

MOTIVASI KERJA DAN *SHIFT* KERJA: PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA

Subandi*

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta
subandi@amayogyakarta.ac.id

Yulianto Harinugroho

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta
yulianto@amayogyakarta.ac.id

Mochamad Rofik

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta
mochamadrofik@amayogyakarta.ac.id

Suciyati

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta
Shucy951@gmail.com

**Corresponding Author*

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of work shifts and work motivation on the performance of aviation security employees at Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport, West Nusa Tenggara. This writing uses quantitative methods. The population used was aviation security employees at Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport, West Nusa Tenggara. The sampling technique used is Non Probability sampling and the sample size is 43. Based on the results of the discussion, the calculated t value for the work shift variable is -0.353 < t table 2.021 with a sig value of 0.726 > 0.05 so it has no significant effect on employee performance and the work motivation variable t calculated 4.550 > t table 2.021 with a sig value of 0.000 < 0.05 means it has a partial effect on employee performance. The work shift and work motivation variables simultaneously influence employee performance based on the calculated F test value of 26.398 > F table of 3.23 and a sig value of 0.000 < 0.05.

Keywords: Work Shift, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh shift kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai aviation security di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima Nusa Tenggara Barat. Penulisan ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah pegawai aviation security di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima Nusa Tenggara Barat. Teknik sampel yang digunakan yaitu Non Probability sampling dan jumlah sampel 43. Berdasarkan hasil pembahasan didapatkan nilai t hitung variabel Shift kerja -0,353 < t tabel 2,021 dengan nilai sig 0,726 > 0,05 maka tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel Motivasi kerja t hitung 4,550 > t tabel 2,021 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 maka berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel Shift kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai berdasarkan nilai uji F hitung 26,398 > F tabel sebesar 3,23 dan nilai sig 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Shift Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan bisa berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi. Setiap instansi tentunya menginginkan dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia yang dapat dikelola dengan efektif dan efisien. Pegawai merupakan aset utama instansi dan mempunyai peran yang strategi di dalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktifitas instansi. Sumber daya yang dimiliki organisasi maupun lembaga tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Setiap organisasi maupun lembaga membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Lubis, Hermanto, & Edison, 2018). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah Shift kerja. Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam (Suma'mur, 2013).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan kekuatan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan, arahan, dan kegigihan seseorang untuk mencapai tujuan (Subandi & Hamid, 2021).

Penelitian tentang shift kerja, motivasi, dan hubungannya dengan kinerja karyawan telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan (Badriyah, 2016) ditemukan bahwa ada peran positif antara shift kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh temuan bahwa shift kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. (Auliyah & Rinandita, 2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang diberikan antara shift kerja terhadap tingkat kelelahan kerja dan dampaknya terhadap kinerja operator produksi ARV.

PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas AVSEC di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima Nusa Tenggara Barat?
2. Bagaimana Pengaruh Shiff Kerja Terhadap Kinerja Petugas AVSEC di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima Nusa Tenggara Barat?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Shiff Kerja Terhadap Kinerja Petugas AVSEC di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima Nusa Tenggara Barat?

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Rivai, 2015). Kinerja

Motivasi Kerja Dan Shift Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Subandi*, Yulianto Hari Nugroho, Mochamad Rofik, Suciyati)

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Menurut (Robbin, 2016) ada beberapa indikator kinerja untuk mengukur kinerja karyawan terdiri dari:

1) **Kualitas Kerja.** Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2) **Kuantitas** Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. 3) **Ketepatan Waktu.** Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output secara maksimal waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) **Efektifitas** Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. 5) **Kemandirian,** Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan tergolong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Menurut (Sodexo, 2021) ada delapan indikator motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan secara langsung yaitu: 1) Daya pendorong, Daya pendorong adalah naluri yang berbentuk dorongan untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. 2) Kemauan, Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu berkat pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan. Kemauan ini menjadi bentuk reaksi akibat adanya tawaran pihak lain. 3) Kerelaan, Kerelaan adalah sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Biasanya hal ini terjadi di dalam perusahaan ketika ada karyawan yang mau membantu temannya bekerja padahal harusnya bukan dia yang mengerjakan. 4) Membentuk Keahlian, Membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari penciptaan atau pembentukan. Keahlian memang tidak bisa langsung dapat dimiliki seseorang. Namun sebelum itu, perlu proses membentuk keahlian terlebih dulu agar mendapatkan kemampuan dalam suatu bidang ilmu tertentu. 5) membentuk ketrampilan, Membentuk keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai pola tingkah laku yang kompleks, namun tetap tersusun rapi dan mulus. Semuanya harus dilakukan sesuai dengan keadaan agar mencapai hasil tertentu. 6) Tanggung jawab, Tanggung jawab adalah akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, bisa dalam bentuk hak, kewajiban, hingga kekuasaan. 7) Kewajiban, Kewajiban adalah sesuatu hal yang

wajib dilaksanakan. Memiliki arti juga sebagai sesuatu yang dibebankan kepada individu tersebut. Setiap jabatan pasti memiliki tanggung jawabnya masing-masing, seperti tugas yang wajib diselesaikan. 8) Tujuan, tujuan dalam indikator motivasi kerja berfokus pada pernyataan tentang kondisi yang diinginkan perusahaan untuk dapat diwujudkan.

