempuan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden

No.	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	Kurang dari 2 Tahun	28	33,33 %
2.	2 – 4 Tahun	25	29,76 %
3.	> 4 Tahun	31	36,90 %
Total		84	100%

Data penelitian menunjukkan komposisi distribusi lama bekerja responden mayoritas adalah > 4 tahun sebesar 36,90 %. Besaran angka ini dapat diartikan bahwa rata – rata cukup banyak karyawan di Natra Bintang a Tribute Portfolio Resort yang memiliki masa kerja > 4 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Usia Responden

No.	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	21 – 30 Tahun	44	52,38 %
2.	31 – 40 Tahun	36	42,85 %
3.	> 40 Tahun	4	4,76 %
Total		84	100%

Data penelitian menunjukkan bahwa mayoritas dari responden sebanyak 52,38 % yang berusia 21 – 30 Tahun, selanjutnya responden terbanyak kedua adalah responden yang berusia 31 – 40 tahun yang memiliki persentase 42,85 %, dan ketiga yaitu responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 4,76 %.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Usia Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	SMA / SMK / MA	45	53,57 %
2.	D1	14	16,66 %
3.	D3	8	9,52 %
4.	D4	4	4,76 %
5.	S1	12	14,28 %
6.	S2	1	1,19 %
Total		84	100%

Data penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari pendidikan terakhir SMA / SMK / MA sebesar 53,57 %, D1 sebesar 16,66 %, S1 sebesar 14,28 %, D3 sebesar 9,52 %, D4 sebesar 4,76%, dan S2 sebesar 1,19 %.

Selanjutnya peneliti melakukan uji analisis faktor. Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang menggunakan analisis faktor :

1. Menguji Variabel Dengan Nilai *Kaiser Meyer Olkin* dan *Bartlett's Test Of Sphericity*

Tabel 6. Nilai KMO dan Barlett Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.657
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	176.727
	Df	45
	Sig.	.000

Berdasarkan hasil nilai KMO dan *Bartlett's Test* pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai KMO sebesar 0.657 > dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dapat dilanjutkan dengan analisis faktor. Untuk hasil uji *Barlett's Test of Sphericity* menyatakan hasil signifikansi pada 0,000 sehingga dapat menyatakan bahwa matriks korelasi memiliki korelasi yang signifikan pada sejumlah faktor, oleh karena itu disimpulkan karena nilai signifikansi < 0,5.

2. Menguji Variabel Dengan Nilai *Kaiser Meyer Olkin* dan *Bartlett's Test Of Sphericity*

Tabel 7. Uji *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* Berdasarkan *Anti Image Matrices*

Variabel	Nilai MSA	Validitas
P1	.794	Valid
P2	.850	Valid
P3	.851	Valid
P4	.911	Valid
P5	.891	Valid
P6	.949	Valid
P7	.853	Valid
P8	.934	Valid
P9	.864	Valid
P10	.967	Valid
P11	.893	Valid
P12	.951	Valid
P13	.905	Valid
P14	.944	Valid
P15	.902	Valid
P16	.925	Valid
P17	.943	Valid
P18	.863	Valid
P19	.898	Valid
P20	.890	Valid
P21	.940	Valid
P22	.874	Valid
P23	.913	Valid
P24	.923	Valid
P25	.957	Valid
P26	.892	Valid
P27	.903	Valid
P28	.867	Valid
P29	.921	Valid
P30	.941	Valid
P31	.892	Valid

