

ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TAMAN TEBING BREKSI YOGYAKARTA

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAMAN TEBING BREKSI YOGYAKARTA

¹⁾Intan Nuraini

²⁾Wendri Sukmarani

³⁾Maria Magdalena Pur DwiAstuti

^{1) 2) 3)} Universitas Nusa Megarkencana

¹⁾inuraini221@gmail.com

²⁾wendrisukmarni79@gmail.com

²⁾mariastenus@gmail.com

Abstract

Employees play a crucial role in determining the success of an organization, including in the tourism sector. In managing tourist destinations, employee performance is a key factor influencing service quality and visitor satisfaction. This also applies to employees at the Tebing Breksi Tourism Park in Yogyakarta, one of the leading tourist destinations in the Special Region of Yogyakarta. Therefore, it is necessary to examine factors that can influence employee performance, particularly work motivation and the work environment. This paper aims to analyze the influence of work motivation and the work environment on employee performance at the Tebing Breksi Tourism Park in Yogyakarta. In the competitive tourism industry, optimal employee performance is a key factor, so it is important to understand the factors that influence it. This paper uses a quantitative approach with a survey method of 50 active employees, analyzed through validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, coefficient of determination (R^2), and correlation (R). The results show that work motivation and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance (F count = 91.738; significance = 0.000). Partially, work motivation has a significant effect (t -test = 3.300; regression coefficient = 0.368), while the work environment has a more dominant influence (t -test = 9.409; regression coefficient = 0.742). The Adjusted R Square value of 0.787 indicates that 78.7% of the variation in employee performance is explained by these two variables. In conclusion, increasing motivation and creating a conducive work environment play a significant role in improving performance. Therefore, the management of Taman Tebing Breksi is advised to pay more attention to human resource development through appropriate managerial strategies.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Tourism, Tebing Breksi*

A. PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan kegiatan petualangan yang dilakukan oleh individu ataupun berkelompok ke suatu tempat di luar lingkungan tempat tinggalnya untuk tujuan rekreasi, liburan, pendidikan, budaya, dalam jangka waktu sementara. Indonesia mempunyai banyak provinsi terdiri dari sekian banyak pulau dan potensi pariwisata yang beraneka ragam dan rupa pada setiap daerahnya. Menurut Riani (2021) Pariwisata merupakan fenomena yang saat ini sedang populer untuk dikembangkan sebagai penghasil devisa Negara dari non-migas, karena industri pariwisata relatif tidak menimbulkan polusi atau pun kerusakan lingkungan.

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan salah satu Provinsi dengan potensi pariwisata yang cukup banyak dan menarik untuk di kunjungi. Tempat wisata yang menarik untuk di kunjungi salah satunya yaitu Taman Wisata Tebing Breksi. Taman Wisata Tebing Breksi dahulu kala adalah bekas penambangan batu yang dihentikan dan terus dikembangkan menjadi objek wisata. Peran masyarakat dalam hal ini terus dikembangkan guna memenuhi perekonomian warga sekitar. Keindahan alam dan panorama Tebing Breksi menawarkan pengunjung dapat menyewa jeep untuk menjelajahi area sekitar, termasuk Candi Ijo, Watu Payung, Bukit Teletubbies, dan beberapa wisata lain. Terdapat beberapa paket wisata jeep dengan harga mulai dari Rp360.000 hingga Rp600.000, tergantung rute yang dipilih.

Dalam era persaingan industri pariwisata yang semakin ketat, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menjaga kualitas pelayanan dan kepuasan pengunjung. Taman Tebing Breksi Yogyakarta merupakan salah satu destinasi wisata unggulan yang memerlukan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dalam menjalankan operasional sehari-hari. Faktor-faktor seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja diyakini memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat memacu produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dan loyalitas terhadap pekerjaan. Namun, belum banyak penulisan yang secara spesifik mengkaji hubungan kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan di sektor wisata lokal seperti Taman Tebing Breksi Yogyakarta.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan:

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Taman Tebing Breksi?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Taman Tebing Breksi?
3. Bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Taman Tebing Breksi?

