

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI MOTIVASI
DALAM MENDUKUNG KINERJA KARYAWAN
PURI DAJUMA ECO-BEACH RESORT AND SPA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**I Putu Diana
NIM 2415854044**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI MOTIVASI
DALAM MENDUKUNG KINERJA KARYAWAN
PURI DAJUMA ECO-BEACH RESORT AND SPA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**I Putu Diana
NIM 2415854044**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI MOTIVASI
DALAM MENDUKUNG KINERJA KARYAWAN
PURI DAJUMA ECO-BEACH RESORT AND SPA**

**Skripsi ini diusulkan sebagai salah satu syarat
untuk menyusun skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**I Putu Diana
NIM. 2415854044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya dapat menyusun skripsi yang berjudul “Implementasi Motivasi Dalam Mendukung Kinerja Karyawan Puri Dajuma Eco-Beach Resort and Spa” Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Bali guna memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Parwisata.

Pada kesempatan ini disampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Nyoman Abdi, S.E., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan fasilitas serta kesempatan untuk melaksanakan perkuliahan di kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par, M.Par selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin dalam melaksanakan perkuliahan pada Jurusan Pariwisata serta turut membantu kelancaran dalam melakukan penyusunan skripsi.
3. Putu Tika Virginiya. S. PD. M. Pd, selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata yang serta membantu memberikan kelancaran dan masukan.
4. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M, selaku Koordinator Program studi Manajemen Bisnis Pariwisata yang serta memberikan banyak panduan, dorongan, dan masukan dalam melaksanakan penyusunan skripsi.
5. Dra. Ni Nyoman Triyuni, M.M.selaku Pembimbing I yang serta memberikan pandangan, arahan, motivasi dan telah meluangkan waktu untuk membimbing demi kelancaran penyusunan skripsi.
6. Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M.Par, selaku Pembimbing II yang telah memberikan saran, dukungan, dan bimbingan nya tanpa henti untuk membantu menyelesaikan penulisan skripsi.
7. Bapak I Komang Alit Jelantik selaku *General manager* keuangan dan administrasi, Bapak I Made Rondi Ginawan selaku *Manager of room and sale*, Bapak Ida Bagus Dipa Alit Sanjaya selaku *Human resources manager*, Bapak Putu Gede Hendra Ardiana selaku *F&B. Service* Kordinator, Bapak Dedi selaku kepala koki dan staf Puri Dajuma Eco-Beach Resort and Spa yang telah

memberikan dukungan, bantuan dalam pengumpulan data, pemahaman serta penyaluran ilmu baru.

8. Seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam bentuk fisik, materi maupun doa selama melakukan penulisan skripsi.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi semua pihak yang membacanya.

Badung 8 Agustus 2025



I Putu Diana

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Diana, I Putu (2025), *The Implementation of Motivation In Supporting Employee Performance at Puri Dajuma Eco-Beach Resort and Spa*. Undergraduate Thesis: Tourism Business Management, Tourism Department, Politeknik Negeri Bali.

This thesis has been approved and checked by Supervisor I: Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM and Supervisor II: Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M.Par.

Keywords: Motivation, Employee Performance, Eco Resort.

The purpose of this study is to analyze the implementation of motivation in supporting employee performance at Puri Dajuma Eco Resort and Spa. Motivation is analyzed through five indicators, namely psychological needs, safety needs, social needs, esteem needs, and self-actualization needs. Meanwhile, employee performance is measured based on five indicators: quality of work, quantity of work, work discipline, responsibility, and teamwork. The data collection methods used include observation, structured interviews, and documentation. The data analysis technique applied is qualitative descriptive analysis using the Miles and Huberman model. The results of the study indicate that, in general, the implementation of work motivation has positively contributed to the improvement of employee performance. Biological, safety, and social needs have been adequately fulfilled, thereby directly impacting discipline and teamwork. However, the implementation of motivation related to the safety and psychological needs indicators has not been fully maximized. Some employees at Puri Dajuma Eco-Beach Resort still feel a lack of job security, health protection, and a balanced workload. Therefore, it is necessary to improve policies and managerial approaches that focus more on employee safety and comfort in the workplace.

ABSTRAK

Diana, I Putu (2025), Implementasi Motivasi Dalam Mendukung Kinerja Karyawan Puri Dajuma Eco-Beach Resort and Spa. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM dan Pembimbing II: Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M.Par.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, *Eco Resort*.

