



Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Devy Mawarnie Puspitasari¹, Kamelia Agustini²

^{1,2}Universitas Mercu Buana, Indonesia

E-mail: devy.mawarnie@mercubuana.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-07-22 Revised: 2024-08-19 Published: 2024-09-02 Keywords: <i>Work Environment; Job Training; Work Motivation; Employee Performance.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Cikarang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Santika Cikarang. Penentuan penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) – Partial Least Square (PLS) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Cikarang.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-07-22 Direvisi: 2024-08-19 Dipublikasi: 2024-09-02 Kata kunci: <i>Lingkungan Kerja; Pelatihan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.</i>	This research aims to determine the influence of the work environment, work training, and work motivation on employee performance at Hotel Santika Cikarang. The population in this study were all employees of Hotel Santika Cikarang. Determination of sample using saturated sample techniques. The data collection method uses a survey method with the research instrument being a questionnaire. The data analysis method used in this research is the Structural Equation Model (SEM) – Partial Least Square (PLS) with the Smart-PLS analysis tool. The results of this research show that the work environment, work training and work motivation have a positive and significant effect on the performance of Hotel Santika Cikarang employees.

I. PENDAHULUAN

Dampak dari pandemi COVID 19 menyebabkan seluruh sektor tidak hanya kesehatan namun seluruh aspek kehidupan masyarakat. Keterbatasan beraktivitas dan mobilitas menyebabkan penurunan produktivitas dan perekonomian. Penurunan ini tersebut juga terjadi pada dunia bisnis perhotelan. Perhotelan merupakan bisnis yang bergerak pada bidang pelayanan dan jasa, di mana bidang inilah yang paling besar terkena dampak COVID 19. Penurunan tingkat okupansi hotel berdampak pada penurunan kinerja karyawan hotel melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di tempat kerja.

Upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi prioritas bagi manajemen hotel. Dikarena hal ini berkontribusi terhadap kesuksesan manajemen mengelola usahanya secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keuntungan perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan yang tinggi juga dapat memberikan keuntungan kompetitif dan membantu manajemen hotel mempertahankan posisinya di tengah persaingan. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu berinvestasi dalam pengembangan karyawan dan menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keunggulan kinerja.

Berdasarkan hasil obsevasi yang dilakukan terhadap karyawan Hotel Santika Cikarang selama 3 tahun terakhir terjadi fluktuasi. Rasio karyawan yang memiliki kinerja baik sekali masih jauh dari yang diharapkan. Oleh karenanya perlu dilakukan beberapa perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap mampu memberikan pelayanan yang baik. Adapun data penilaian kinerja tersebut terlihat Tabel 1 selama periode tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Santika Cikarang Tahun 2020-2022

Penilaian Kinerja	Tahun					
	2020		2021		2022	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Baik Sekali	5	8,5	5	8,5	7	13
Baik	15	71,3	10	66,7	15	71,3
Cukup	8	16,7	12	22,3	8	14
Buruk	2	3,5	3	2,7	2	3,5
Buruk Sekali	-	-	-	-	-	-
Jumlah Karyawan	30	100	30	100	32	100

Sumber: HRD, Hotel Santika Cikarang, 2023

Untuk memperkuat penelitian ini dan agar dapat mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pada karyawan Hotel

Santika Cikarang, maka peneliti melakukan *pra-survey* kepada 30 karyawan dengan melakukan pengisian kuisisioner guna mencari informasi dan fenomena yang ada pada hotel tersebut.

Tabel 2. Kuesioner Pra Survei

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)	Variabel
1	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu	43%	53%	Disiplin
2	Fasilitas kerja yang disediakan pihak manajemen hotel lengkap dan berfungsi dengan baik	27%	73%	Lingkungan
3	Perusahaan selalu memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi	37%	63%	Motivasi
4	Sebelum menjadi karyawan hotel perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan tugas yang akan dijalani	30%	70%	Pelatihan
5	Kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan relatif baik sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan	17%	83%	Kinerja

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dengan memberikan beberapa pernyataan didapat jawaban yang variatif. Namun demikian perhatian karyawan lebih kepada variabel kinerja 83%, lingkungan kerja 73%, pelatihan kerja 70% motivasi kerja 63% sehingga layak untuk ditindaklanjuti dalam bentuk penelitian yang lebih mendalam untuk memperoleh hasil analisis yang maksimal. Dalam penelitiannya Arista (2020) membuktikan dorongan lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mendorong kinerja karyawan yang optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan (Masitoh, 2019).

Hal yang tidak kalah pentingnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo (2013) motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengerahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Memotivasi karyawan akan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja dan memberikan hasil yang memuaskan. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian empirik dari Risal (2022) di dalam penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain faktor diatas, Pelatihan Kerja juga merupakan salah satu solusi untuk menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan dan juga keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dan

dibebankan oleh perusahaan dengan baik. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Huda, K., & Sholeh, R. (2019) dimana pelatihan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latarbelakang dan identifikasi masalah yang ditemukan, maka penelitian akan menginvestigasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Cikarang.

II. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau pun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019).

2. Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan kontrak di Hotel Santika Cikarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

3. Metode Penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan alat analisis *SmartPLS*. PLS (*Partial Least Square*) menggunakan metode *principal component analysis* dalam model pengukuran, yaitu blok ekstraksi varian untuk melihat hubungan indikator dengan konstruk latennya.

4. Tahapan Penelitian.

Penelitian ini dimulai dari merancang model struktural (inner model), merancang model pengukuran (outer model), mengkonstruksi diagram jalur, konversi diagram jalur ke sistem persamaan, estimasi: koefisien jalur, loading dan weight, evaluasi goodness of fit dan pengujian hipotesis (resampling bootstrapping).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Cikarang. Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner

penelitian yang disebarkan menggunakan *googleform* kepada 32 responden.

Tabel 3. Hasil pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,815	Valid
	KK2	0,745	Valid
	KK3	0,753	Valid
	KK4	0,765	Valid
	KK5	0,800	Valid
	KK6	0,705	Valid
	KK7	0,657	Valid
	KK8	0,771	Valid
	KK9	0,781	Valid
	KK10	0,830	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,791	Valid
	LK2	0,826	Valid
	LK3	0,849	Valid
	LK4	0,814	Valid
	LK5	0,834	Valid
	LK6	0,744	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,755	Valid
	MK2	0,756	Valid
	MK3	0,706	Valid
	MK4	0,737	Valid
	MK5	0,737	Valid
	MK6	0,841	Valid
Pelatihan Kerja	PK1	0,823	Valid
	PK2	0,718	Valid
	PK3	0,802	Valid
	PK4	0,823	Valid
	PK5	0,859	Valid
	PK6	0,731	Valid
	PK7	0,790	Valid
	PK8	0,566	Valid
	PK9	0,791	Valid
	PK10	0,777	Valid

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha			
Variabel	Cronbach Alpha's	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,920	0,933	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,895	0,920	Reliabel
Motivasi Kerja	0,850	0,889	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,919	0,933	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4 merupakan hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*

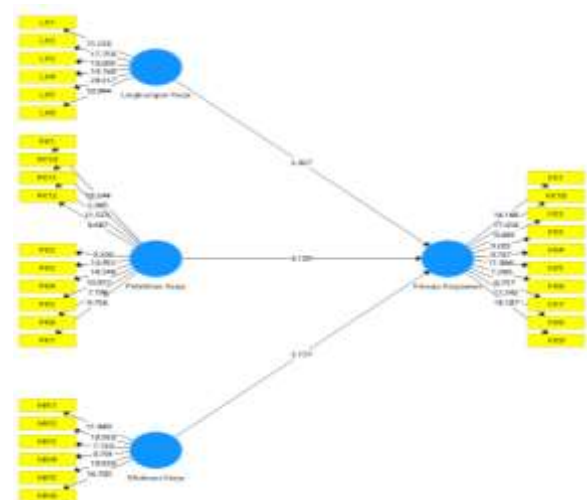
bernilai $\geq 0,70$. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini sudah konsisten (Ghozali dan Lahtan, 2015).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R-Square (R^2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,835	Moderate

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa model pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan kuat sebab memiliki nilai diatas 0,67. Model pengaruh variabel laten independen (lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan memberikan nilai R-square sebesar 0,835 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja sebesar 83,5% sedangkan 16,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.



Gambar 1. Hasil Uji Bootstrapping

Berdasarkan hasil uji bootstrapping pada Gambar 2.1 dapat diperoleh hasil hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil sebagai lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana yang terlihat pada Tabel 5, nilai *t-statistic* menunjukkan sebesar 2,027 dan nilai *p-values* sebesar 0,040 serta besaran nilai koefisien parameter menunjukkan angka positif sebesar 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,109 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 serta besaran nilai koefisien parameter menunjukkan angka positif sebesar 0,438. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,137 dan nilai *p-values* sebesar 0,033 serta besaran nilai koefisien parameter menunjukkan angka positif sebesar 0,294. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Expected	Results
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,254	0,125	2,027	0,040	Positif - Signifikan	Ha1 diterima
Pelatihan Kerja → Kinerja Karyawan	0,438	0,107	4,109	0,000	Positif - Signifikan	Ha2 diterima
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,294	0,137	2,137	0,033	Positif - Signifikan	H3 diterima

B. Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti Ha1 diterima. Hal tersebut didasarkan oleh indikator LK2 yaitu "Fasilitas dan alat bantu kerja yang tersedia di tempat kerja mendukung kinerja saya" memiliki nilai terendah. Semakin fasilitas dan alat bantu yang diberikan kurang, maka kinerja karyawan juga akan berkurang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Risal (2022) dan Heruwanto (2019) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini, pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti Ha2 diterima. Hal tersebut didasarkan oleh indikator PK9 "Kualifikasi peserta dasar dalam pelatihan memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan awal yang diperlukan untuk mengikuti pelatihan yang efektif" memiliki nilai terendah. Jika kualifikasi dan pelatihan kurang dilakukan, maka penge-

tahan dan keterampilan karyawan akan menghasilkan kinerja yang kurang juga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marifa *et al* (2018), Huda, K. & Sholeh, R (2019), serta Bulkia & Herawati (2019) yang menyatakan terdapat hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti Ha3 diterima. Hal tersebut didasarkan oleh indikator MK3 "Saya memiliki hasrat untuk berhubungan secara ramah dan akrab dengan rekan kerja" memiliki nilai terendah. Jika hubungan antara rekan kerja kurang, maka motivasi yang diberikan tidak mempengaruhinya dan hal ini akan membuat kinerja karyawan berkurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zuraida *et al* (2022), serta Setyawati *et al* (2022) dan Gopar *et al* (2022) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Cikarang. Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pertama, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Cikarang. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat; kedua, Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Cikarang. Hal ini berarti semakin baik dan rutin pelatihan kerja yang diadakan perusahaan, maka kinerja karyawan yang dicapai akan tinggi; ketiga, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Cikarang. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

B. Saran

Berdasarkan hasil *Bootstrapping*, menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja nilai tertinggi terdapat pada indikator LK5 dimana fasilitas kerja paling berpengaruh. Artinya, fasilitas kerja menurut sudut pandang karyawan belum cukup memadai. Oleh karena itu, manajemen hotel harus memberikan perhatian lebih pada fasilitas kerja supaya karyawan dalam bekerja merasa didukung oleh organisasi dan tidak ada kendala dalam melakukan pekerjaannya.

1. Berdasarkan hasil *Bootstrapping*, menunjukkan bahwa pada variabel pelatihan kerja nilai tertinggi terdapat pada indikator PK1 dimana pelatihan tingkat dasar paling berpengaruh. Artinya, pelatihan tingkat dasar yang diberikan manajemen hotel menurut sudut pandang karyawan masih kurang. Oleh karena itu, manajemen hotel sebaiknya memberikan pelatihan tingkat dasar secara rutin dan lebih mendalam kepada karyawan yang bertujuan untuk mengasah pengetahuan dan keterampilan agar karyawan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan juga tanggung jawabnya.
2. Berdasarkan hasil *Bootstrapping*, menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai tertinggi terdapat pada indikator MK6 dimana mempengaruhi karyawan untuk memotivasinya dalam bekerja paling berpengaruh. Artinya, cara untuk dapat mempengaruhi karyawan dengan memotivasinya menurut sudut pandang karyawan masih kurang. Oleh karena itu, manajemen hotel sebaiknya memberikan reward berupa ucapan atau bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja baik sehingga karyawan yang belum memiliki kinerja baik akan terpengaruh dan termotivasi dengan apa yang karyawan berkinerja tinggi tersebut capai.

DAFTAR RUJUKAN

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's Handbook of kinerjance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High kinerjance (5th ed.)*. Kogan Page.
- Bulkia, S., Herawati, A. S., & Hasanah, N. (2019). Pengaruh Pengetahuan Nasabah dan Kualitas Layanan Terhadap Minat Individu Pengguna Internet Banking Banjarmasin. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.31602/atd.v3i2.1873>.
- Duha, T., (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Febrianty, F., Sherly, S., Puspitasari, D., Sinaga, O. S., Silitonga, H. P., & Indajang, K. & Wicaksono, G.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Urgensi, Trend Dan Ruang Lingkup)*.
- Ghozali, I., & Latan, H. J. S. B. P. U. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopar, R. A., Maulana, S., Parastiwi, H. A., Negara, W., Negro, P. S., & Rofiq, M. N. (2022). Effect of Organic Pellet Binders on Physic and Nutrient Quality as an Eco Feed Product. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental*. DOI: <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1114/1/012068>.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 171. DOI: <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.220>.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23. DOI: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>.
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369 - 381. DOI: <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A., & Prabu. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marifa, P. C., Andriani, F. Y., Indrawati, S., Parmasari, A. N., Budiman, H., & Kamilia, A. (2018). Production waste analysis using value stream mapping and waste assessment model in a handwritten batik industry. In *MATEC Web of Conferences* (Vol. 154). EDP Sciences. DOI: <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815401076>.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Puspitasari, D. M., & Herdian, R. (2023). Pengaruh kualitas produk, diskon harga, dan promosi terhadap keputusan pembelian. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), 2723-2730.
- Risal, M. I. (2022). Pengaruh Reward, Motivasi Dan Disiplin Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru dan Staf Yayasan Pendidikan Cobig Indonesia Kota Makassar. Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publisher Service.