Penulisan ini difokuskan pada karyawan yang bekerja di kawasan wisata Taman Tebing Breksi Yogyakarta, baik karyawan tetap maupun kontrak, yang aktif bekerja selama periode penulisan berlangsung. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penulisan yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga meningkatkan pengetahuan penulis, khususnya mengenai hal yang berkaitan dengan wisata, terutama dalam bidang manajemen sumber daya alam. Selain itu, hasil penulisan ini diharapkan bermanfaat dalam motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Hasil penulisan ini juga diharapkan dapat menjadi referensi tempat wisata lain ketika ingin melakukan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

B. KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu atau kelompok yang menjadi tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dan memiliki kemampuan fisik, intelektual, serta emosional yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menjadi penggerak, pemikir, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Sedarmayanti 2007), Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja bisa diartikan sebagai alasan atau faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, menyelesaikan tugas, serta berkontribusi dalam organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi individu untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas kerja guna mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menyebabkan inisiatif, energi, dan ketekunan seseorang dalam usaha mencapai tujuan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas, kenyamanan, kesehatan mental, dan kepuasan kerja seseorang. Menurut Wahyuni (2023), Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Wulan (2021), Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Apabila kinerja karyawan turun, perusahaan akan mengalami penurunan penyediaan produksi barang dan ketepatan waktu produksi sehingga berdampak pada menurunnya elektabilitas perusahaan dalam persaingan pasar global. Bagi karyawan, penurunan kinerja berdampak pada penurunan produktifitas pekerjaan yang berpengaruh pada penurunan upah sebagai balas jasa. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian dan Objek Penelitian

Pada penulisan ini subjek penelitian adalah karyawan Taman Tebing Breksi Yogyakarta. Objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Tebing Breksi Yogyakarta

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis data primer yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Sumber data primer diperoleh dari hasil menyebarkan link *Google form*.

Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di Taman Tebing Breksi Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden, yang merupakan seluruh karyawan aktif di Taman Tebing Breksi Yogyakarta.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 diterima, dalam artian variabel independen motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan taman tebing breksi Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari tabel hasil uji t dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yakni sebesar ($3.300 > 1.676$) dan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,002 < 0,05$).

Lebih lanjut, Selain itu, nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,368 menunjukkan arah hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,368, dengan asumsi variabel lainnya dalam model regresi berada dalam kondisi konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut bahwa semakin Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Analisa, L. W., & RAHARDJO 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat, karena dorongan kerja yang kuat dapat menumbuhkan semangat serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya dan menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara nyata, khususnya dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti Taman Tebing Breksi Yogyakarta, di mana tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2 diterima, dalam artian variabel independen lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan taman tebing breksi Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari tabel hasil uji t dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yakni sebesar ($9.409 > 1.676$) dan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Lebih lanjut, nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,742 menunjukkan arah hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,742, dengan asumsi variabel lainnya dalam model regresi berada dalam kondisi konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Analisa, L. W., & RAHARDJO 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi baik dari segi kondisi fisik maupun hubungan antarpegawai maka kinerja karyawan juga akan meningkat, karena suasana kerja yang nyaman dan harmonis mampu menumbuhkan semangat serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya dan menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara nyata, khususnya dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti Taman Tebing Breksi Yogyakarta, di mana lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong terciptanya produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Uji Simultan)

Hasil pengujian hipotesis 3 diterima, dalam artian variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan taman tebing breksi Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari tabel uji f yang menunjukkan nilai signifikan adalah 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini layak digunakan, karena motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada satu faktor, tetapi merupakan hasil sinergi antara dorongan motivasi internal karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Secara logis, hasil ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta harmonis, maka semangat dan produktivitas mereka akan meningkat. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan performa kerja yang optimal.

Oleh karena itu, pengelola Taman Tebing Breksi Yogyakarta perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan, baik dengan memberikan dorongan motivasi melalui penghargaan dan kesempatan pengembangan diri, maupun dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penulisan ini adalah:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,300 dengan signifikansi 0,002. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3,300 > 1,676$) dan signifikansi $<$ 0,05, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 9,409 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung $>$ t tabel ($9,409 > 1,676$) dan signifikansi $<$ 0,05, maka lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi lingkungan kerja = 0,742, artinya setiap peningkatan 1 satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,742 satuan, dengan variabel lain dianggap tetap.
3. Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 91,738 dan signifikansi $0,000 <$ 0,05, yang berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan taman Tebing Breksi Yogyakarta.

