

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PABRIK PENGOLAHAN MAKANAN INTI RASA SINGKAWANG**

**ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' WORK MOTIVATION AT THE
CORE RASA SINGKAWANG FOOD PROCESSING FACTORY**

¹Singgih Tiwut Atmojo¹, Nugra Irianta Denashurya², Irba' Muhlas Sambodo³
^{1,2,3}Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Tanjungpura

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the factors that influence employee work motivation at the Inti Rasa factory in Singkawang City. The variables in this study are compensation or salary, work environment, work facilities, work performance, recognition from superiors, and the work itself. The method used in this study is a descriptive qualitative method with data collection techniques through observation and questionnaires. The sample in this study was 27 people using the census sampling technique, where all members of the employee population were sampled. The analysis tool used was the Likert scale and the level of respondent perception. The results of the study on the salary variable, the average value was 3.98. For the work environment variable, the average value was 4.03. For the work facility variable, the average value was 4.16. On the work performance variable, the average value was 4.01. The recognition variable from superiors, the average value was 4.12. The work variable itself, the average value was 3.93. The total average overall was 4.04, so the influence of motivation given by the Inti Rasa Singkawang factory was categorized as high or satisfactory.

Key-words: hygine factors, motivational factors, work motivation

INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan pada pabrik Inti Rasa di kota Singkawang. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi atau gaji, lingkungan kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner. Sampel pada penelitian ini sebanyak 27 orang dengan menggunakan teknik sensus sampling, dimana semua anggota karyawan populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah skala *likert* dan tingkat persepsi responden. Hasil penelitian pada variabel gaji nilai rerata sebesar 3,98. Variabel lingkungan kerja nilai rerata sebesar 4,03. Variabel fasilitas kerja nilai rerata sebesar 4,16. Pada variabel prestasi kerja nilai rerata sebesar 4,01. Variabel pengakuan dari atasan nilai rerata sebesar 4,12. Variabel pekerjaan itu sendiri nilai rerata sebesar 3,93. Total rerata secara keseluruhan sebesar 4,04, maka pengaruh motivasi yang diberikan pabrik Inti Rasa Singkawang dikategorikan tinggi atau memuaskan.

Kata kunci: faktor higienis, faktor motivasi, motivasi kerja

¹ Alamat penulis untuk korespondensi: Singgih Tiwut Atmojo. Email: singgih.ta@faperta.untan.ac.id

PENDAHULUAN

Asir et al. (2022) Pertanian agribisnis adalah suatu sistem yang mencakup seluruh kegiatan yang berkaitan dengan produksi, pengolahan, dan distribusi hasil pertanian, yang melibatkan berbagai aktor dalam rantai pasok (pemasok, petani, pengusaha, hingga konsumen akhir). Agribisnis mengintegrasikan sektor pertanian dengan sektor industri dan perdagangan dalam menghasilkan produk yang bernilai tambah (Waluyo, 2024). Terdapat beberapa teori yang digunakan dalam menganalisis dan mengembangkan sektor agribisnis satu diantaranya yaitu teori ekonomi agribisnis. Teori ini menekankan pada analisis biaya dan manfaat dalam agribisnis. Agribisnis berfokus pada efisiensi dalam setiap tahap rantai pasok pertanian, dari produksi hingga distribusi. Salah satu prinsipnya adalah mengoptimalkan penggunaan sumber daya terbatas (lahan, tenaga kerja, dan modal) untuk menghasilkan produk yang memiliki nilai tambah.

Chatra et al. (2024) Pengolahan makanan adalah salah satu segmen penting dalam agribisnis yang bertujuan untuk mengubah bahan baku pertanian menjadi produk yang lebih bernilai dan siap konsumsi. Beberapa kegiatan pengolahan makanan dalam agribisnis meliputi pengawetan, fermentasi, pengemasan dan diversifikasi produk, dimana salah satu manfaat dari pengolahan makanan yaitu penciptaan lapangan kerja dimana industri pengolahan makanan membutuhkan tenaga kerja yang cukup besar, baik dalam produksi, distribusi, hingga pemasaran.

Sukirno et al. (2017) menjelaskan bahwa perkembangan dunia bisnis sekarang ini menuntut perusahaan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kuantitas serta kualitas kerja pelayanannya agar dapat bersaing dengan pesaing dalam industri tertentu. Tenaga kerja atau sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas

perusahaan, karena kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah adanya pembinaan tenaga kerja yang potensial. Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Bidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan karena merupakan langkah awal kualitatif dalam rencana tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya. Samsuni (2017) menjelaskan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, suatu perusahaan dapat beroperasi secara efektif apabila fungsi-fungsi manajemennya seperti perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi dan pengendalian berjalan dengan baik. Satu diantara banyak aspek dalam pengelolaan sumberdaya manusia yang memiliki dampak dalam kemajuan sumberdaya manusia itu sendiri dan lebih luas terhadap kemajuan Perusahaan ialah motivasi kerja.

