

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL TRUNTUM PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Sains Terapan (S.ST) Universitas Negeri Padang*



**ELA ARDIVA
NIM: 2021/21135007**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

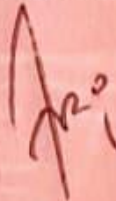
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul : Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Truntum
Padang
Nama : Ela Ardiva
NIM/BP : 21135007/2021
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, September 2025

Disetujui Oleh,

Dosen Pembimbing,



Hendri Azwar, S. St, M.Par, Ph.D, CHE
NIDN: 0018129101

Kepala Departemen,



Pasaribu, SST.Par, M.Si.Par, CHE
NIP. 198705202015041001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ela Ardiva
Nim : 21135007
Judul : Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

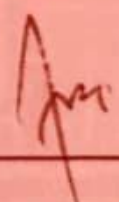
Dinyatakan Lulus Setelah mempertahankan Skripsi
di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi D4 Manajemen Perhotelan
Departemen Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang

Padang, September 2025

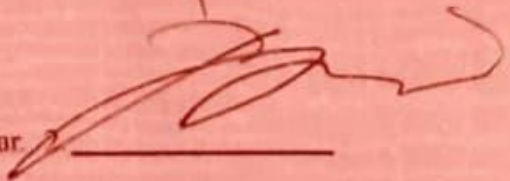
Nama

Tanda Tangan

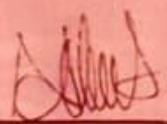
1. Ketua : Hendri Azwar, S. St, M.Par, Ph.D, CHE

1. 

2. Anggota : Dwi Pratiwi Wulandari, SST.Par., MM.Par.

2. 

3. Anggota : Nidia Wulansari, S.E, M.M, CHE

3. 



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA**
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25171
Telp. (0751) 7051186 Email : pariwisata@fpp.unp.ac.id
Laman : <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Ela Ardiva
NIM/TM	: 21135007/2021
Program Studi	: D4 Manajemen Perhotelan
Departemen	: Pariwisata
Fakultas	: Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang”** adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Kepala Departemen Pariwisata

Pasaribu, SST.Par., M.Si.Par., CHE
NIP. 198705202015041001

Saya yang menyatakan,

Ela Ardiva
NIM. 21135007

ABSTRAK

Ela Ardiva 2025, Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Staf Hotel Truntum Padang Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena masih tinggi persentase staf yang tidak bersedia bekerja lembur, rendahnya kerjasama antara rekan kerja, staf kurang memiliki inisiatif dalam prosedur organisasi, masih adanya staf yang memiliki waktu kerja lembur berlebih, beban kerja yang tinggi, kurang mendukungnya partisipasi staf dalam kegiatan organisasi, serta masih adanya staf yang kurang peduli terhadap tujuan utama organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang disebarakan kepada 75 responden yang merupakan staf Hotel Truntum Padang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berada dalam kategori baik dengan tingkat pencapaiannya 73,68% kepuasan kerja berada dalam kategori baik dengan tingkat pencapaiannya 80% ,dan kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik dengan tingkat pencapaiannya 145,4% Secara parsial, dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana untuk (X1) nilai t hitung adalah sebesar 3,483 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya variable dukungan organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Y, berarti hipotesis (H1) diterima. Untuk (X2) nilai t hitung adalah sebesar 4,681 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Y, berarti hipotesis (H2) diterima. Selanjutnya secara simultan, kedua variabel independen ini memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan staf. Dengan nilai F hitung adalah 59,938 nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel X1 dan X2 terhadap Y berpengaruh secara signifikan, sehingga hipotesis (H3) diterima. Temuan ini menyimpulkan bahwa peningkatan dukungan organisasi dan kepuasan kerja kuat dapat mendorong perilaku kerja ekstra peran yang mendukung efektivitas organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen hotel untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan dukungan organisasi dan kepuasan kerja demi terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Kata Kunci: *Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Truntum Padang”. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan perkuliahan di program studi manajemen perhotelan di Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian ini peneliti banyak mendapat bantuan, bimbingan, arahan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih. kepada:

1. Ibu Prof. Dra. Asmar Yulastri, M.Pd, Ph.D selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Pasaribu, SST.Par, M.Si.Par, CHE sebagai Kepala Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Rian Surenda, S.EI., M.M. sebagai Dosen Penasehat Akademik yang telah membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan.
4. Bapak Hendri Azwar, S.St, M. Par, Ph.D, CHE selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, kritikan dan saran serta dorongan dan motivasi untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dwi Pratiwi Wulandari, SST.Par., MM.Par selaku Dosen Penguji 1 Skripsi yang telah memberikan Pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Nidia Wulansari, S.E, M.M, CHE selaku Dosen Penguji 2 Skripsi yang telah memberikan Pengarahan dalam penulisan skripsi ini

7. Staf Administrasi yang telah membantu peneliti dalam melengkapi surat-surat yang diperlukan pada Departemen Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
8. Pihak hotel Hotel Truntum Padang yang telah memberikan izin untuk membantu jalannya proses penelitian.
9. Pihak hotel Rocky Plaza Hotel Padang yang telah memberikan izin untuk membantu jalannya proses uji coba Penelitian
10. Terkhusus kepada kedua Orang Tua tercinta, Bapak Ardius dan Ibu Tasniati tercinta yang tiada henti memberikan penulis motivasi serta do'a, dan memberikan serta selalu mengusahakan finansial penulis agar tercukupi, hidup lebih lama, sehat-sehat terus, agar bisa melihat penulis dikemudian hari sukses dan merasakannya.
11. Kepada onangku Susri Sofianti, abangku Rivo Gustian S.si. kakaku Lara Aprilia S.pd yang telah memberikan motivasi, serta selalu mau mendengarkan keluhan dan selalu mengusahakan finansial penulis tercukupi, sehat-sehat terus, agar bisa melihat penulis sukses dan merasakannya.
12. Kepada kakak iparku Eli Suryani S.pd yang selalu mendengarkan keluhan penulis serta selalu memberikkan motivasi kepada penulis sehat-sehat.
13. Rekan-rekan program studi Manajemen Perhotelan terutama kelas internasional dan terkhusus teman terdekat penulis yang kebersamaian penulis semasa perkuliahan, Eliza Aura, Thoifatun Khoiriyah, Rini Deswita yang selalu ada dikala duka dan suka serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Sahabat-sahabat yang telah membantu dan memerikan semangat kepada penulis dalam proses penelitian, khususnya Ratna Maresti S.H, yang banyak

turut andil membantu sepanjang proses penelitian ini yang selalu mau penulis repotkan dan sabar menghadapi penulis sehat-sehat, Khairani Cita Iestari S.Si yang selalu mau penulis repotkan dan selalu mau mendengarkan keluhan penulis dan memberikan semangat sehat-sehata, dan kepada Allara adek onlineku yang belum pernah bertemu tapi mengenalnya rasanya sudah lama semoga dikemudian hari bertemu, terima kasih yang selalu mendengarkan keluhan dan memberikan motivasi kepada penulis sehat-sehat terus.

15. Kepada adek sepupuku widelia utari dan abang sepupuku Agung Prasetyo yang selalu mendengarkan keluhan penulis serta selalu mau untuk di repotkan terima kasih sehat-sehat terus.

16. Keluarga Besar tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan yang tak terhingga sehingga Penulis bisa sampai ketahap ini untuk menyelesaikan skripsi pada Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata Dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

17. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya. Demikian penulis sampaikan, semoga bermanfaat.

Padang, 10 Agustus 2025

Ela Ardiva
(21135007)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Aspek-Aspek Teoritis	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Dukungan Organisasi	14
3. Kepuasan Kerja	17
B. Kerangka Konseptual	20
C. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Tempat dan Waktu Penelitian	22
C. Variabel Penelitian	23
D. Definisi operasional Variabel.....	23
E. Populasi dan Sampel	24
F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	25
G. Instrumen Penelitian.....	26

