

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Lembang Rantepao Kabupaten Toraja Utara

Hasna Pabate

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: abigaeltandikapang@gmail.com

Althon K. Pongtuluran

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: althonpongtuluran1@gmail.com

Korespondensi penulis: abigaeltandikapang@gmail.com

Abstract: *The Effect of Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Hotel Lembang Rantepao, North Toraja Regency. The aims to determine the results of the influence of work motivation and work ability on employee performance at the Lembang Rantepao Hotel in 2022. The method used in this study was a survey and used data collection methods through filling out questionnaires and implement and develop data to be processed using SPSS. The type of research used in this research is quantitative research. The type of data used is primary data in the form of information from the object of research through the distribution of research questionnaires at the Lembang Hotel. The conclusion of this study shows that there is an influence of work motivation variable on employee performance but there is no effect of work ability on employee performance at Lembang Hotel.*

Keywords: *work motivation, work ability, employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Lembang Rantepao tahun 2022. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dan menggunakan metode pengumpulan data melalui pengisian kuesioner serta menerapkan dan mengembangkan data-data untuk diolah dengan menggunakan SPSS. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer berupa informasi dari objek penelitian melalui penyebaran kuesioner penelitian di Hotel Lembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetapi tidak terdapat pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Perhotelan merupakan sebuah bisnis di bidang jasa yang memiliki tujuan memberi kualitas dalam pelayanan yang baik terhadap konsumen. Industri perhotelan merupakan bagian dari (Hospitality Industry) yaitu sebuah industri yang menyediakan produk dan jasa kepada pelanggan yang jauh dari rumah. Industri ini terdiri dari travel, penginapan, makan, hiburan, rekreasi dan fasilitas permainan (Purnomo et al., 2020),

Jika berbicara soal perhotelan, khususnya di daerah Kabupaten Toraja Utara, perkembangan bisnis perhotelan dan pariwisata mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Hal ini disebabkan karena Kabupaten Toraja Utara merupakan salah satu kota tujuan destinasi wisata baik lokal maupun mancanegara, sehingga banyak pengusaha-pengusaha memanfaatkan hal tersebut untuk membangun bisnis hotel di Kabupaten Toraja Utara.

Di organisasi manapun, tidak terkecuali di industri perhotelan, karyawan merupakan aset yang sangat berharga dan seringkali menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi (Batara, 2022), (Mengga et al., n.d.) (Tangkeallo, n.d.) (Situru' et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kemampuan kinerja karyawan. Karyawan harus memberikan pelayanan yang memuaskan kepada tamu kunjungan. Karyawan hotel dituntut agar memiliki wawasan luas dan detail tentang bagaimana melayani tamu hotel. Oleh karena itu, standar tingkat kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang pariwisata dapat menjadikan karyawan memiliki kemampuan berbahasa asing dan paham etika berbahasa serta mampu mengembangkan dan mempromosikan hotel.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Situru' et al., 2022) Click or tap here to enter text. kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Kegiatan operasional hotel tidak terlepas dari evaluasi hasil kerja dan pengelolaan sumber daya manusia yang berperan sebagai pemberi layanan sebagaimana organisasi lainnya. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai sebuah peran penting terhadap pencapaian sebuah target perusahaan, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penggerak sumber daya lainnya (Pagiu & Pundissing, 2023) (Pagiu & Pundissing, n.d.-a). Sumber daya manusia mempunyai peran penting guna tercapainya sebuah target perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia diukur menggunakan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja (Bangun, 2012) (Lotong Ta'dung et al., 2023), (Info Artikel et al., 2019a), (10448-Article Text-38160-1-10-20230624, n.d.). Jika sebuah motivasi tinggi kemudian diimbangi dengan kemampuan yang baik maka kinerja pekerja akan tinggi begitu pula sebaliknya (Sulistiyani, 2013). Demikian pula, kemampuan dan motivasi karyawan hotel perlu dianalisis karena berkaitan dengan kinerja. Seiring dengan pertumbuhan industri pariwisata, perkembangan hotel juga semakin meningkat.