Tabel diatas menunjukan terdapat angka MSA pada Pengetahuan Pekerjaan (P1) adalah 0,794, Kemampuan Penggunaan Alat Kerja (P2) adalah 0,850, Penerapan SOP (P3) adalah 0,851, Pengalaman Memudahkan Pekerjaan (P4) adalah 0,911, Pengalaman Membuat Siap Menghadapi Tantangan (P5) adalah 0,891, Pengalaman Meningkatkan Kepercayaan Diri (P6) adalah 0,949, Dukungan Perusahaan (P7) adalah 0,853, Promosi Jabatan (P8) adalah 0,934, Pujian dari atasan (P9) adalah 0,864, Dukungan Pimpinan (P10) adalah 0,967, Insentif atau Bonus (P11) adalah 0,893, Pengembangan Diri (P12) adalah 0,951, Taat Mengerjakan Pekerjaan (P13) adalah 0,905, Peraturan Yang Konsisten (P14) adalah 0,944, Keteladanan Pimpinan (P15) adalah 0,902, Persaingan yang sehat (P16) adalah 0,925, Saling Menghargai (P17) adalah 0,943, Bekerja Sama (P18) adalah 0,863, Saling Menghormati (P19) adalah 0,898, Kenyamanan Bekerja (P20) adalah 0,890, Suasana tempat bekerja (P21) adalah 0,940, Prasarana Memadai (P22) adalah 0,874, Jaminan Kesehatan (P23) adalah 0,913, Rasa Ingin Belajar (P24) adalah 0,923, Ikhlas Bekerja (P25) adalah 0,957, Komunikasi Pimpinan (P26) adalah 0,892, Wibawa Pimpinan (P27) adalah 0,903, Pimpinan Yang Cerdas Emosional (P28) adalah 0,867, Pencahayaan Yang Baik (P29) adalah 0,921, Keamanan Tempat Bekerja (P30) adalah 0,941, dan Penataan Ruang Kerja (P31) adalah 0,892.

Berdasarkan nilai MSA yang telah diuraikan tersebut, maka terdapat nilai MSA diatas 0,5 atau > 0,5. Oleh karena itu, hal tersebut dapat menyatakan analisis faktor dapat dilanjutkan.

3. Melakukan Faktoring Dari Rotasi

Tabel 8. Total Variance Explained

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	20,214	65,205	65,205	20,214	65,205	65,205	9,898	31,927	31,927
2	1,574	5,077	70,282	1,574	5,077	70,282	7,721	24,905	56,833
3	1,262	4,072	74,354	1,262	4,072	74,354	5,432	17,521	74,354
4	0,927	2,992	77,346						
5	0,726	2,341	79,687						
6	0,648	2,090	81,777						
7	0,633	2,042	83,819						
8	0,585	1,889	85,708						
9	0,519	1,674	87,381						
10	0,436	1,406	88,788						
11	0,409	1,319	90,106						
12	0,364	1,175	91,281						
13	0,313	1,010	92,291						
14	0,287	0,926	93,217						
15	0,278	0,898	94,115						
16	0,259	0,835	94,951						
17	0,236	0,760	95,711						
18	0,198	0,639	96,350						
19	0,183	0,590	96,940						
20	0,158	0,509	97,449						
21	0,143	0,461	97,910						
22	0,126	0,405	98,315						
23	0,100	0,323	98,639						
24	0,094	0,304	98,943						
25	0,081	0,260	99,203						
26	0,066	0,213	99,416						
27	0,050	0,162	99,578						
28	0,046	0,147	99,725						
29	0,039	0,127	99,852						
30	0,027	0,087	99,939						
31	0,019	0,061	100,000						
Metode Ekstraksi : <i>Principal Component Analysis</i>									

Tabel diatas menunjukkan terdapat 3 faktor yang terbentuk karena pada satu faktor nilai *eigenvalue* masih diatas 1, dengan dua faktor nilai *eigenvalue* tetap berada diatas 1, dengan tiga faktor tetap memiliki nilai *eigenvalue* diatas 1, dan dengan empat faktor nilai *eigenvalue* sudah berada dibawah 1. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa hanya 3 faktor yang terbentuk dalam penelitian ini. Selain nilai Total Variance Explained, juga terdapat tabel

Component Matrix yang berguna untuk menunjukkan distribusi ke 31 variabel tersebut ke dalam 3 faktor yang terbentuk. Angka pada tabel tersebut terdapat factor loading yang menunjukan besarnya korelasi suatu variabel dengan faktor 1, faktor 2 dan faktor 3. Penentuan variabel dilakukan berdasarkan perbandingan besar korelasi pada setiap baris.