H. Uji Instrumen	28
I. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	39
1. Analisis Deskripsi Karakteristik Responden	39
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	40
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	42
2. Deskripsi Hasil Penelitian	43
a. Deskripsi Data Variabel Dukungan Organisasi X1	43
b. Deskripsi Data Kepuasan Kerja	45
c. Deskripsi Data Kinerja Karyawan	47
B. Uji Persyaratan Analisis	50
1. Uji Normalitas	50
2. Uji Heteroskedastisitas	51
3. Uji Multikoleniaritas	52
C. Pengujian Hipotesis	53
D. Pembahasan	56
1. Dukungan Organisasi	56
2. Kepuasan Kerja	56
3. Kinerja Karyawan	58
4. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang	63
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang	64
6. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA.....	70
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	75
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Keseluruhan Karyawan	3
Tabel 2	Jumlah Karyawan di Hotel Truntum Padang	22
Tabel 3	Skala Likert.....	23
Tabel 4	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	24
Tabel 5	Hasil Uji Coba Validitas Variabel Dukungan Organisasi (X1).....	29
Tabel 6	Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	29
Tabel 7	Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	30
Tabel 8	Interpretasi Nilai r (Alpha Cronbach)	31
Tabel 9	Hasil Reliabilitas Variabel X1	31
Tabel 10	Hasil Reliabilitas Variabel X2	31
Tabel 11	Hasil Reliabilitas Variabel Y	32
Tabel 12	Kriteria Penilaian Responden.....	33
Tabel 13	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 14	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	39
Tabel 15	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
Tabel 16	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 17	Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	41
Tabel 18	Deskripsi statistik variabel dukungan organisasi.....	42
Tabel 19	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap dukungan organisasi..	43
Tabel 20	Deskripsi statistik variabel kepuasan kerja.....	44
Tabel 21	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Kepuasan Kerja</i>	45
Tabel 22	Deskripsi statistik variabel kinerja karyawan.....	46
Tabel 23	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Kinerja Karyawan</i>	46
Tabel 24	Hasil uji normalitas variabel Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	48
Tabel 25	Hasil Uji Heteroskedastisitas melalui Uji Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	49

Tabel 26 Hasil Uji Multikolineritas Variabel Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	50
Tabel 27 Hasil Uji Anova (Uji F)	51
Tabel 28 Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Uji T)	52
Tabel 29 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R.Square</i>)	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Performance Appraisal From	4
Gambar 1.2 Review Goggle.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Uji Coba Penelitian	68
Lampiran 2	Surat Izin Uji Coba Penelitian.....	72
Lampiran 3	Surat Balasan Uji Coba Penelitian	73
Lampiran 4	Tabulasi Uji coba.....	74
Lampiran 5	Uji validitas	75
Lampiran 6.	Uji validitas	76
Lampiran 7.	Uji validitas	77
Lampiran 8.	Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 9	Surat Izin Penelitian	82
Lampiran 10	Surat Balasan Penelitian	83
Lampiran 11	Tabulasi Data Penelitian.....	84
Lampiran 12.	Tabulasi data Penelitian.....	85
Lampiran 13	Tabulasi data penelitian.....	86
Lampiran 14	Dokumentasi.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Herlina dan Muliani (2020) Hotel adalah salah satu jenis akomodasi yang menyediakan layanan penginapan, makanan, minuman, serta berbagai fasilitas lainnya untuk masyarakat umum, hotel dikelola secara komersial, sehingga bertujuan memberikan layanan terbaik bagi tamu, baik yang menginap maupun yang hanya menggunakan fasilitas tertentu. Yakni menciptakan kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh manajemen untuk mendukung inovasi tersebut agar terciptanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga bisa tercapainya target kerja hotel yang diinginkan (Widayanti dan Nugraha, 2025). Menurut Maulina (2023) kinerja karyawan merupakan seberapa baik karyawan melakukan tugasnya yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan diantaranya kualitas kerja, ketepatan waktu.

Selanjutnya untuk memberikan kualitas pelayanan dan kenyamanan tamu industri hotel harus berinovasi dengan mengikuti perkembangan tren pariwisata (Setiawan, 2019). Yakni menciptakan kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh manajemen untuk mendukung inovasi tersebut agar terciptanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga bisa tercapainya target kerja hotel yang diinginkan. Menurut Collins et al (2021). Kinerja karyawan mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu. Sedangkan menurut (Savitri dalam Umihastiantia, 2022). mengungkapkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dengan indikator dukungan organisasi itu sendiri yaitu penghargaan, kondisi

kerja, kesejahteraan. Menurut Mursidta (2017) dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan tentang seberapa besar nilai serta kepedulian tentang kontribusinya menjadi persepsi dukungan organisasi. Menurut Tambun et al., (2019). dukungan organisasi adalah ketika seorang pekerja merasakan bahwa atasannya menghargai kontribusinya.