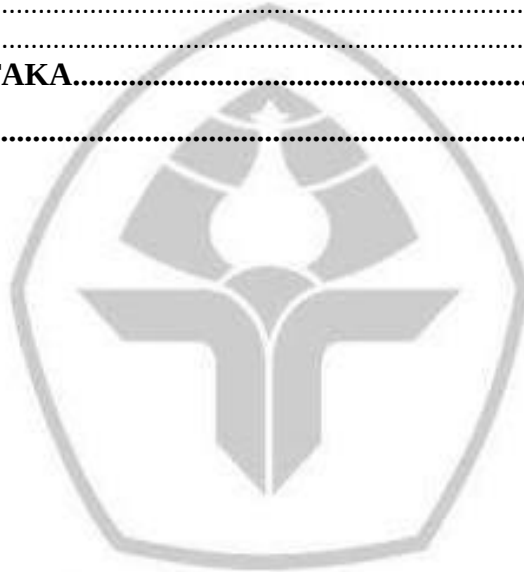
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi motivasi dalam upaya mendukung kinerja karyawan Puri Dajuma Eco Resort and Spa. Motivasi kerja dianalisis melalui lima indikator, yaitu kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sementara itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum implementasi motivasi kerja telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kebutuhan psikologis, rasa aman, dan sosial telah terpenuhi dengan cukup baik, sehingga berdampak langsung pada kedisiplinan dan kerja sama tim. Namun implementasi motivasi pada indikator kebutuhan rasa aman dan psikologis belum secara keseluruhan dilaksanakan secara maksimal. Ada beberapa karyawan pada Puri Dajuma Eco-Beach Resort masih merasakan kurangnya jaminan kerja, perlindungan kesehatan, dan keseimbangan terhadap beban kerja. Sehingga dengan demikian, diperlukan adanya peningkatan kebijakan dan pendekatan manajerial yang lebih berfokus terhadap keamanan dan kenyamanan kerja karyawan.

POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSYARATAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	3
1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Landasan Teori.....	5
2.1.1. Hotel.....	5
2.1.2. Motivasi	6
2.1.3. Kinerja Karyawan	13
2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya	16
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
3.2. Objek Penelitian	21
3.3. Identifikasi Variabel	21
3.4. Definisi Operasional Variabel	22
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	23
3.5.1. Jenis Data	23
3.5.2. Sumber Data	24
3.6. Metode Penentuan Informan	25
3.7. Pengumpulan Data.....	26
3.8. Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAAN PEMBAHASAN ..	30

4.1.	Gambaran Umum Tempat Penelitian	30
4.1.1.	Sejarah Puri Dajuma Eco Beach Resort and Spa.....	30
4.1.2.	Bidang Usaha dan Fasilitas Puri Dajuma Eco Beach Resort and Spa	31
4.1.3.	Struktur Organisasi serta Tugas dan Tanggung Jawab	32
4.2.	Penyajian Hasil Penelitian	39
4.2.1.	Implementasi motivasi Puri Dajuma Eco – Beach Resort & SPA	39
4.2.2.	Motivasi dalam Mendukung Kinerja Karyawan di Puri Dajuma Eco- Beach Resort and Spa	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		76
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....		79
LAMPIRAN		81



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

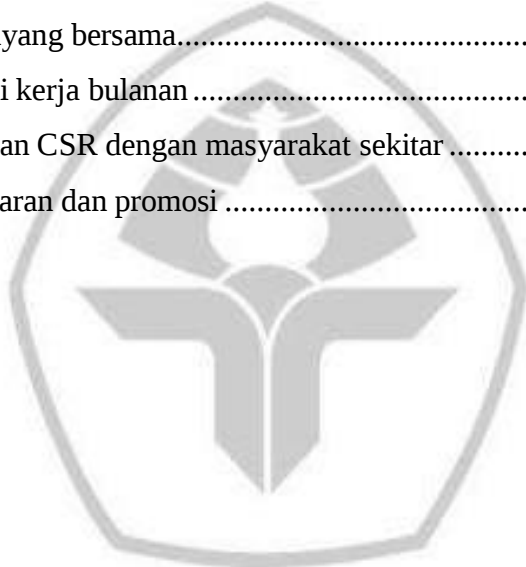
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	22
Tabel 4.1 Jenis jenis dan jumlah kamar hotel Puri Dajuma.....	31
Tabel 4.2 Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	59



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puri Dajuma Eco Resort and Spa.....	33
Gambar 4.3 Fasilitas Kerja seragam karyawan.....	44
Gambar 4.4 Pelatihan K3.....	45
Gambar 4.5 Surat perjanjian kerja	47
Gambar4.6 BPJS kesehatan	48
Gambar4.7 <i>Briefing</i> pagi	51
Gambar 4.8 Sembahyang bersama.....	52
Gambar 4.9 Evaluasi kerja bulanan	54
Gambar 4.10 Kegiatan CSR dengan masyarakat sekitar	56
Gambar 4.11 Pemasaran dan promosi	57