Fahmi (2012) menjelaskan tujuan dari motivasi perusahaan adalah untuk mendorong semangat kerja para pegawainya agar siap bekerja keras, mengerahkan segenap keterampilan dan kemampuannya untuk mewujudkan usahanya. Motivasi menimbulkan semangat kerja pada diri karyawan, orang yang termotivasi adalah orang yang melakukan. Lebih lanjut Hasibuan (2022) menyampaikan bahwa seorang pimpinan dapat memotivasi bawahan dengan memberikan karyawan berbagai tanggung jawab dan kesempatan untuk membuat keputusan saat mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan yang memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya maka karyawannya dapat

mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas.

Pabrik Inti Rasa merupakan salah satu industri di kota singkawang yaitu industri dibidang pengolahan makanan atau cemilan dari buah yang dikembangkan menjadi manisan. Dengan proses pembuatan yang sangat kompleks serta waktu yang sangat panjang. Pabrik inti rasa melakukan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dimulai dengan beberapa upaya untuk memotivasi karyawannya dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk menyediakan banyak ruang kerja yang benar-benar menunjang produktivitas seluruh karyawan, sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas kerja di pabrik inti rasa.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa tingkat *turn over* yang cukup tinggi di 5 tahun terakhir pada pabrik Inti Rasa terutama pada tahun 2021 yang mengalami penurunan jumlah karyawan (-73,33%). *Turn over* yang tinggi dapat menunjukkan motivasi kerja yang rendah dikarenakan karyawan merasa enggan untuk loyal dengan perusahaan sehingga

karyawan memilih keluar daripada bertahan. Tabel 2 menunjukkan bahwa dari tahun 2019 sampai 2023 tingkat absensi terus menerus mengalami fluktuasi terutama pada tahun 2021 dimana memiliki jumlah tingkat kehadiran yang rendah.

Kurniati & Atmojo (2021) menjelaskan absensi kehadiran memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja karyawan. Absensi yang tinggi dapat menjadi indikasi adanya masalah dalam motivasi, sedangkan kehadiran yang baik sering kali menunjukkan motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan penghargaan, dan memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan serta mengurangi tingkat absensi. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, faktor pertama adalah faktor internal yaitu motivasi karyawan dipengaruhi oleh dalam diri karyawan. Faktor kedua yaitu faktor eksternal yang berasal dari luar individu, seperti promosi, penghargaan, gaji, kondisi kerja, dan tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Karyawan Pabrik Inti Rasa Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah karyawan	Peningkatan (penurunan)	Percentase (%)
2019	23	-	-
2020	26	8888883	11.53
2021	15	(11)	-73.33
2022	18	3	16.70
2023	27	2	33.33

Sumber: Pabrik Inti Rasa (2024)

Tabel 2. Presensi Kehadiran Karyawan Pabrik Inti Rasa Singkawang

Tahun	Jumlah Karyawan (JK)	Jumlah Absensi HK	Percentase (%)
2019	23	305	97.75
2020	26	307	97.77
2021	15	295	96.72
2022	18	299	97.07
2023	27	308	98.71

Sumber: Pabrik Inti Rasa (2024)

Tabel 3. Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STT)	1

Sumber: Analisis Data Primer (2024)

Tabel 4. Tabel Indeks Persepsi Responden

No	Kriteria Rentang Interval	Tingkat Persepsi
1	1,00 -1,79	Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Rendah
3	2,60 -3,39	Sedang
4	3,40-4,19	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Analisis Data Primer (2024)

Penelitian Sulilawati (2015) menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi seperti kompensasi, lingkungan kerja, penghargaan dan kebijakan dari perusahaan dapat memotivasi karyawan. Arifin (2019) dalam penelitiannya menjelaskan hasil faktor kondisi lingkungan kerja yang cocok cukup memotivasi sehingga memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Tujuan dari penulisan kajian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor apapaja yang memengaruhi motivasi kerja karyawan pada pabrik pengolahan makanan Inti Rasa singkawang dengan melihat dari teori dua (2) faktor motivasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Analisis. Menurut (Sugiyono, 2017) “*Metode deskriptif analisis adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa mencapai kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi*”. Dengan menggunakan metode ini selain diperoleh deskripsi atau gambaran

mengenai masalah yang diteliti, juga pemecahan masalah yang dihadapi serta saran dan rekomendasi yang berguna bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian dalam bentuk survei yaitu mengetahui faktor-faktor motivasi kerja karyawan pada pabrik Inti Rasa Singkawang. Pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner, sementara itu populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pabrik Inti Rasa Singkawang yang berjumlah 27 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Kompensasi