Hotel Lembang merupakan salah satu jenis usaha yang bergerak pada industri perhotelan yang berlokasi di jalan poros Rantapao-Makale Rantepao Toraja Utara, Lembang Bua Tallulolo Kecamatan Kesu, Sulawesi Selatan Indonesia, Hotel Lembang termaksud salah satu hotel yang sangat bersih dan tenang, pelayanan ramah, harga terjangkau, pemandangan sejuk, nyaman, dan Menu sarapannya yang sangat memuaskan (Rambulangi, 2020), (Info Artikel et al., 2019b) (2763-Article Text-12874-1-10-20230104, n.d.) . Hotel Lembang

merupakan tujuan destinasi wisata yang cocok untuk para tamu yang datang baik dengan tujuan bisnis, dinas ataupun berlibur.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka Penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Lembang Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja:

Motivasi berasal dari bahasa Latin "movere," yang berarti "menggerakkan." Ini merupakan kekuatan penggerak dan pengendali perilaku manusia. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketentuan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Lestari & Martadiani, 2021), (Zakki, 2020), (Pagiu & Pundissing, n.d.-b)ujuan (Ekonomi Bisnis & Biringkane, 2021).

Komponen Motivasi:

Motivasi melibatkan proses membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Hal ini menciptakan hubungan antara dorongan atau energi di balik tindakan individu (Supardi dan Anwar, 2017; Greenberg dan Baron, 2018; Zakki, 2020), (Zakki, 2020), & (Info Artikel & Pabisangan Tahirs, 2019),

Proses Motivasi:

Motivasi pada dasarnya adalah suatu proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan diinvestasikan dalam melaksanakan pekerjaan. Ini juga dapat diartikan sebagai pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan agar individu mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dalam mencapai kepuasan, sesuai dengan kondisi kebutuhan individual (Sinuhaji, 2014; Robbins, 2016; Hasibuan, dalam Febrianti, N.R. 2019)(Gusmawati Tammu & Palimbong, n.d.-a), (Lotong Ta'dung et al., 2023), (Rambulangi, 2020)

Motivasi Internal dan Eksternal:

Motivasi dapat bersumber dari faktor internal (diri sendiri) atau eksternal (lingkungan kerja). Motivasi internal berasal dari kebutuhan dan keinginan individu, sedangkan motivasi eksternal dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan teknik manajerial yang digunakan oleh pimpinan organisasi (Erawati, 2015), (2763-Article Text-12874-1-10-20230104, n.d.),(1450-4150-1-SM, n.d.)(2763-Article Text-12874-1-10-20230104-2, n.d.)

Klasifikasi Motivasi Internal:

Motivasi internal dapat dibagi menjadi motivasi fisiologis (biologis) dan motivasi psikologis, termasuk motivasi kasih sayang, mempertahankan diri, dan memperkuat diri

(Supardi dan Anwar, 2017; Greenberg dan Baron, 2018; Zakki, 2020), (Tangdialla et al., 2022), (Wibisono & Batara, n.d.)(Shilfani & Limbongan, 2021).

Kemampuan Kerja:

Kemampuan kerja adalah kepastian seseorang untuk melaksanakan tugas dalam suatu pekerjaan. Ini mencakup kemampuan teknis, kemampuan hubungan antar manusia, dan kemampuan konseptual (Wardoyo & Suwasono, 2022)(Marina Palimbong & Devi Yulian Pongeng, 2022).

Pengertian Kinerja:

Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok dalam organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Hafidulloh et al., 2021), (Batara et al., 2023), (Gusmawati Tammu & Palimbong, n.d.-b)

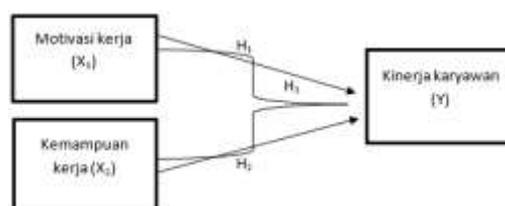
Faktor Pengaruh Kinerja:

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melibatkan kemampuan psikologis dan kemampuan nyata, dengan tingkat kinerja dipengaruhi oleh keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015)& (Adewidar et al., n.d.)

Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja:

Motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh pada kinerja perusahaan, dengan motivasi dan kemampuan individu sebagai faktor penentu kinerja (Koster, 2016; Robbins, 2016), (Ronah et al., 2023). Jika salah satu faktor tidak memadai, kinerja dapat

Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Sugiyono, 2017). Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul.

Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

H₁ : Motivasi kerja (X₁) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Lembang Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

H₂ : Kemampuan kerja (X₂) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Lembang Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

H₃ : Motivasi kerja (X₁) dan kemampuan kerja (X₂) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Lembang Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode penelitian yang menggunakan angka hasil observasi untuk menjelaskan fenomena (Sugiyono, 2014) dalam (Gusmawati Tammu & Palimbong, n.d.-a), (Batara et al., n.d.). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode penelitian yang menggunakan angka hasil observasi untuk menjelaskan fenomena (Firdaus, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan Hotel Lembang Rantepao Kabupaten Toraja Utara, berjumlah 8 orang. Dan sampel merupakan sampel jenuh maka Pimpinan dan seluruh karyawan Hotel Lembang, jumlah sampel sama dengan populasi, menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, menggunakan teknik kuesioner dengan jawaban kategori SS, S, RR, TS, STS. Dan analisis data dalam penelitian ini adalah:

- Uji Validitas: Menggunakan rumus Product Moment untuk mengukur sejauh mana instrumen mengukur apa yang diinginkan.
- Uji Reliabilitas: Menggunakan Alpha Cronbach untuk menentukan tingkat kestabilan alat ukur.
- Uji Hipotesis: Menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Uji t: Menilai pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- Uji F: Menilai pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- Uji Koefisien Determinasi (R^2): Mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
- Uji Asumsi Klasik:
- Uji Normalitas: Melalui One Sampel Kolmogorof-smirnov untuk menilai distribusi normal data.
- Uji Multikolinearitas: Menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi.
- Uji Heterokedastisitas: Memeriksa kesamaan varians residual antar pengamatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

Hasil analisis data disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	7	87,5%
Perempuan	1	12,5%
Jumlah	8	100%

Tabel 2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
17-26 tahun	5	62,5%
27-32 tahun	3	37,5%
Total	8	100%

Tabel 3
Pendidikan responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sma	8	100%

Tabel 4
Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase
Receptionist	4	50,0%
Roomboy	3	37,5%
Manajer	1	12,5%
Total	8	100%

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$ sehingga syarat minimum suatu instrumen dianggap valid adalah jika tingkat signifikansi dari r hitung lebih kecil dari 0,05. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen tentang Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Lembang Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

Tabel 5
Uji Validitas Variabel X1, X2 Dan Y

Variabel	Item	Corrected Item (R Hitung)	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja(X ₁)	X1.1	0,900	0,811	Valid
	X1.2	0,900	0,811	Valid
	X1.3	0,930	0,811	Valid
	X1.4	0,947	0,811	Valid
	X1.5	0,933	0,811	Valid
	X1.6	0,980	0,811	Valid
	X1.7	0,973	0,811	Valid
	X1.8	0,962	0,811	Valid
	X1.9	0,947	0,811	Valid
Kemampuan Kerja (X ₂)	X2.1	0,858	0,811	Valid

	X2.2	0,951	0,811	Valid
	X2.3	0,866	0,811	Valid
	X2.4	0,866	0,811	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,962	0,811	Valid
	Y2	0,959	0,811	Valid
	Y3	0,974	0,811	Valid
	Y4	0,955	0,811	Valid
	Y5	0,961	0,811	Valid
	Y6	0,962	0,811	Valid

Sumber: Output Hasil Olahan Data Software SPSS 2022

Untuk mengetahui validitas pada Tabel 4.9 maka setiap pernyataan terhadap total skor harus dibandingkan dengan r_{tabel} . Dimana $df (n-2) = 8-2=6$ dengan signifikan 5%, diuji dengan pengujian dua arah didapat $r_{\text{tabel}} = 0,811$ dengan ketentuan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid, namun jika sebaliknya, maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Dari Tabel 4.9 di ketahui bahwa setiap skor item pernyataan pada variabel X_1 , X_2 dan Y memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan (relatif konsisten jika diulang beberapa kali). Dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas *cronbach's alpha*, kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 (Sujarweni, 2014).

Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 Dan Y
Cronbach's Alpha if Item Deleted

Variabel	Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Standar Reliabel	Keterangan
Motivasi Kerja(X_1)	X1.1	0,974	0,60	Reliabel
	X1.2	0,974	0,60	Reliabel
	X1.3	0,971	0,60	Reliabel
	X1.4	0,967	0,60	Reliabel
	X1.5	0,968	0,60	Reliabel
	X1.6	0,967	0,60	Reliabel
	X1.7	0,966	0,60	Reliabel
	X1.8	0,966	0,60	Reliabel
	X1.9	0,967	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X_2)	X2.1	0,897	0,60	Reliabel
	X2.2	0,832	0,60	Reliabel
	X2.3	0,879	0,60	Reliabel
	X2.4	0,879	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,975	0,60	Reliabel
	Y2	0,975	0,60	Reliabel
	Y3	0,977	0,60	Reliabel
	Y4	0,976	0,60	Reliabel
	Y5	0,974	0,60	Reliabel
	Y6	0,975		Reliabel

Sumber: Output Hasil Olahan Data Software SPSS 2022

Indikator atau kuesioner yang digunakan untuk semua variabel semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur. Karena setiap pernyataan dari semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda yaitu hubungan secara linear antara dua variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan membuktikan nilai signifikasinya lebih kecil dari 5%.

Tabel 7
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>			<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	-4,237	1,182		
	Motivasi Kerja	,713	,026	,967	,000
	Kemampuan Kerja	,147	,083	,063	,136

Sumber: Output Hasil Olahan Data Software SPSS 2022

Berdasarkan Tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = -4,237 + 0,713X_1 + 0,147X_2$$

Artinya angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar -4,237. menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja diasumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan bernilai -4,237.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,713 menyatakan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja karyawan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,713 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,147 menyatakan bahwa setiap peningkatan kemampuan kerja karyawan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,147 dengan asumsi variabel lain tetap.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk menentukan nilai t_{tabel} , maka ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel.

Tabel 8
Hasil Uji t (Uji Parsial)

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	-4,237	1,182		-3,585	,016
	Motivasi Kerja	,713	,026	,967	27,326	,000
	Kemampuan Kerja	,147	,083	,063	1,777	,136

Sumber: Output Hasil Olahan Data Software SPSS 2022

- a. Hipotesis 1 : Motivasi kerja karyawan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Lembang Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

Berdasarkan nilai signifikan (Sig) variabel motivasi kerja (X_1) adalah sebesar 0.00. karena nilai Sig 0.000 < probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Untuk t_{hitung} variabel motivasi kerja adalah sebesar 27,326, untuk nilai t_{tabel} dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,571 karena nilai t_{hitung} 27,326 > t_{tabel} 2,571 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya dengan demikian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Hipotesis 2 : Kemampuan kerja karyawan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Lembang Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

Berdasarkan nilai signifikan (Sig) variabel kemampuan kerja (X_2) adalah sebesar 0.136. karena nilai Sig 0.136 > probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak. Untuk t_{hitung} variabel kemampuan kerja adalah sebesar 1,777, untuk nilai t_{tabel} dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,571. Karena nilai t_{hitung} 1,777 < t_{tabel} 2,571 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak. Artinya dengan demikian kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji f (Uji Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan yang tinggi untuk dapat menjelaskan fenomena yang dianalisis dengan menggunakan uji f.