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	81
Lampiran 2 Pedoman wawancara	82
Lampiran 3 Hasil wawancara.....	85
Lampiran 4 Reduksi data	94
Lampiran 5 Rangkuman hasil wawancara	98
Lampiran 6 Dokumentasi pengumpulan data	100



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja (*performance*) adalah hasil atau pencapaian dari perilaku dan tindakan individu karyawan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh hotel (Robbins dan Judge, 2015). Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuan tertentu, baik itu profitabilitas, peningkatan efisiensi, maupun pengembangan sumber daya manusia. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran karyawan menjadi sangat penting. Kinerja karyawan yang optimal dapat mendukung tercapainya target dan visi organisasi, sementara kinerja yang rendah dapat menghambat kemajuan perusahaan.

Di era modern ini, perusahaan semakin menyadari bahwa kinerja karyawan adalah aset utama yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi. Tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menjaga motivasi karyawan tetap tinggi semakin kompleks. Faktor-faktor seperti perubahan teknologi, tekanan kerja yang tinggi, serta persaingan global telah mempengaruhi cara organisasi memandang pentingnya motivasi karyawan. Motivasi adalah pendorong yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar bertindak dan melakukan sesuatu yang dapat mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2014).

Faktor motivator terkait dengan pekerjaan itu sendiri dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara faktor *hygiene* lebih terkait dengan

kondisi pekerjaan, yang jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. Motivasi seringkali dianggap sebagai pendorong utama yang membuat individu bersemangat untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peran motivasi tidak terbatas pada memacu semangat, motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas kerja, efisiensi, serta produktivitas karyawan. bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang esensial bagi setiap organisasi yang ingin mempertahankan daya saingnya di pasar global.

Berbagai penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi secara langsung berkorelasi dengan peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan (Omollo, 2015). Namun, meskipun hubungan antara motivasi dan kinerja telah banyak diteliti, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam industri perhotelan khususnya pada Puri Dajuma Eco-Beach Resort and Spa.

Berdasarkan hasil observasi awal dan pendapat ahli tentang Puri Dajuma Eco Beach Resort and Spa masih mengalami beberapa kendala dan tantangan terkait dengan kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. Kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan dan diselesaikan secara maksimal, belum konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan seperti promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, efektivitas, sesuai dengan standar penilaian kerja yang ditetapkan oleh Puri Dajuma Eco - Beach Resort and Spa.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian dengan judul “Implementasi Motivasi Dalam Mendukung Kinerja Karyawan pada Puri Dajuma Eco-Beach Resort and Spa” sangat menarik untuk diteliti.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah implementasi motivasi kerja karyawan pada Puri Dajuma Eco-Beach Resort and Spa?
2. Bagaimanakah motivasi dalam mendukung kinerja karyawan pada Puri Dajuma Eco- Beach Resort and Spa?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini adalah;

1. Untuk menganalisis Implementasi motivasi dalam mendukung kinerja karyawan di Puri dajuma Eco-Becah Resort and Spa.
2. Untuk menganalisis motivasi dalam mendukung kinerja karyawan di Puri Dajuma Eco-Beach Resort and Spa.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis dengan uraian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan serta berkontribusi dalam literatur khususnya yang berkaitan dengan motivasi dalam mendukung kinerja karyawan, sehingga

hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta menambah pustaka di Politeknik Negeri Bali.

b. Bagi Puri Dajuma Eco – Beach Resort and Spa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan sumber informasi yang berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Puri Dajuma Eco Beach -Resort and Spa.

c. Bagi Peneliti

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah menambah pengetahuan dan wawasan mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan serta mengaplikasikan ilmu dengan teori selama perkuliahan.

1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah motivasi dan kinerja karyawan di Puri Dajuma Eco-Beach Resort and Spa yang meliputi promosi.