Tabel 9. *Component Matrix*

Component Matrix^a			
	Component		
	1	2	3
P01	0,698	0,307	0,522
P02	0,679	0,361	0,334
P03	0,825	-0,089	0,309
P04	0,800	-0,205	0,066
P05	0,857	-0,172	0,160
P06	0,836	-0,158	0,064
P07	0,782	-0,149	-0,157
P08	0,871	-0,040	0,100
P09	0,632	-0,453	-0,247
P10	0,812	-0,229	-0,098
P11	0,703	-0,215	-0,239
P12	0,842	-0,029	-0,047
P13	0,810	0,290	-0,148
P14	0,814	-0,270	0,203
P15	0,849	-0,156	-0,067
P16	0,786	-0,056	-0,317
P17	0,901	-0,033	-0,012
P18	0,839	0,059	-0,056
P19	0,837	-0,002	-0,025
P20	0,837	0,258	-0,244
P21	0,878	-0,042	-0,042
P22	0,836	0,205	-0,236
P23	0,829	0,311	-0,003
P24	0,768	0,269	-0,299
P25	0,767	0,365	-0,217
P26	0,743	0,316	0,183
P27	0,841	-0,157	0,159
P28	0,817	-0,144	0,282
P29	0,788	-0,091	0,049
P30	0,832	0,283	-0,082
P31	0,857	-0,283	0,110
Metode Ekstraksi : <i>Principal Component Analysis</i> .			
a. 3 components extracted.			

Berikut adalah pendistribusian untuk setiap faktor yang terbagi dalam 3 faktor :

1. Korelasi pada P1 dengan faktor 1 adalah 0,698 yang berarti cukup kuat karena berada diatas 0,5.
2. Korelasi pada P1 dengan faktor 2 adalah 0,307 yang berarti tidak cukup kuat karena berada dibawah 0,5.
3. Korelasi pada P1 dengan faktor 3 adalah 0,522 yang berarti cukup kuat karena berada diatas 0,5

Demikian untuk variabel selanjutnya untuk melihat distribusi ke 31 variabel yang terbagi dalam 3 faktor. Selain tabel *Component Matrix*, juga terdapat tabel *Rotated Component Matrix* yang menjelaskan pendistribusian variabel yang lebih jelas dan nyata. Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan akan masuk ke faktor bagian mana sebuah variabel yang ada, antara lain :

Tabel 10. *Rotated Component Matrix*

Rotated Component Matrixa			
	Component		
	1	2	3
P01	0,203	0,280	0,857
P02	0,164	0,408	0,714
P03	0,596	0,248	0,606
P04	0,682	0,307	0,357
P05	0,689	0,305	0,471
P06	0,671	0,356	0,387
P07	0,644	0,458	0,185
P08	0,604	0,424	0,474
P09	0,775	0,247	-0,063
P10	0,719	0,395	0,220
P11	0,646	0,421	0,060
P12	0,587	0,498	0,345
P13	0,337	0,721	0,358
P14	0,730	0,198	0,451
P15	0,688	0,440	0,288
P16	0,588	0,606	0,090
P17	0,628	0,509	0,400
P18	0,520	0,552	0,366
P19	0,562	0,498	0,370
P20	0,385	0,774	0,281
P21	0,621	0,508	0,361
P22	0,423	0,738	0,270
P23	0,324	0,660	0,492
P24	0,335	0,772	0,208
P25	0,257	0,780	0,308
P26	0,250	0,507	0,605
P27	0,668	0,305	0,467
P28	0,633	0,227	0,561
P29	0,590	0,375	0,377
P30	0,351	0,692	0,420

P31	0,775	0,270	0,392
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 13 iterations.			