Shift Kerja

Shift kerja merupakan sekumpulan pekerja yang bekerja berdasarkan jadwal tertentu serta selama masa tertentu. Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas pagi, sore dan malam (Suma'mur, 2013). Shift kerja merupakan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien namun berpotensi menyebabkan stres kerja pada karyawan (Marchelia, 2014) Beberapa indikator *shift* kerja menurut (Wahyu, 2016) adalah 1).Jumlah pekerja atau tim, 2) .Kecepatan rotasi shift, 3). Waktu istirahat, 4). Hari libur dan, 5). Keteraturan shift

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tehnik kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Sampel yang di gunakan adalah pegawai aviation security di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima Nusa Tenggara Bara sebanyak 43 orang. Sumber data yang di gunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang di bagikan kepada pegawai aviation security di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima Nusa Tenggara Bara. Sebelum dilakukan analisis data dilakukan uji instrumen penelitian, yang meliputi Uji Validitas Data dan uji reliabilitas data. Uji validitas adalah uji ketepatan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pearson correlation product moment dengan bantuan SPSS 22. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Uji reliabilitas adalah uji kekonsistenan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. alat ukur yang digunakan reliabel bila mempunyai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 (Sekaran, 2000). Untuk menjawab rumusan masalah digunakan analisis regresi berganda, sedangkan untuk pengujian hipotesis dapat digunakan uji F dan uji t dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur. Responden dalam penelitian ini sebanyak 43 pegawai. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden sebagai berikut ini. Karakteristik responden di sajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	24	55.8	55.8	55.8
	PEREMPUAN	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Dari Tabel 1 dan hasil penelitian yang dilakukan terdapat 43 responden berdasarkan jenis kelamin, dapat di simpukan bahwa terdapat 24 responden dengan jenis kelamin laki-laki dan 19 responden berjenis kelamin perempuan. Maka dapat di simpukan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibanding dengan responden dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-27	14	32.6	32.6	32.6
	28-37	13	30.2	30.2	62.8
	38-47	11	25.6	25.6	88.4
	48-58	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Data Tabel 2 dan hasil penelitian yang dilakukan terdapat 32 responden berdasarkan umur, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat 14 responden berumur 18-27 tahun, 13 responden berumur 28-37 tahun, 11 responden berumur 38-47 tahun, dan 5 responden berumur 48-58 tahun. Dapat disimpulkan bahwa responden yang berumur 18-27 tahun lebih dominan dibanding dengan tingkat umur lainnya.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	32.6	32.6	32.6
	SMK	5	11.6	11.6	44.2
	DIPLOMA	10	23.3	23.3	67.4
	SARJANA	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Dari data Tabel 3 dan hasil penelitian yang dilakukan terdapat 43 responden berdasarkan Pendidikan terakhir, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat 14 responden dengan Pendidikan terakhir SMA, 5 responden dengan Pendidikan terakhir SMK, 10 responden dengan pendidikan terakhir Diploma dan terdapat 14 responden

dengan Pendidikan terakhir Sarjana. Dalam hal ini berarti responden dengan Pendidikan terakhir SMA dan Sarjana lebih dominan dibandingkan dengan tingkatan lainnya.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 Tahun	18	41.9	41.9	41.9
6-10 Tahun	10	23.3	23.3	65.1
11-15 Tahun	9	20.9	20.9	86.0
16-20 Tahun	5	11.6	11.6	97.7
>20 Tahun	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Dari data Tabel 4 dan hasil penelitian yang dilakukan terdapat 43 responden berdasarkan lama bekerja, dapat di jelaskan bahwa 18 responden lama bekerja <5 tahun, 10 responden lama bekerja 6-10 tahun, 9 responden lama bekerja 11-15 tahun, 5 responden lama bekerja 16-20 tahun dan 1 responden lama bekerja >20 tahun. Dalam hal ini berarti responden yang lama bekerja <5 tahun lebih dominan dibanding dengan lama bekerja lainnya.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	<i>Person Correlation</i>	r- tabel	Sig	N	Ket
1	0,651	0,3008	0,000	43	Valid
2	0,652	0,3008	0,000	43	Valid
3	0,618	0,3008	0,000	43	Valid
4	0,700	0,3008	0,000	43	Valid
5	0,759	0,3008	0,000	43	Valid