Menurut Nasution dan Karneli (2023) Setiap orang yang bekerja mengharapkan dan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Sedangkan Menurut Maulina (2023) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, serta kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Jadi, Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja, rekan kerja, imbalan, serta kondisi fisik dan psikologis pekerjaan yang dijalannya. Indikator kepuasan kerja sifat pekerjaan, korelasi, pengawasan.

Hotel Truntum Padang adalah hotel bintang empat yang dulunya dikenal sebagai Grand Inna Padang Hotel Convention & Exhibition dan hotel ini dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang perhotelan PT Hotel Indonesia Natour resmi berganti nama menjadi Truntum Padang. Peningkatan jumlah pengunjung domestik dan asing serta berbagai kegiatan *Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition (MICE)* yang sering diselenggarakan di kota ini, serta berkontribusi pada pertumbuhan.

Tabel 1 Jumlah Staf Hotel Truntum Padang

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	<i>Accounting</i>	6
2.	<i>Engineering</i>	6
3.	<i>Food and Beverage Service and product</i>	25
4.	<i>Front Office</i>	11
5.	<i>Housekeeping</i>	15
6.	<i>Sales and Marketing</i>	5
7.	<i>HRD & Security</i>	5
8.	<i>A&G</i>	2
	Total	75

Sumber : *Human Resource Departement* Hotel Truntum Padang(2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa Hotel Truntum Padang memiliki 75 staf yang telah disesuaikan dengan posisi pekerjaan. Dalam konteks tersebut, Hotel Truntum Padang merupakan salah satu hotel yang telah berkontribusi terhadap pertumbuhan industri perhotelan dengan menyediakan layanan dan fasilitas untuk meningkatkan kepuasan serta loyalitas tamu. Meskipun Hotel Truntum padang merupakan salah satu hotel yang menawarkan berbagai fasilitas dan layanan, masih terdapat beberapa permasalahan yang penulis temukan di hotel tersebut, penulis menemukan beberapa masalah, diantaranya adanya beberapa karyawan mengeluh tentang fasilitas kerja yang minim, terutama di bagian *housekeeping*. Salah satu keluhan yang menonjol adalah kondisi *trolley* yang tidak berfungsi dengan baik untuk mengangkut *linen* dan perlengkapan kerja.

Masalah lainnya yakni Front office merupakan bagian penting dalam operasional hotel karena menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Oleh sebab itu, jumlah karyawan di front office perlu mendapat perhatian. Kekurangan tenaga kerja dan ketidakjelasan status

karyawan *daily worker* dapat memengaruhi motivasi, tanggung jawab, serta loyalitas karyawan terhadap Hotel.

EMPLOYEE COMMENTS/KOMENTAR KARYAWAN

Terkait jumlah karyawan yang ada, khususnya di Front Office harus prima pelayanan, harus ada penambahan, harus ada penambahan terhadap karyawan yang DW casual. Terima kasih

SECTION V
APPRAISOR COMMENTS AND RECOMMENDATIONS/KOMENTAR DAN REKOMENDASI PENILAI

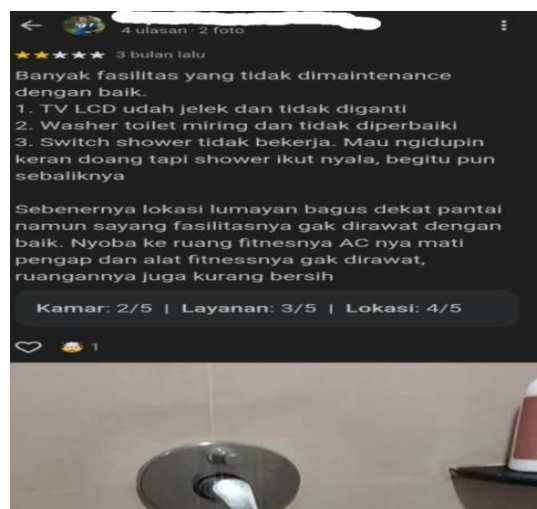
Sekarang benar sudah menjalankan tugas tugas sebagai Supervisor perlu dipertahankan dan ditingkatkan sesuai dgn jangjan kemarin.