Berdasarkan tabel diatas, dari 31 variabel yang direduksi menjadi 3 faktor, yaitu :

- Faktor 1 terdiri dari Pengalaman Memudahkan Pekerjaan, Pengalaman Membuat Siap Menghadapi Tantangan, Pengalaman Meningkatkan Kepercayaan Diri, Dukungan Perusahaan, Promosi Jabatan, Pujian dari atasan, Dukungan Pimpinan, Insentif atau Bonus, Pengembangan Diri, Peraturan Yang Konsisten, Keteladanan Pimpinan, Saling Menghargai, Saling Menghormati, Suasana tempat bekerja, Wibawa Pimpinan, Pimpinan Yang Cerdas Emosional, Pencahayaan Yang Baik, Penataan Ruang Kerja.
- Faktor 2 terdiri dari Taat Mengerjakan Pekerjaan, Persaingan yang sehat, Bekerja Sama, Kenyamanan Bekerja, Prasarana Memadai, Jaminan Kesehatan, Rasa Ingin Belajar, Ikhlas Bekerja, Keamanan Tempat Bekerja.
- Faktor 3 terdiri dari Pengetahuan Pekerjaan, Kemampuan Penggunaan Alat Kerja, Penerapan SOP, Komunikasi Pimpinan.

Dari hasil penelitian menggunakan analisis faktor eksploratori mengenai analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap 84 karyawan Natra Bintan a Tribute Portfolio Resort dengan menggunakan 31 variabel yang dapat dilakukan analisis faktor lanjutan dan sudah dilakukan pengujian asumsi *Measure Sampling Adequacy* (MSA) yang mana 31 variabel tersebut terdapat nilai MSA > 0,6 sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan. Adapun hasil dari rotasi faktor maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang terbentuk yaitu berjumlah 3 faktor dimana 3 faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

- Faktor *Correlative* terdiri dari Pengalaman Memudahkan Pekerjaan, Pengalaman Membuat Siap Menghadapi Tantangan, Pengalaman Meningkatkan Kepercayaan Diri, Dukungan Perusahaan, Promosi Jabatan, Pujian dari atasan, Dukungan Pimpinan, Insentif atau Bonus, Pengembangan Diri, Peraturan Yang Konsisten, Keteladanan Pimpinan, Saling Menghargai, Saling Menghormati, Suasana tempat bekerja, Wibawa Pimpinan, Pimpinan Yang Cerdas Emosional, Pencahayaan Yang Baik, Penataan Ruang Kerja.
- Faktor *Self Composure* terdiri dari Taat Mengerjakan Pekerjaan, Persaingan yang sehat, Bekerja Sama, Kenyamanan Bekerja, Prasarana Memadai, Jaminan Kesehatan, Rasa Ingin Belajar, Ikhlas Bekerja, Keamanan Tempat Bekerja.
- Faktor *Working Order* terdiri dari Pengetahuan Pekerjaan, Kemampuan Penggunaan Alat Kerja, Penerapan SOP, Komunikasi Pimpinan.

Ketiga faktor diatas menjelaskan 74,354 % variasi dari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor 1 adalah faktor yang paling dominan dibandingkan faktor 2 dan faktor 3 dikarenakan faktor 1 dapat menjelaskan variasi paling besar dengan persentase sumbangan variance sebesar 65,205 % dibanding faktor 2 yang mampu menjelaskan variasi dengan persentase 5,077 % dan faktor 3 dengan persentase 4,072 %.

B. Pembahasan

Berdasarkan dari 31 variabel yang telah dilakukan pengujian menggunakan analisis faktor, maka didapatkan 3 faktor yang terbentuk dari hasil analisis faktor yang dilakukan dengan metode rotasi faktor varimax. Ketiga faktor yang terbentuk yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Natra Bintan a Tribute Portfolio Resort antara lain :