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa “*Kompensasi adalah semua uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas jasa mereka kepada perusahaan*”. Dari 27 responden dengan tiga indikator pada variabel kompensasi maka diperoleh hasil persepsi responden terhadap variabel kompensasi itu tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,98 persen, yang artinya

penilaian responden baik terhadap variabel kompensasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sariani (2020) yang menjelaskan bahwa dengan memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan yang bertujuan untuk memotivasi karyawannya dalam meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

Variabel Lingkungan Kerja

(Hasibuan, 2016) “*Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan disebut lingkungan kerja*”. Dari 27 responden dengan tiga indikator pada variabel lingkungan kerja maka diperoleh hasil persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja itu tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,03 persen, yang artinya penilaian responden baik terhadap variabel lingkungan kerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Atmojo & Melly, 2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja khususnya kondisi kerja yang baik dan nyaman di interpretasikan berdampak pada motivasi kerja. Hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini (Atmojo, 2019) juga menjelaskan bahwa faktor motivasi intrinsik dapat memengaruhi kinerja dikarenakan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja jika faktor-faktor motivasi secara intrinsiknya diperhatikan dan dipenuhi.

Variabel Fasilitas Kerja

Tjiptono (2014) mengungkapkan bahwa “*fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan instansi terhadap pegawai agar mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja*.” Dari 27 responden dengan tiga indikator pada variabel fasilitas kerja maka diperoleh hasil persepsi responden terhadap variabel fasilitas kerja itu tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,16 persen. Hal tersebut berarti bahwa penilaian responden baik terhadap variabel fasilitas kerja. Atmojo & Melly (2021) juga mengatakan bahwa fasilitas

kerja dalam bentuk kebersihan dan kenyamanan ruangan, penerangan ruangan serta sirkulasi udara yang baik mampu memotivasi kerja karyawan sehingga mendukung produktivitas kerja. Pada aspek lain Sariani (2020) fasilitas kerja yang berupa jaminan karir bagi karyawan berupa promosi jabatan, jaminan pemberian kesempatan dan penempatan menyebabkan tingkat motivasi kerja karyawan semakin tinggi karena karyawan dapat mengembangkan potensinya.

Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Dari 27 responden dengan tiga indikator pada variabel prestasi kerja maka diperoleh hasil persepsi responden terhadap variabel prestasi kerja itu tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,01 persen, yang artinya penilaian responden baik terhadap variabel prestasi kerja. Damayanti (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan pencapaian prestasi (*achievement*) dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan karyawan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian, prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Prestasi yang dicapai karyawan bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi dalam usahanya meningkatkan produktifitas (Damayanti, 2016). Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini (Atmojo & Melly, 2021) menjelaskan bahwasanya prestasi seperti penilaian prestasi kerja yang objektif tidak membeda-bedakan antar karyawan di interpretasikan berpengaruh pada motivasi kerja.

Tabel 5. Rekaputulasi Indeks Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai rata-rata indikator			Total	Penilaian interpretasi
		1	2	3		
1	Kompensasi/gaji	4,04	4,00	3,89	3,98	Tinggi
2	Lingkungan kerja	4,07	3,92	4,11	4,03	Tinggi
3	Fasilitas kerja	4,18	4,07	4,22	4,16	Tinggi
4	Prestasi kerja	3,92	4,15	3,96	4,01	Tinggi
5	Pengakuan dari atasan	4,30	4,00	4,07	4,12	Tinggi
6	Pekerjaan itu sendiri	3,89	3,96	3,96	3,93	Tinggi
Total rata-rata (Rekapitulasi variabel)					4,04	Tinggi

Sumber: Analisis Data Primer (2024)

Variabel Pengakuan Dari Atasan

Afandi (2018) mengungkapkan bahwa “*Pengakuan dari atasan adalah pernyataan yang diberikan oleh atasan tentang apakah karyawan telah menerapkan motivasi yang diberikan atau tidak*”. Dari 27 responden dengan tiga indikator pada variabel pengakuan dari atasan maka diperoleh hasil persepsi responden terhadap variabel pengakuan dari atasan itu tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 persen, yang artinya penilaian responden baik terhadap variabel pengakuan dari atasan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sariani (2020) menjelaskan supervisi yang baik dari pimpinan menyebabkan tingkat motivasi kerja karyawan semakin tinggi dan efektifitas kerja karyawan lebih cepat sesuai dengan status dan tanggung jawab atau tugas pokoknya.