SIGNATURE AND DATE/TANDA TANGGUH DAN TANGGAL

Agreed by: [Signature] 21 Des 2023 Appraiser: _____ Date: _____
Agreed by: [Signature] 24 Des 2023 Discretion Head: _____ Date: _____
Reviewed by: [Signature] Date: _____

Gambar 1.1 Performance Appraisal From hotel Truntum Padang

Masalah selanjutnya penulis temui pada *review* di Google yakni adanya tamu yang komplek terhadap fasilitas hotel yang tidak *maintenance* dengan baik, yakni TV LCD yang sudah rusak dan tidak diganti, washer toilet miring dan tidak diperbaiki, *switch shower* tidak bekerja dengan baik, ruang *fitnes* AC yang mati dan alat *fitnes* tidak dirawat serta ruangnya yang kurang bersih.



Gambar 1.2 Review dari Goggle
Sumber: Website Goggle (agustus 2024)

Selanjutnya penulis menemukan masalah yakni, adanya miss komunikasi yang terjadi antara karyawan *Front office (FO)* dan *housekeeping (HK)*, seperti kesalahan dalam penanganan permintaan khusus (*special request*) dari tamu. *receptionist* menginformasikan permintaan tambahan handuk ke bagian *housekeeping*, namun petugas *room boy* justru mengantarkan tisu toilet yang tidak sesuai dengan permintaan tamu. Selanjut penulis temukan masalah yakni, *Supervisor banquet* tidak menjalankan tugas pengawasannya dengan baik malah menyerahkan semua urusan teknis ke staf bawahan. Tugas penting seperti mengatur susunan meja, memastikan perlengkapan acara lengkap, mengoordinasikan penyajian makanan, dan berkomunikasi dengan tamu justru ditangani langsung oleh staf tanpa petunjuk yang jelas.

Kemudian masalah yang penulis temukan yakni terdapat staf *housekeeping* baru yang sedang bertugas membersihkan kamar tamu yang akan digunakan untuk tamu VIP. *Supervisor* hanya memberikan instruksi singkat, tanpa menjelaskan detail standar kebersihan khusus untuk tamu VIP, seperti cara melipat handuk, menyusun *amenities*, dan pengecekan fasilitas. Karena kurang pengalaman dan tidak ada penjelasan tambahan, staf tersebut membersihkan kamar sesuai standar biasa. Ia tidak menyiapkan tambahan handuk, tidak mengecek suhu AC, serta lupa mengisi ulang air mineral dan perlengkapan mandi lengkap.

Melihat permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengidentifikasi penyebab dan dampak yang timbul di Hotel

Truntum Padang. Selain itu, penelitian ini bertujuan melihat sejauh mana kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya serta sejauh mana komunikasi antara atasan dan bawahannya dalam melakukan operasional pekerjaan, sangat penting bagi perusahaan memberikan pengetahuan kepada karyawan tentang budaya organisasi yang baik agar terciptanya kinerja yang diinginkan serta meningkatkan kualitas pelayanan secara menyeluruh dan memperkuat kepuasan tamu. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memilih judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah dalam penelitian yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan identifikasi masalah di dalam penelitian ini, antara lain:

1. Adanya karyawan yang mengeluhkan terkait fasilitas kerja yang masih minim.
2. Adanya Status karyawan *daily worker* belum memiliki kejelasan.
3. Adanya tamu yang komplek terhadap fasilitas hotel yang rusak dan kotor.
4. Adanya kesalahan komunikasi yang terjadi antara karyawan *Front office (FO)* dan *housekeeping (HK)* terkait (special request).
5. Adanya supervisor banquet yang tidak menjalankan tugas pengawasan dengan baik.
6. Adanya supervisor yang tidak memberikan arahan jelas kepada staf terkait prosedur kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang”.

1. Dukungan organisasi di Hotel Truntum Padang
2. Kepuasan Kerja di Hotel Truntum Padang
3. Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang
4. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang
6. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari batasan masalah yang peneliti kemukakan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Dukungan organisasi di Hotel Truntum Padang?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Hotel Truntum Padang?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang?
4. Sejauhmana dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang?
5. Sejauhmana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang?