1. Faktor *Correlative*

Alasan peneliti menamakan faktor 1 sebagai faktor *correlative* merujuk kepada pengertian *correlative* atau korelasi itu sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yakni korelasi adalah hubungan timbal balik atau sebab akibat dan dapat mengukur seberapa dekat dua variabel berubah dalam hubungan satu sama lain. Pada konteks analisis, korelasi biasa digunakan untuk mencari hubungan diantara dua variabel yang memiliki sifat kuantitatif. Oleh karena itu pada masing – masing variabel dalam faktor *correlative* ini terdapat saling memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Faktor *correlative* memiliki sumbangan variance sebesar 65,205 % dan mampu menjelaskan 65,205 % variasi variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjadikan faktor *correlative* sebagai faktor yang memiliki sumbangan variance paling dominan diantara 3 faktor yang terbentuk. Adapun yang harus dipertimbangkan dalam hal – hal yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Pengalaman Karyawan akan terus memiliki kinerja karyawan jika terus memiliki pengalaman yang meningkat. Perusahaan yang juga memberikan delegasi kepada karyawan terhadap suatu pekerjaan yang baru juga menjadikan suatu pengalaman yang berharga bagi karyawan. Adapun pada pengalaman ini, terdapat indikator antara lain : Pengalaman memudahkan pekerjaan dengan nilai factor loading sebesar 0,682. Pengalaman membuat siap menghadapi tantangan dengan nilai factor loading sebesar 0,689. Pengalaman meningkatkan kepercayaan diri dengan nilai factor loading sebesar 0,671.
- b. Reward atau Apresiasi, Reward atau apresiasi yang diberikan perusahaan menjadi sebuah penghargaan tersendiri bagi karyawan sehingga karyawan memiliki semangat untuk terus meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan apresiasi sebagai langkah penting dalam memacu semangat para karyawan dalam bekerja. Adapun indikator yang terdapat pada faktor reward atau apresiasi antara lain : Dukungan Perusahaan dengan nilai factor loading sebesar 0,644. Promosi Jabatan dengan nilai factor loading sebesar 0,604. Pujian dari Atasan dengan nilai factor loading sebesar 0,775.
- c. Motivasi, Karyawan yang termotivasi akan terus melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan itu sendiri dalam jangka waktu yang panjang. Selain itu, karyawan yang termotivasi juga memiliki komitmen terhadap pekerjaannya sehingga hal ini dapat mendorong kepuasan karyawan dalam bekerja dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Adapun indikator yang terdapat pada motivasi ini adalah Dukungan dari Pimpinan dengan nilai factor loading sebesar 0,719. Insentif atau Bonus dengan nilai factor loading sebesar 0,646. Pengembangan diri dengan nilai factor loading sebesar 0,587.
- d. Peraturan Yang Konsisten, Peraturan perusahaan yang senantiasa konsisten dan dijalankan oleh lingkungan akan memberikan arahan yang tepat bagi karyawan untuk juga ikut taat dalam menjalani peraturan tersebut. Sehingga hal ini perlu diperhatikan perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan tertib. Adapun factor loading yang terdapat pada variabel ini adalah 0,730
- e. Keteladanan Pimpinan, Keteladanan pimpinan untuk bekerja dengan baik memberikan sebuah contoh baik yang dapat diikuti oleh karyawan agar tetap taat dalam bekerja. Perusahaan perlu melatih para pemimpin yang ada di perusahaan untuk dapat menjadi role model dalam bekerja di perusahaan. Adapun nilai factor loading yang terdapat pada factor ini adalah 0,688.