Tabel 9
Hasil Uji f (Uji Simultan)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	272,531	2	136,266	507,092	,000 ^b
Residual	1.344	5	,269		
Total	273,875	7			

Sumber: Output Hasil Olahan Data Software SPSS 2022

- a. Hipotesis 3 : Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Lembang Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

Dengan tingkat signifikan 5% dan rumus $F_{table} = (K;N-K)$ Maka f_{tabel} diperoleh $(2;8-2) = (2;6)$ yaitu 5,14. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f_{hitung} sebesar $507,092 >$ nilai f_{tabel} 5,14 dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga hipotesis ke 3 diterima. Artinya variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Lembang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.542 ^a	0.293	0.011	0.26337

Sumber: Output Hasil Olahan Data Software SPSS 2022

Pada Tabel 4.14 di atas terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,542$ termasuk pada kategori sedang, yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel Motivasi kerja dan Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,293 yang artinya sebesar 29,3% pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan 70,7 % ditentukan oleh variabel yang lain.

Uji Normalitas

Uji data ini dilakukan apakah data populasi terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *one sampel kolmogrov-sminov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan terdistribusi normal jika lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tabel 11
Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
	<i>N</i>	8
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,43811274
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,198
	<i>Positive</i>	,198
	<i>Negative</i>	-,188
	<i>Test Statistic</i>	,198
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>	,200 ^d

Sumber: Output Hasil Olahan Data Software SPSS 2022

Berdasarkan tabel one sampel *kolmogrov-sminov* diperoleh angka Asymp. Sig. (2-tailed) nilai ini dibandingkan dengan 0,05 atau taraf signifikansi 5% . Probabilitas koefisien toleransi lebih besar dari 0,05, yaitu $0,200 > 0,05$. Jadi semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 12
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized	Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients	Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std.Error					
1. (constant)	-4,237	1,182		-3,585	,016		
X1	,713	,026	,967	27,326	,000	,784	1,276
X2	,147	,083	,063	1,777	,136	,784	1,276

Sumber: Output Hasil Olahan Data Software SPSS 2022

Pada Tabel 4.10 Uji multikolinearitas diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,784 artinya nilai ini $> 0,05$. Berdasarkan nilai *tolerance* maka indikasinya adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, selanjutnya dari nilai VIF diperoleh sebesar 1,276 artinya nilai ini lebih kecil 10 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi masalah pada gejala multikolinearitas. Jadi dengan melihat nilai tolerance dan VIF kesimpulannya adalah model regresi pengaruh Motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 13
Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
1. (constant)	0,762	Tidak terjadi heterokedastisitas
X1	0,245	Tidak terjadi heterokedastisitas
X2	0,310	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Output Hasil Olahan Data Software SPSS 2022

Berdasarkan hasil ini diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X_1 yaitu $0,245 > 0,05$ artinya data disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sama halnya variabel X_1 , pada variabel X_2 nilai signifikansinya adalah $0,310 > 0,05$ sehingga data disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang dilampirkan Penulis memaparkan hasil uji sebagai berikut:

Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil uji Diperoleh temuan bahwa variabel X_1 berpengaruh terhadap Y di Hotel Lembang Rantepao. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi (Rivai, 2014).

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh G.A.Nareswara, Motivasi kerja sangat membantu dalam mencapai target perusahaan (Trianasari, 2020). Apabila karyawan mendapatkan motivasi yang kuat maka karyawan tersebut akan terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Hotel harus memperhatikan motivasi kerja untuk meningkatkan kualitas kerja dan mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil Uji Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Hasil penelitian selanjutnya diperoleh adalah variabel X_2 . Untuk t_{hitung} variabel kemampuan kerja adalah sebesar 1,777, untuk nilai t_{tabel} dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,571. Karena nilai t_{hitung} 1,777 < t_{tabel} 2,571 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak. Artinya dengan demikian Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh (Sumarsono, 2014) menyatakan bahwa seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Teori-teori tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kemampuan yang rendah walau mempunyai motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi.

Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Lembang. Yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji f sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor motivasi dan faktor kemampuan (Mangkunegara, 2015). Artinya, apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Lembang Rantapao Kabupaten Toraja Utara. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji t untuk melihat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Lembang Rantepao Kabupaten Toraja Utara, motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja sangat membantu dalam mencapai target perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan motivasi yang kuat maka karyawan tersebut akan mendorong mereka dalam menyelesaikan beban dengan baik sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Pihak hotel harus memperhatikan motivasi kerja untuk meningkatkan kualitas kerja dan mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil uji t untuk melihat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Lembang. Maka hasil yang diperoleh adalah variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil Uji f untuk melihat Pengaruh Motivasi Kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Lembang Rantepao Kabupaten Toraja Utara, motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan.

Saran

Jika dilihat dari hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, penulis memberikan saran sebagai berikut.

1. Bagi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, untuk meningkatkan profitabilitas, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan volume laba melalui peningkatan volume penjualan dan dengan berusaha menekan beban-beban perusahaan. Melaksanakan pengelolaan keseluruhan aset yang dimiliki secara efisien, agar perusahaan dapat/mampu mencapai volume penjualan yang lebih baik lagi serta pengelolaan modal secara efektif akan berpengaruh pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan untuk jangka waktu yang panjang.
2. Bagi pihak lain terkhusus kepada peneliti selanjutnya, disarankan dalam pengukuran rasio profitabilitas menggunakan atau menambahkan jenis rasio profitabilitas lainnya tidak hanya menggunakan ketiga rasio di atas tetapi dapat menambahkan rasio selain rasio profitabilitas seperti rasio likuiditas, rasio solvabilitas atau rasio aktivitas.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat digunakan untuk meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran yang dapat dianjurkan adalah sebagai berikut:

- Bagi pihak manajemen Hotel Lembang agar meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan motivasi kerja dan kemampuan kerja. Motivasi kerja dan kemampuan kerja yang tercipta sangat bergantung dengan kebijakan manajemen hotel dan SDM yang dimiliki. Untuk memaksimalkan hal tersebut pihak hotel perlu melakukan upaya evaluasi terhadap permasalahan internal.
- Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan sampel agar mampu menguji variabel bebas lainnya yang diduga kuat dapat memengaruhi variabel terikat dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini, tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan yang penulis alami, namun berkat bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak maka segala macam hambatan dan kesulitan dapat teratasi, terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua.

DAFTAR REFERENSI

- Aprilia, L. R. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *THE Journal : Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 8(1), 15. <https://doi.org/10.17509/thej.v8i1.1168>
- Davis. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Aamaris Makassar. *Jurnal Economix*, 3(1), 82–93.
- Diah, L., & Nugraheni, K.S (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Masyarakat Periwisata: Journal Of Commuity Services In Tourism*, 2(1), 59-68. <https://doi.org/10.34013/mp.v2il.375>.
- Donald. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Aamaris Makassar. *Jurnal Economix*, 3(1), 82–93.
- Emiliasari, E., Widarko, A., & Slamet,A.R. (2017). Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Malang Euis. *Jurnal: [Http://Www.Academia.Edu/10094312/Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan](http://Www.Academia.Edu/10094312/Pengaruh%20Stres%20Kerja%20Dan%20Motivasi%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan)*
- Erawati, A. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Aamaris Makassar. *Jurnal Economix*, 3(1), 82–93.

- Hafidulloh, Santosa, A. B., & Hepiyanto. (2021). Kinerja Karyawan Hotel Di suryabaya Saat COVID-19. *Jurnal EKSEKUTIF* , 18(2), 207–231.
- Hafidulloh, Santosa, A. B., & Hepiyanto. (2021). Kinerja Karyawan Hotel Di suryabaya Saat COVID-19. *Jurnal EKSEKUTIF* , 18(2), 207–231.
- Hasibuan, M. S. P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Massagung
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9. Jakarta:Pt Bumi Aksara, 2017
- Kirani, K. D. B., & Bagia, I. W. (2020). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2Bagia, I.(2), 231–240.
- Lestari, N. L. M., & Martadiani, A. A. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 72–76. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.3151.72-76>
- Lutans, F. 1998, *Organisational Behavior*. Seventh Edt. Mc. Graw-Hill.
- Mangkunegara. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sartajaya Kecamatan Cikarang Timur. *jurnal economic*, 40.
- Mathis. (2018). Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Volume 22, Nomor 2, 82. <https://media.neliti.com/media/publications/8726>
- Muliharta, K. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, 5(1), 1–14.
- Nareswara, G. A., & Trianasari. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Gran Surya Seririt. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 211–220.
- Oktaviyani, K. M., Rahmawati, P. I., & Parma, I. P. G. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 93. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26206>
- Purnomo, H., Sardanto, R., & Muslih, B. (2020). Signifikansi Prediktor Kepuasan Konsumen Jasa Hotel.
- Rivai. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 28 <https://media.neliti.com/media/publications/55519>.
- Roni, K. A., & Martyah. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1), 1–11. <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/476>