Batasan penelitian ini meliputi motivasi dan kinerja karyawan hanya di puri Dajuma. Hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk wilayah lain dengan kondisi berbeda. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu, sehingga hasilnya mencerminkan kondisi saat penelitian berlangsung dan mungkin kurang relevan jika terjadi perubahan signifikan di masa depan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Puri Dajuma Eco-Beach Resort and Spa telah diimplementasikan dengan sangat baik. Hal ini terlihat dari terpenuhinya lima indikator utama motivasi, yakni kebutuhan psikologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara seimbang. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut mencerminkan komitmen manajemen dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik dari segi fisik maupun psikologis. Kondisi ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan produktif. Namun demikian, pada indikator kebutuhan rasa aman masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka belum sepenuhnya merasakan jaminan kerja yang kuat, serta perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang optimal. Selain itu, pada indikator kebutuhan psikologis, masih ditemukan kurangnya dukungan emosional dari lingkungan kerja dan belum terciptanya keseimbangan beban kerja yang ideal. Situasi ini menandakan bahwa meskipun sebagian besar aspek motivasi telah dijalankan dengan baik, perhatian lebih lanjut diperlukan untuk memenuhi aspek-aspek tersebut secara menyeluruh agar lingkungan kerja dapat benar-benar mendukung kesejahteraan karyawan secara optimal.

Implementasi motivasi pada Puri Dajuma Eco-Beach Resort and Spa sudah sangat mendukung kinerja karyawan. Motivasi dengan indikator kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri sudah sangat mendukung kinerja karyawan dalam kuantitas & kualitas kerja, disiplin & tanggung jawab, kerja sama tim & kualitas kerja, tanggung jawab. Walaupun motivasi sudah mendukung kinerja karyawan namun masih ada yang perlu dimaksimalkan implementasinya pada indikator kebutuhan psikologis dan rasa aman. Pada indikator kebutuhan rasa aman, beberapa karyawan masih merasakan kurangnya jaminan kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih optimal. Kebutuhan psikologis, dukungan emosional dan keseimbangan beban kerja yang sepenuhnya belum terpenuhi. Sehingga dengan demikian, diperlukan adanya peningkatan kebijakan dan pendekatan manajerial yang lebih berfokus terhadap keamanan dan kenyamanan kerja karyawan.

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

5.2 Saran

Untuk meningkatkan motivasi kerja secara menyeluruh di Puri Dajuma Eco-Beach Resort and Spa, manajemen perlu memberikan perhatian lebih pada pemenuhan kebutuhan rasa aman dan psikologis karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui penegasan peraturan dan kontrak kerja yang jelas, peningkatan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta penguatan hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif secara emosional dan menjaga keseimbangan beban kerja guna menunjang kesejahteraan psikologis karyawan. Di sisi lain, manajemen juga perlu mempertahankan indikator-indikator motivasi yang telah berjalan baik, seperti kebutuhan sosial, penghargaan, aktualisasi diri, dan psikologis, agar lingkungan kerja tetap stabil, produktif, dan mampu mendukung pengembangan karyawan secara berkelanjutan.

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti.(2017). analisis motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. fakultas ekonomi, 25.
- Chebon, S. K., Aruasa, W. K., & Chirchir, L. K. (2019). Effect of inspirational motivation and idealized influence on employee performance at Moi teaching and referral hospital, Eldoret, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*.
- Kotler, P., Keller, K. L., Brady, M., Goodman, M., & Hansen, T. (2016). *Marketing Management 3rd edn PDF eBook*. Pearson Higher Ed.
- Krestanto, H. (2019). Strategi Dan Usaha Reservasi Untuk Meningkatkan Tingkat Hunian Di Grand Orchid Hotel Yogyakarta. *Media Wisata*.
- Kumar, S. L. (2016). The Role of Linguistic Knowledge in Professional Communication. *HyperCultura*.
- Kuswati, Y. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach fourteenth edition*. IAP.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*.
- Huberman, M., & Miles, M. B. (2002). *The qualitative researcher's companion*.
- Mogire, M. R. (2019). Impact of Motivation on Employee Performance in Kenya, A Case of Prisons Service in Trans-Nzoia County. *International Journal of Scientific and Research Publications*.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Neuman, D. (2014). Qualitative research in educational communications and technology: A brief introduction to principles and procedures. *Journal of Computing in Higher Education*, 26, 69-86.
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103
- Purba, S., & Tambun, H. T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Purwanto, E. (2014). Model motivasi trisula: sintesis baru teori motivasi berprestasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 218-228.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2017). *Organizational Behavior (Seventeenth)*. Essex: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*.
- Sugiono, D. (2020). *Metode penelitian administrasi*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiyono, A. (2014). *Pariwisata dan Perhotelan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-ekonomika*, 6(1), 22-32.
- Surono, Y., Simarmata, J., Albetris, A., Azizah, A., Pratiwi, H., Berlian, D., & Hutabarat, Z. S. (2023). Analisis Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*.
- Widyantara, K. T., Winaya, N. N. T., & Santra, I. K. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Regulated Agen PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Badung Bali* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International journal of academic research in accounting, finance and management sciences*, 4(1), 293-2