- f. Saling Menghargai, Saling menghargai merupakan kunci dalam menjaga hubungan antar rekan kerja di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang saling mendukung dapat meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja di dalam perusahaan tersebut. Adapun nilai factor loading yang terdapat pada variabel saling menghargai adalah 0,628
- g. Saling Menghormati Saling menghormati merupakan kunci dalam menjaga hubungan antar rekan kerja di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang saling mendukung dapat meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja di dalam perusahaan tersebut. Adapun nilai factor loading pada variabel saling menghormati adalah 0,562.
- h. Suasana Tempat Bekerja, Suasana tempat bekerja yang nyaman dapat memberikan tingkat kefokusannya yang lebih baik bagi karyawan dalam bekerja. Adapun nilai factor loading yang terdapat pada variabel ini adalah 0,621.
- i. Wibawa Pimpinan, Wibawa pimpinan di dalam perusahaan merupakan hal yang dapat mengendalikan karyawan agar tetap bekerja dengan maksimal. Adapun nilai factor loading yang terdapat pada variabel ini adalah 0,668.
- j. Pimpinan Yang Cerdas Emosional, Kecerdasan emosional pimpinan dapat menjadi umpan balik bagi karyawan untuk menikmati kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Adapun nilai factor loading yang terdapat pada variabel ini adalah 0,633.
- k. Pencahayaan Yang Baik, Pencahayaan yang baik ditempat bekerja perlu menjadi perhatian bagi perusahaan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja dengan nyaman. Adapun nilai factor loading yang terdapat pada variabel ini adalah 0,590.
- l. Penataan Ruang Kerja, Penataan ruang kerja yang rapi dapat menimbulkan kenyamanan tersendiri bagi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk itu diperlukannya penataan yang baik disetiap ruang kerja karyawan. Adapun nilai factor loading yang terdapat pada variabel ini adalah 0,775.

2. Faktor Self Composure

Alasan peneliti menamakan faktor 2 sebagai faktor self composure adalah merujuk kepada pengertian kenyamanan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yakni kenyamanan adalah suatu keadaan yang nyaman. Untuk memenuhi suatu keadaan yang nyaman maka harus mampu memenuhi minimal kebutuhan dasar dari manusia itu sendiri. Menurut Kolcaba et.al (2003), aspek kenyamanan terbagi menjadi : Kenyamanan Fisik yaitu berkaitan dengan keadaan sekitar seperti sarana & prasarana, fasilitas dan lingkungan kerja, Kenyamanan Psikospiritual yaitu berkaitan dengan kesadaran internal diri seperti konsep diri, harga diri, makna kehidupan, dan lain-lain, Kenyamanan lingkungan seperti temperatur, warna, suhu, pencahayaan, suara, dan lain-lain. Kenyamanan sosial yaitu hubungan interpersonal, keluarga, rekan kerja, sosial atau masyarakat.

Faktor Self Composure memiliki sumbangan variance sebesar 5,077 % dan mampu menjelaskan 5,077 % variasi variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjadikan faktor Self Composure sebagai faktor yang memiliki sumbangan variance terbesar ke 2 diantara 3 120 faktor yang terbentuk. Adapun yang harus dipertimbangkan dalam hal – hal yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Taat Mengerjakan Pekerjaan, Selalu taat dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan langkah penting dalam membentuk kebiasaan kerja yang baik di dalam perusahaan. Variabel taat dalam mengerjakan pekerjaan ini memiliki nilai factor loading sebesar 0,721.
- b. Persaingan Yang Sehat, Persaingan yang sehat dimana persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekkan rekan kerja lain dalam melakukan pekerjaan menjadi faktor

penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman di dalam perusahaan. adapun nilai factor loading yang terdapat pada variabel ini adalah 0,606.