- Robbin, Stehen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, 1(1), 11–22.
- Sujarweni. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 67. <http://jpk.ppj.unp.ac.id/index.php/jpk/article/view/614>.
- Sumarsono. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. *jurnal jurusan pendidikan ekonomi (JJPE)*, 168.
- Trianasari. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Hotel Banyulit Spa'n Resort Lovina. *JMPP (Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata)*, Vol.4 No.1 , 30. <https://www.researchgate.net.3529>.
- Wardoyo, P., & Suwasono, E. (2022). Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Otonomi*, 22(April), 129–137.
- Zakki, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin. *Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah*, 02(02), 53–68.
- 1450-4150-1-SM. (n.d.).
- 2763-Article Text-12874-1-10-20230104. (n.d.).
- 2763-Article Text-12874-1-10-20230104-2. (n.d.).
- 10448-Article Text-38160-1-10-20230624. (n.d.).
- Adewidar, V., Pata'dungan Berlian, M., Haryati, Z., Yavet, W., Jens, T., & Marewa, B. (n.d.). IMPLEMENTASI TUGAS PROYEK DALAM UPAYA PEMBENTUKAN KETERAMPILAN KERJA MAHASISWA.
- Batara, M. (2022). STRATEGI PENGAMBILAN KEPUTUSAN OPTIMALISASI IDLE ASSET JEMAAT MAULU PASCA NEW NORMAL. 7(9).
- Batara, M., Marina Palimbong, S., Sriati Mengga, G., & Kristen Indonesia Toraja, U. (2023). PENGEMBANGAN SOFT SKILL MELALUI PELATIHAN DAN PEMBUATAN TIKAR TUYU DALAM UPAYA PENINGKATAN KETAHANAN KEUANGAN KELUARGA JEMAAT MAULU. *Community Development Journal*, 4(Juni).
- Batara, M., Pundissing, R., & Uddu, L. (n.d.). PENGARUH ORIENTASI PASAR, ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, TRAINING DAN KEMAMPUAN MANAJEMEN TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING. Retrieved December 19, 2023, from <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/9643>