Hasil uji validitas kinerja yang menyatakan bahwa dari 5 butir pertanyaan yang diberikan kepada 43 responden didapatkan nilai r hitung (*Person Correlation*) lebih besar dari nilai r tabel yang berarti bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Shift Kerja

Pernyataan	<i>Person Correlation</i>	r- tabel	Sig	N	Ket
1	0,542	0,3008	0,000	43	Valid
2	0,646	0,3008	0,000	43	Valid

**Motivasi Kerja Dan Shift Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja
(Subandi*, Yulianto Hari Nugroho, Mochamad Rofik, Suciyati)**

3	0,685	0,3008	0,000	43	Valid
4	0,773	0,3008	0,000	43	Valid
5	0,714	0,3008	0,000	43	Valid

Hasil uji validitas shift kerja yang menyatakan bahwa dari 5 butir pertanyaan yang diberikan kepada 43 responden didapatkan nilai r hitung (*Person Correlation*) lebih besar dari nilai r tabel yang berarti bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	<i>Person Correlation</i>	r- tabel	Sig	N	Ket
1	0,592	0,3008	0,000	43	Valid
2	0,635	0,3008	0,000	43	Valid
3	0,564	0,3008	0,000	43	Valid
4	0,694	0,3008	0,000	43	Valid
5	0,614	0,3008	0,000	43	Valid
6	0,733	0,3008	0,000	43	Valid
7	0,548	0,3008	0,000	43	Valid
8	0,532	0,3008	0,000	43	Valid

Hasil uji validitas shift kerja yang menyatakan bahwa dari 8 butir pertanyaan yang diberikan kepada 43 responden didapatkan nilai r hitung (*Person Correlation*) lebih besar dari nilai r tabel yang berarti bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Conbach's Alpha</i>	<i>Alpha Standart</i>	<i>N of Items</i>	Ket
Shift Kerja	0,696	0,60	5	Reliabel
Motivasi Kerja	0,764	0,60	8	Reliabel
Kinerja	0,704	0,60	5	Reliabel

Dari hasil uji reliabel, data yang dihasilkan reliabel karena nilai Conbach's Alpha > Alpha Standart (0,60). Sehingga data dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari variabel motivasi kerja dan shift kerja terhadap variabel terikatnya (kinerja). Hasil analisis data untuk pengolahan regresi liner berganda diperoleh koefisien regresi untuk masing-masing variabel. Hasil selengkapnya terangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.514	2.630		.956	.345
Shift_kerja	-.058	.164	-.062	-.353	.726
Motivasi_Kerja	.587	.129	.804	4.550	.000

Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji F.

Tabel 10. Hasil Analisis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	110.720	2	55.360	26.398	.000 ^a
Residual	83.885	40	2.097		
Total	194.605	42			

Berdasarkan Tabel 10 didapatkan bahwa F hitung sebesar 26,398 > F tabel sebesar 3,23. Dapat disimpulkan motivasi kerja dan Shift kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara parsial (secara individu) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan uji t. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t pada signifikansi 5% dua sisi

Tabel 11. Hasil uji Hipotesis parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Shift kerja	-0,353	2,021	0,726
Motivasi kerja	4,550	2,021	0,000

Nilai Signifikan 0,726 > 0,05, t hitung -0,353 < 2,021. Sesuai dengan tabel 4.11 yaitu hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Shift Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,726 > 0,05 dan nilai t hitung -0,353 < nilai t tabel 2,021. Sehingga variabel Shift Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai signifikan 0,000 < 0,05, t hitung 4,550 > 2,021. Sesuai dengan tabel 4.11 yaitu hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,000 < 0,05, dan nilai t hitung 4,550 > nilai t tabel 2,021. Sehingga variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan shift kerja terhadap kinerja Petugas AVSEC di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima dengan sampel 43 orang. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Petugas AVSEC, sementara variabel shift kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Petugas AVSEC.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Auliyah, N., & Rinandita, W. (2017). pengaruh ShiftKerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Operator Produksi ARV PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Unit Plant Jakarta. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 66 - 74.
- Badriyah, S. (2016). *eran Shift Kerja di dalam Kinerja Satpam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marchelia, V. (2014). stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.
- Rivai. (2015). *Organizational Psychology*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business A Skill Business Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Sodexo. (2021). *Pengertian Motivasi Kerja*. Retrieved from Jatim.antaranews.com: Jatim.antaranews.com
- Subandi, S., & Hamid, M. S. (2021). Student satisfaction, loyalty, and motivation as observed from the service quality. *Journal of Management and Islamic Finance*, 136 -153.
- Suma'mur. (2013). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes) Edisi 2*. Jakarta: Sagung Seto.
- Wahyu, S. E. (2016). *Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres*. Universitas Jember.