- c. Bekerja Sama, Setiap bekerja di dalam perusahaan, akan ditemui banyak masalah pekerjaan yang dirasa cukup rumit. Oleh karena itu diperlukannya rasa bekerja sama antar karyawan di dalam perusahaan tersebut dalam menyelesaikan masalah, baik yang terjadi pada salah satu karyawan maupun kepada seluruh karyawan. Adapun nilai factor loading yang terdapat pada variabel ini adalah 0,552. 121
- d. Kenyamanan Bekerja, Kenyamanan bekerja juga diciptakan dari lingkungan kerja yang bersih. Perusahaan perlu memberikan jadwal rutin untuk pembersihan pada setiap ruang kerja karyawan yang ada di perusahaan. Adapun nilai factor loading yang ada pada variabel ini adalah 0,774.
- e. Prasarana Memadai, Setiap di dalam perusahaan, karyawan pasti membutuhkan sarana air bersih dan toilet yang terawat selama bekerja pada perusahaan. Sehingga hal ini menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Adapun nilai factor loading yang terdapat pada variabel ini adalah 0,738.
- f. Jaminan Kesehatan, Agar karyawan merasa lebih aman dalam bekerja, pihak perusahaan perlu memfasilitasi jaminan asuransi kesehatan untuk setiap karyawan. Sehingga apabila ada karyawan yang sakit, maka jaminan asuransi kesehatan ini dapat digunakan oleh karyawan. Adapun nilai factor loading yang terdapat pada variabel ini adalah 0,660.
- g. Inisiatif , Setiap karyawan hendaknya memiliki siap selalu ingin belajar dan terus berusaha didalam setiap pekerjaan tanpa diperintah sehingga hal ini dapat meningkatkan pengalaman bagi karyawan itu sendiri dan dapat 122 membentuk karakter positif bagi karyawan dalam bekerja. Adapun indikator yang terdapat pada inisiatif ini adalah : Rasa ingin belajar dengan nilai factor loading sebesar 0,772 dan Ikhlas bekerja dengan nilai factor loading sebesar 0,780.
- h. Keamanan Tempat Bekerja, Kemanan menjadi aspek penting agar karyawan yang bekerja di perusahaan dapat bekerja dengan tenang dan fokus selama menyelesaikan pekerjaan dan ini juga akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja pada setiap karyawan. Adapun nilai factor loading yang terdapat pada variabel ini adalah 0,692.

3. Faktor Working Order

Alasan peneliti menamakan faktor ketiga sebagai Faktor Working Order adalah merujuk kepada fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu pengarahan yang berarti kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan juga dilakukan pimpinan baik dengan menugaskan atau mengkomunikasikan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Faktor Working Order memiliki sumbangan variance sebesar 4,072 % dan mampu menjelaskan 4,072 % variasi variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjadikan Faktor Working Order sebagai faktor yang memiliki sumbangan variance terakhir dari 3 faktor yang terbentuk. Adapun yang harus dipertimbangkan dalam hal – hal yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Skill atau Keterampilan, Memiliki pengetahuan terhadap suatu pekerjaan menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Selain itu memiliki keterampilan dalam penggunaan peralatan pekerjaan juga menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran bekerja di dalam perusahaan. Dalam bekerja, karyawan juga dituntut untuk cermat dalam memahami panduan kerja atau SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator yang terdapat pada skill atau keterampilan ini adalah : Pengetahuan pekerjaan dengan nilai factor loading sebesar 0,857, dan Kemampuan penggunaan alat kerja dengan nilai factor loading sebesar 0,714. Penerapan SOP dengan nilai factor loading sebesar 0,606.

- b. Komunikasi Pimpinan, Kemampuan komunikasi pimpinan dalam memberikan gagasan, perintah dan arahan menjadi hal penting bagi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Adapun nilai factor loading yang terdapat pada variabel ini adalah 0,605.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa diambil berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis faktor eksploratori mengenai analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap 84 karyawan Natra Bintan a Tribute Portfolio Resort dengan menggunakan 31 variabel yang dapat dilakukan analisis faktor lanjutan dan sudah dilakukan pengujian asumsi Measure Sampling Adequacy (MSA) yang mana 31 variabel tersebut memiliki nilai MSA > 0,6 sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan. Adapun hasil dari rotasi faktor maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang terbentuk yaitu berjumlah 3 faktor dimana 3 faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Correlative terdiri dari Pengalaman Memudahkan Pekerjaan, Pengalaman Membuat Siap Menghadapi Tantangan, Pengalaman Meningkatkan Kepercayaan Diri, Dukungan Perusahaan, Promosi Jabatan, Pujian dari atasan, Dukungan Pimpinan, Insentif atau Bonus, Pengembangan Diri, Peraturan Yang Konsisten, Keteladanan Pimpinan, Saling Menghargai, Saling Menghormati, Suasana tempat bekerja, Wibawa Pimpinan, Pimpinan Yang Cerdas Emosional, Pencahayaan Yang Baik, Penataan Ruang Kerja.
2. Faktor Self Composure terdiri dari Taat Mengerjakan Pekerjaan, Persaingan yang sehat, Bekerja Sama, Kenyamanan Bekerja, Prasarana Memadai, 125 Jaminan Kesehatan, Rasa Ingin Belajar, Ikhlas Bekerja, Keamanan Tempat Bekerja.
3. Faktor Working Order terdiri dari Pengetahuan Pekerjaan, Kemampuan Penggunaan Alat Kerja, Penerapan SOP, Komunikasi Pimpinan.