Variabel Pekerjaan itu Sendiri

Afandi (2018) juga menjelaskan bahwa “*pekerjaan itu sendiri merupakan karyawan yang mengerjakan pekerjaannya sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi bagi karyawan lainnya*”. Dari 27 responden dengan tiga indikator pada variabel pekerjaan itu sendiri maka diperoleh hasil persepsi responden terhadap variabel kerjaan itu sendiri yaitu tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,93 persen, yang artinya penilaian responden baik terhadap variabel pekerjaan itu sendiri. (Damayanti, 2016) menjelaskan bahwa kebosanan dalam

pekerjaan mempunyai dampak-dampak negatif yang sering menampakkan diri dalam kelelahan, kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan kecelakaan. Cara terbaik untuk mengatasi berbagai hal negatif tersebut adalah dengan variasi dalam cara penyelesaian tugas seseorang. Modifikasi penggunaan berbagai teknik dan pendekatan ini dimungkinkan dapat berakibat pada meningkatnya motivasi kerja serta memperbesar rasa percaya diri pada diri sendiri di kalangan para pekerja.

Tanggapan Keseluruhan Dari Keenam Variabel Penelitian

Total rata-rata rekapitulasi sebesar 4,04 atau dalam nilai interpretasi adalah tinggi. Dalam ke enam variabel yang mendapatkan total rata-rata tertinggi adalah variabel fasilitas kerja yaitu sebesar 4,16 atau dalam nilai interpretasi adalah tinggi, sedangkan variabel terendah adalah variabel pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 3,93 atau dalam nilai interpretasi adalah tinggi. Meskipun demikian, dalam nilai rata-rata per indikator variabel mendapatkan hasil yang tinggi, hal ini diartikan bahwa ke enam variabel mendapatkan tanggapan positif dari responden.

KESIMPULAN

1. Pada variabel Kompensasi perpepsi responden dari setiap pertanyaan yang mengenai kompensasi dikategorikan tinggi atau dengan kata lain baik, berdasarkan hal

- tersebut responden beranggapan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja perpepsi responden dari setiap pertanyaan yang mengenai lingkungan kerja di Pabrik Inti rasa dikategorikan tinggi, berdasarkan hal tersebut responden beranggapan lingkungan kerja sudah sesuai.
 3. Pada variabel Fasilitas Kerja persepsi responden dari setiap pertanyaan yang mengenai fasilitas kerja pada Pabrik Inti Rasa singkawang dikategorikan tinggi, berdasarkan hal tersebut responden beranggapan bahwa fasilitas kerja yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan.
 4. Pada variabel Prestasi Kerja perpepsi responden dari setiap pertanyaan yang mengenai prestasi kerja pada Pabrik Inti rasa disingkawang dikategorikan tinggi. Berdasarkan hal tersebut responden beranggapan bahwa apresiasi atas prestasi kerja yang diberikan telah sesuai.
 5. Pada variabel Pengakuan Dari Atasan perpepsi responden dari setiap pernyataan yang mengenai pengakuan dari atasan di kategorikan tinggi. Berdasarkan hal tersebut responden di Pabrik Inti Rasa Singkawang beranggapan bahwa pengakuan dari atasan memberikan motivasi yang baik bagi karyawan.
 6. Pada variabel Pekerjaan Itu Sendiri perpepsi responden dari setiap pernyataan yang mengenai pekerjaan itu sendiri dikategorikan tinggi. Berdasarkan hal tersebut responden di Pabrik Inti Rasa Singkawang beranggapan bahwa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dan karyawan merasa puas akan pekerjaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Arifin, J. S. (2019). *Analisis faktor-faktor motivasi kerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang*.
- Asir, A. I., & others. (2022). *Paradigma agribisnis* (N. S. Wahyuni, Ed.). CV Widina Media Utama.
- Atmojo, S. T., & Melly, M. (2021). Efektifitas motivasi kerja tenaga kesehatan rumah sakit. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(1). <https://doi.org/10.26418/ejme.v9i1.45660>
- Atmojo, S. T. P. (2019). *Efektifitas motivasi pada lokal birokrasi*.
- Chatra, A., & others. (2024). *Agribisnis: Strategi, inovasi dan keberlanjutan*. PT Green Pustaka Indonesia.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen: Teori, kasus dan solusi*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Kurniati, V., & Atmojo, S. T. (2021). How do motivation and work environment affect bank employees performance? *Management Sustainable Development Journal*, 3(2), 63–74.
- Samsuni. (2017). Manajemen sumberdaya manusia. *Al-Falah (Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan)*, 17(1), 113–124.
- Sariani, N. L. P. P. D. U. N. M. S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung.
- Sisvana Damayanti. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur tahun 2014.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukirno, S., & others. (2017). *Pengantar bisnis* (Cet. ke-8). Penerbit Kencana.

- Sulilawati, N. (2015). Analisis faktor-faktor motivasi karyawan pada Villa Bukit Mas di Singkawang.
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran jasa: Prinsip, penerapan dan penelitian*. Andi Offset.
- Waluyo, T. (2024). *Teori dan strategi manajemen agribisnis*. CV Mega Press Nusantara.