F. REFERENSI

- Adiguno, Siswo, Yohanni Syahra, and Milfa Yetri. 2022. "Prediksi Peningkatan Omset Penjualan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda." 1: 275–81.
- Amanda, Livia, Ferra Yanuar, and Dodi Devianto. 2019. "Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang." VIII(1): 179–88.
- Analisa, L. W., & RAHARDJO, M. 2024. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)." *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 19(2). doi:10.31942/akses.v19i2.12380.
- Anggarini, Desy Tri. 2021. "Maulana Akbar." 8(1): 22–31.
- Djarwanto., Subagyo, P. (2018). *Statistik Induktif*. Edisi Ke-4. Yogyakarta: BPEE.
- Dyah Nur Ilawati, Ratna Nikin Hardati, Khoriyah Trianti. 2025. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 14(1): 45–53.

- Fahmi, Idham. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(1): 52–67. doi:10.31933/jemsi.v3i1.677.
- Ghozali, J. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th Ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Lukman. 2023. "Urgensi+Kualitas+Sumber+Daya+Manusia+Dalam+Meningkatkan+Mutu+Lembaga+Pendidikan+Islam." 1: 10–17.
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1): 81. doi:10.32502/jimn.v10i1.2929.
- Hutagaol, Kartini. 2025. "Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss." *Jurnal Padagogik* 8(2): 15–28.
- Huzain, Hasriyani. 2021. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia."
- Indrasari, Yayuk. 2020. "Efisiensi Saluran Distribusi Pemasaran Kopi Rakyat Di Desa Gending Waluh Kecamatansempol (Ijen) Bondowoso." *Jurnal Manajemen Pemasaran* 14(1): 44–50. doi:10.9744/pemasaran.14.1.44-50.
- Mangasi, Evan Yosua, and Selamat W Hia. 2024. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Di Indonesia : Sebuah Kajian Literatur." *XVIII(3)*: 383–94.
- Mardiatmoko, Gun. 2020. "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*])." *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14(3): 333–42. doi:10.30598/barekengvol14iss3pp333-342.
- Ningsih, Okni Livia, Hamman Zaki, and Wan Laura Hardilawati. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru." *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3(2): 137–48.
- Nuridin. 2021. "Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Denki Engineering." *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3(2): 137–49. doi:10.47476/reslaj.v3i1.328.
- Ponco, Dewi Karyaningsih, Anjelia Zahra Rhamanda, Fatikhah Suciningrum, and Mei Handayani. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta." : 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>.
- Riani, Ni. 2021. "Pariwisata Adalah Pisau Bermata 2." *Jurnal Inobasi Penelitian* 2(5): 1469–74.
- Safitri, Debby Endayani. 2019. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 8(2): 240–48. doi:10.33373/dms.v8i2.2154.
- Sedarmayanti. 2007. "Penulis Adalah Kasubbag Keuangan Pada Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113." *Manajemen Sumber Daya Manusia* 17 no 31(31): 113–24. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>.
- Setyo Widodo, Djoko, and Andri Yandi. 2022. "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(1): 1–14. doi:10.38035/jim.v1i1.1.
- Sofwatillah, Risnita, M. Syahran Jailani, and Deassy Arestya Saksitha. 2024. "Teknik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah." *Journal Genta Mulia* 15(2): 79–

- Subhaktiyasa, Putu Gede. 2024. "Menentukan Populasi Dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif." 9: 2721–31.
- Sugihamretha, I Dewa Gde. 2020. "Respon Kebijakan: Mitigasi Dampak Wabah Covid-19 Pada Sektor Pariwisata." *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning* 4(2): 191–206. doi:10.36574/jpp.v4i2.113.
- Suhono, Turah, and Hanif Al Fatta. 2021. "Penyusunan Data Primer Sebagai Dasar Interoperabilitas Sistem Informasi Pada Pemerintah Daerah Menggunakan Diagram Raci (Studi Kasus: Pemerintah Kabupaten Purworejo)." *Jnanaloka*: 35–44. doi:10.36802/jnanaloka.2021.v2-no1-35-44.
- Suryani, Suryani, Ida Rindaningsih, and Hidayatulloh. 2023. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains* 2(3): 363–70. doi:10.32672/perisai.v2i3.154.
- Wahyuni. 2023. "Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142." *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi* 6(3): 144.
- Wahyuni, Rezki, Achmad Gani, and Muh. Haerdiansyah Syahnur. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 6(3): 142–50. doi:10.57178/paradoks.v6i3.637.
- Wulan, Sari. 2021. "Wulan Sari." (2012): 10–27.