6. Sejauhmana dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan.
- b. Menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan.
- c. Menganalisis kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang.
- d. Menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.
- e. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- f. Menguji pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi meningkatkan loyalitas karyawan, kepuasan kerja serta mendorong motivasi, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Hotel/ Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada manajemen perusahaan dalam proses berkontribusi meningkatkan loyalitas karyawan, kepuasan kerja serta mendorong motivasi, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Serta meningkatkan produktivitas pekerja sehingga dapat menambah nilai positif dari tamu untuk perusahaan mendapatkan layanan yang maksimal dari karyawan yang memiliki produktivitas kerja.

b. Bagi Departemen Pariwisata Universitas Negeri Padang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi serta menambah masukan bagi mahasiswa departemen pariwisata terutama pada mahasiswa manajemen perhotelan pariwisata yang akan melakukan penelitian terkait Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang. Bagi peneliti berikutnya penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas masalah yang sama dimasa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir/ skripsi serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana terapan. Penelitian ini diharapkan peneliti dapat berfikir secara ilmiah dan sistematis dalam melihat, mengidentifikasi dan memecahkan masalah

dengan teori yang ada. selain itu agar peneliti mengetahui masalah – masalah nyata yang terdapat dalam industri pariwisata terutama industri perhotelan agar menjadi bahan perbandingan terhadap teori – teori yang diperoleh saat kuliah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di hotel Truntum Padang sebagai berikut:

1. Dukungan Organisasi di Truntum Padang menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan persentase 73,68% dari 75 responden.
2. Kepuasan Kerja di Truntum Padang menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 80% dari 75 responden.
3. Kinerja Karyawan Di Truntum Padang menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 145,4% dari 75 responden.
4. Diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel X1 (Dukungan Organisasi) sebesar 0,432 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan 1 satuan Dukungan Organisasi meningkatkan 43,2% Kinerja Karyawan. Untuk nilai t hitung adalah sebesar 3,483 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya variabel dukungan organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Y, berarti hipotesis (H1) diterima.
5. Diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel X2 (Kepuasan Kerja)

sebesar 0,508 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan 1 satuan harga meningkatkan 50,8% Kinerja Karyawan. Untuk nilai t hitung adalah sebesar 4,681 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Y, berarti hipotesis (H2) diterima.

6. Diperoleh Nilai F hitung adalah 59,938 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel X1 dan X2 terhadap Y berpengaruh secara signifikan, sehingga hipotesis (H3) diterima.
7. Kemudian nilai Adjust R square sebesar sebesar 0,614, artinya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 61,4% sedangkan 62,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Manajemen Truntum Padang

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal untuk Hotel Truntum Padang. Pertama, atasan diharapkan dapat lebih memperhatikan karyawan melalui arahan yang jelas dan komunikasi yang baik agar karyawan merasa dihargai serta lebih termotivasi dalam bekerja. Kedua, kualitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan secara rutin, melakukan penilaian kerja yang adil, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Ketiga, kepuasan kerja karyawan perlu dijaga dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, memberikan gaji dan tunjangan yang layak, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Keempat, hubungan antar

karyawan perlu diperkuat dengan kerja sama tim yang baik, sikap saling menghargai, dan komunikasi yang lancar sehingga suasana kerja menjadi lebih harmonis dan kinerja hotel semakin optimal.

2. Bagi Departemen Pariwisata

Disarankan untuk dosen dan tenaga pengajar yang ada di Departemen Pariwisata supaya memperhatikan kepuasan seperti kepuasan dalam melaksanakan pembelajaran bagi mahasiswa. Selanjutnya untuk labor praktik agar bisa di tambah kelengkapannya sehingga mahasiswa bisa mencoba ketika praktik berlangsung. Sehingga calon-calon mahasiswa memilih Departemen Pariwisata dan juga bisa dari alumni merekomendasikan kepada keluarganya.