Ketiga faktor diatas mampu menjelaskan 74,354 % variasi dari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor 1 merupakan faktor yang paling dominan dibandingkan faktor 2 dan faktor 3 dikarenakan faktor 1 mampu menjelaskan variasi paling besar dengan persentase sumbangan variance sebesar 65,205 % dibanding faktor 2 yang mampu menjelaskan variasi dengan persentase 5,077 % dan faktor 3 dengan persentase 4,072 %.

Selain itu juga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mencirikan karakteristik generasi milenial dalam bekerja. Hal ini juga didukung oleh responden penelitian berasal dari responden yang berusia 21 – 30 tahun sebesar 52,38 % dari total keseluruhan responden. Karakteristik generasi milenial yang dimaksud yaitu generasi milenial yang lebih menyukai bekerja diperusahaan yang memiliki fasilitas lengkap, generasi milenial yang lebih menyukai pekerjaan yang bersifat fleksibel, generasi milenial yang lebih menyukai pemimpin yang mengarahkan bukan mendikte serta generasi milenial juga lebih mengutamakan feedback yang bisa diberikan oleh perusahaan dengan segudang pengalaman dan keahlian yang mereka miliki. Sehingga perusahaan perlu lebih memperhatikan gaya bekerja pada generasi milenial ini dalam mengupayakan hasil kinerja karyawan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] H. Krestanto, “Strategi dan usaha reservasi untuk meningkatkan tingkat hunian di grand orchid hotel yogyakarta,” *Media Wisata*, vol. 17, no. 1, 2019, [Online]. Available: <https://doi.org/10.36276/mws.v17i1.151>
- [2] T. Putra, Y. Abrian, and A. Adrian, “Factor Analysis of Performance Appraisal with Employee Performance Promoter Score Approach in Hotel Sector in West Sumatera,” vol. 659,” *Atl. Press*, pp. 354–361, 2022.

- [3] N. K. S. U. Budiyan, I. N. A. Aryana, and I. K. Suarja, "Penerapan Green Action Oleh Staff Frontoffice Untuk Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran," *Manaj. Bisnis Pariwisata, Politek. Negeri Bali*, no. 2017, pp. 1–11, 2017.
- [4] A. Y. Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado," *Productivity*, vol. 2, no. 5, pp. 428–432, 2021.
- [5] and M. S. P. S. Fatimah, A. Zahra, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang).," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 5, no. 4, pp. 48–61, 2016.
- [6] I. S. Savitri, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan donat D9 di Desa Sandik Kecamatan Batu Layar Kabupaten Lombok Barat," UIN Mataram, 2019.
- [7] H. Riofita, "Pengaruh Motivasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau," *Pros. Semin. Pendidik. Ekon. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2018.
- [8] G. Pratama, I., & Sukarno, "Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.," *J. STEI Ekon.*, vol. 30, no. 2, pp. 20–32, 2021.
- [9] F. Nurwibowo, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta)," 2016, vol. 55, no. 9, [Online]. Available: <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/5479>
- [10] M. Ilham, "PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS," *MASTER Manag. J.*, vol. 11, no. 1, pp. 13–20, 2022.