- Ekonomi Bisnis, ; R., & Biringkane, G. (2021). Balanced Scorecard Effectiveness in Evaluating Comprehensive Performance of Tana Toraja Regional Public Hospital. 26(1), 27–39. <https://doi.org/10.17977/um042v26i1p27-39>
- Gusmawati Tammu, R., & Palimbong, S. M. (n.d.-a). Pengaruh electronic word of mouth, gaya hidup dan kepercayaan terhadap keputusan pembeli online melalui shopee. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 5(1), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Gusmawati Tammu, R., & Palimbong, S. M. (n.d.-b). Pengaruh electronic word of mouth, gaya hidup dan kepercayaan terhadap keputusan pembeli online melalui shopee. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 5(1), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Info Artikel, P., & Pabisangan Tahirs, J. (2019). ANALISIS PENGENDALIAN KREDIT MACET PADA KSP BALO' TORAJA CABANG BUNTU KECAMATAN GANDANGBATU SILLANAN KABUPATEN TANA TORAJA. JEMMA, 2(2).
- Info Artikel, P., Pagiu, C., Pundissing, R., & Pabisangan Tahirs, J. (2019a). STRATEGI PEMASARAN PT. PENGADAIAN CABANG TALLUNGLIPU TORAJA UTARA. JEMMA, 2(2).
- Info Artikel, P., Pagiu, C., Pundissing, R., & Pabisangan Tahirs, J. (2019b). STRATEGI PEMASARAN PT. PENGADAIAN CABANG TALLUNGLIPU TORAJA UTARA. JEMMA, 2(2).
- Lotong Ta'dung, Y., Ronal, M., & Cornelius, A. (2023). ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENERIMAAN DAN PENGELUARAN KAS PADA GEREJA TORAJA JEMAAT RANTEPANGLI KLASISASI UTARA DI KABUPATEN TORAJA UTARA. Jurnal Riset Akuntansi (JURA), 1(1).
- Marina Palimbong, S., & Devi Yulian Pompeng, O. (2022). Pengaruh penerapan surat pemberitahuan elektronik (e-spt) masa pajak pertambahan nilai (ppn) terhadap kepatuhan wajib pajak. <https://doi.org/10.29264/jakt.v19i2.11169>
- Mengga, G. S., Batara, M., & Lambe' Toding, M. (n.d.). Pengaruh biaya operasional dan kurs terhadap pendapatan pada PT. Smartfren Telecom, Tbk. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 5(5), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Pagiu, C., & Pundissing, R. (n.d.-a). Pengaruh efisiensi modal kerja terhadap rentabilitas pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten tana toraja tahun 2016-2020. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(10), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Pagiu, C., & Pundissing, R. (n.d.-b). Pengaruh tingkat suku bunga kredit terhadap permintaan kredit usaha produktif Koperasi Credit Union Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 5(5), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>

- Pagiu, C., & Pundissing, R. (2023). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON WORK DISCIPLINE AT THE PT. STATE ELECTRICITY COMPANY (PLN) PERSERO MAKALE AREA, TANA TORAYA REGENCY under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(02), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Rambulangi, A. C. (2020). ANALISIS PERILAKU KONSUMEN DALAM KEPUTUSAN MEMBELI MOTOR MEREK SUZUKI (STUDI KASUS PT. SINAR GALESONG MANDIRI KABUPATEN TORAJA UTARA). *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(1), 49. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i1.334>
- Ronal, M., Batara Marewa, J., Yavet Tandirerung, W., Jenderal Sudirman No, J., Makale, K., Tana Toraja, K., & Selatan, S. (2023). The Effect of Macroeconomic Variables on The Combined Stock Index in The Indonesia Stock Exchange. THE EFFECT OF MACROECONOMIC VARIABLES ON THE COMBINED STOCK INDEX IN THE INDONESIA STOCK EXCHANGE under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Shilfani, S., & Limbongan, M. E. (2021). Needs Analysis of Edupreneurship Learning in the English Language Education Study Program Corresponding Email Article's History Needs Analysis of Edupreneurship Learning in the English Language Education Study Program. <https://doi.org/10.30605/25409190.450>
- Situru', R. S., Tangkeallo, D. I., Borean, J., Palebangan, R., & Slamet, W. (2022). Transformation of Toraja Ma'kombongan Culture to a Cooperative Learning Model (Vol. 6, Issue 2).
- Tangdialla, R., Wibisono, L. K., & Panggalo, I. S. (2022). Strategic Design of Indigenous Community Economic Development in North Toraja Regency in Accelerating National Development. In *International Journal Publishing INFLUENCE: International Journal of Science Review* (Vol. 4, Issue 2). <https://influence-journal.com/index.php/influence/index203>
- Tangkeallo, D. I. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Wibisono, L. K., & Batara, M. (n.d.). PERAN ENDORSER TERHADAP BRAND ATTITUDE DAN PERILAKU PEMBELIAN ONLINE: STUDI KASUS UMKM DI KOTA RANTEPAO, TORAJA UTARA, SULAWESI SELATAN. Retrieved December 19, 2023, from <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/828>
- Zakki, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin. *Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah*, 02(02), 53–68.