3. Bagi Peneliti Lain

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan tersebut antara lain adalah fokus pada dua faktor independen saja, yaitu dukungan organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, diharapkan peneliti berikutnya dapat memperluas kajian ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, peneliti berikutnya disarankan juga menggunakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan selain seperti komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan, dukungan organisasi, persepsi keadilan dan

keadilan organisasi, karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, profesionalisme, dan harapan peran sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator.
- Agustina, D. (2021). Analisis penerapan standar operasional prosedur (SOP) dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan Bengkel Auto Dakar Ponorogo (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Akbar. (2024). Kinerja karyawan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Andrean. (2016). Pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Bandung: Alfabeta.
- Apriani, D., & Hartoyo, W. E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandang AsiaMaju Abadi Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(4), 76-86.
- Arifin, Z. (2020). Metodologi penelitian pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2019). Metodologi penelitian (14th ed). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Asrori. (2020). Psikologi pendidikan pendekatan multidisipliner. Banyumas: Pena Persada.
- Astuti, A., & Akram, A. (2023). Korelasi antara komunikasi organisasi dengan iklim kerja. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 13(2), 144–153.
- Azwar. Saifuddin. 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Eisenberger 1986
- JAppPsychol POS original article. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500–507
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris* (3rd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haekal, F. (2020). Persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 733–742.
- Herlina, D., & Muliani. (2020). *Manajemen perhotelan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hidayat, S., & Fatimah, I. (2019). Persepsi dukungan organisasi sebagai mediator hubungan antara penghargaan organisasi, keadilan prosedural, dukungan atasan dengan komitmen afektif pada guru. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 16(1), 61–70.
- Indermun, M. V., & SaheedBayat, M. (2013). The Job Satisfaction-Employee Performance Relationship: A Theoretical Perspective. *International Journal of Innovative Research in Management*, 2(1), 1-9.
- Indrastuti, S. (2015). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kompetensi karyawan pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Kiat Bisnis*, 7(2), 111–120.
- Lestari, S. D. (2022). Analisis Efektivitas dan Kontribusi Penerimaan Pajak Bumi Bangunan serta Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan Kabupaten Pati.
- Maulina, R. (2023). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 77–86.
- Mangkunegara, A. A. Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mondy, R. W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mursidta, R. (2017). Persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), 25–34.
- Mursidta, S. (2017a). Pengaruh *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1).
- Nasution, N. N., & Karneli, O. (2023). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Artha.
- Nasution, S., & Karneli. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 15–21.

- Nugroho, A., Tirta, S., & Laksmiwati, H. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. *Character: Jurnal Pendidikan Psikologi*, 11(1), 212–224. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61061>
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Permana, R., & Gunardi, A. (2021). Pekerjaan sebagai aktivitas sosial: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 3(2), 98–107. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.
- Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 36-49.
- Rianty, A., & Prastian, A. N. (2024). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Riyandi, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*, 8(3), 711–720.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosanti, R., & Harahap, E. (2022). Kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi*, 7(1), 99–108.
- Saragih, A. Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang). Universitas Brawijaya.
- Saramony, D., Nugraha, Y., & Putri, M. (2021). Indikator kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 60–72.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Saramony, S. S., Sapta, I. K. S., & Sudja, N. (2021). Pengaruh Iklim Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumba Barat. *VALUES*, 2(2), 299–314. <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/2676/2069>
- Sari, Setiawan, A. (2019). *Inovasi pelayanan industri hotel*. Bandung: CV Pustaka Media.

- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 16(2), 14–33.
- Shinta, F., & Indah, R. (2020). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 39–47.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., ... & Muliana, M. (2020). Manajemen kinerja dalam organisasi.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistik untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2016). Kinerja dalam organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susmiati, Ketut Sudarma. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. *Management Analysis Journal*. Vol. 4 (1) : hal. 79-87.
- Tambun, R., Sitorus, P., & Manalu, E. (2019). Dukungan organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 50–58.
- Tambun, S., Laura, N., Lukiyana, & Prakashita, V. (2019). Pengaruh *perceived organizational support dan job satisfaction* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 1–17.
- Umihastanti, D., & Surabaya, U. N. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2021), 219–232.
- Usikalu, Olamiposi, Adedeji J. Ogunleye, James Effiong. 2015. “Organizational Trust, Job Satisfaction and Job Performance Among Teachers in Ekiti State, Nigeria”. *British Open Journal of Psychology*. Vol. 1(1) : pp 1- 10.

- Wayan, I., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(9), 611-628.
- Widayanti, S., & Nugraha, Y. (2025). Kinerja karyawan di industri perhotelan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 12(1), 15–25.
- Widodo, S., & Riyadi, T. (2020). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 30–37.
- Widyastuti, S., & Ratnaningsih, T. (2020). Lingkungan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 40–55.
- Wijayani, N. (2021). Kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(1), 70–82.