

---

## **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Crew Event Pada Rhapsodie.Co Indonesia Piano Competition Jabodetabek 2025**

Dyah Arrum Ibna Suwita, Adam Rachmatullah, Ervina Taviprawati  
Institut Pariwisata Trisakti  
\*rachmatullah@iptrisakti.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work motivation and competence on the performance of event crew at the Rhapsodie.co Indonesia Piano Competition Jabodetabek 2025. The research method used is a quantitative method with a descriptive and verificative approach. Data collection was carried out through questionnaires distributed to 40 respondents who are event crew members. The data were analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with the assistance of SPSS 26. The results show that work motivation and competence have a positive and significant effect on event crew performance. Partially, motivation has a significant effect on performance with a significance value of 0.007, while competence has a more dominant effect with a significance value of 0.000. Simultaneously, both variables significantly affect performance with an F-value of 85.783. The coefficient of determination of 0.813 indicates that 81.3% of the variation in performance is influenced by motivation and competence. The conclusion of this study is that motivation and competence are the main factors determining event crew performance. Therefore, it is recommended that management improve technical and problem-solving training and strengthen work motivation through an optimal appreciation system to support more effective performance.*

**Keywords:** *work motivation, competence, event crew performance, event organizer, human resource management*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja crew event pada Rhapsodie.co Indonesia Piano Competition Jabodetabek 2025. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang merupakan crew event. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew event. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,007, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan dengan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung sebesar 85,783. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,813 menunjukkan bahwa 81,3% variasi kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi. Kesimpulan penelitian ini adalah motivasi dan kompetensi merupakan faktor utama yang menentukan kinerja crew event. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen meningkatkan pelatihan kemampuan teknis dan problem solving serta memperkuat motivasi kerja melalui sistem apresiasi yang optimal guna mendukung kinerja yang lebih efektif.

**Kata Kunci:** *motivasi kerja, kompetensi, kinerja crew event, event organizer, manajemen sumber daya manusia.*

---

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan industri event di Indonesia tidak hanya mencerminkan pertumbuhan ekonomi kreatif, tetapi juga menghadirkan dinamika sosial baru dalam dunia kerja yang bersifat temporer, fleksibel, dan berbasis proyek. Crew event sebagai bagian dari tenaga kerja non-permanen seringkali dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi dalam waktu singkat, sehingga memunculkan variasi perilaku kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kompetensi. Fenomena ini juga didukung oleh hasil penelitian Syamsuddin & Akbar (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pada sektor jasa, serta Kustono et al. (2025) yang menegaskan bahwa kompetensi berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Dalam konteks event besar seperti Rhapsodie.co Indonesia Piano Competition Jabodetabek 2025, fenomena variasi kinerja crew menjadi semakin nyata karena tingginya tekanan operasional dan kompleksitas koordinasi tim.

Meskipun industri event terus berkembang, masih terdapat permasalahan mendasar terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada crew event. Berdasarkan observasi awal pada pelaksanaan Rhapsodie.co Indonesia Piano Competition Jabodetabek 2025, ditemukan adanya ketidaktepatan waktu kerja, kurangnya koordinasi antar divisi, serta perbedaan tingkat tanggung jawab antar crew. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja crew belum optimal dan berpotensi menghambat keberhasilan event secara keseluruhan. Permasalahan ini menjadi penting untuk diteliti karena kinerja crew merupakan faktor kunci dalam keberhasilan operasional event, sehingga perlu dipahami faktor-faktor yang memengaruhinya, khususnya motivasi kerja dan kompetensi.

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian Syamsuddin & Akbar (2023) yang berfokus pada sektor jasa, serta Kustono et al. (2025) yang meneliti hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja dalam konteks organisasi formal. Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan pada lingkungan kerja yang bersifat permanen dan memiliki sistem organisasi yang stabil. Berbeda dengan penelitian ini yang berfokus pada crew event yang bekerja dalam sistem temporer dengan tekanan waktu yang tinggi dan struktur kerja yang dinamis. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian dalam konteks objek dan karakteristik lingkungan kerja, di mana penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pada industri event, khususnya event musik edukatif seperti Rhapsodie.co Indonesia Piano Competition, masih terbatas.

Kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada objek, konteks, dan pendekatan yang digunakan. Penelitian ini secara khusus mengkaji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja crew event dalam konteks event musik edukatif berskala besar yang bersifat temporer. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan dua variabel utama, yaitu motivasi dan kompetensi, dalam satu model analisis untuk melihat pengaruh parsial maupun simultan terhadap kinerja crew event. Dengan fokus pada lingkungan kerja yang dinamis, intensif, dan berbasis proyek, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor industri event yang masih relatif jarang diteliti secara mendalam.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Event Tourism**

Event tourism merupakan bentuk pariwisata yang menjadikan event sebagai daya tarik utama untuk menarik wisatawan dan meningkatkan citra destinasi. Menurut Donald Getz (2016), event tourism merupakan strategi pengembangan dan pemasaran event yang terintegrasi dalam sistem pariwisata untuk memberikan dampak ekonomi dan sosial. Hal

---

ini diperkuat oleh Getz dan Page (2016) yang menyatakan bahwa event mampu meningkatkan mobilitas wisatawan serta konsumsi fasilitas pariwisata. Penelitian oleh Hidayat (2021) juga menunjukkan bahwa event tourism berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kunjungan wisatawan di destinasi lokal, sehingga menegaskan bahwa event menjadi instrumen penting dalam pengembangan pariwisata berbasis pengalaman.

### **Jenis-Jenis Event Tourism**

Event tourism terdiri dari berbagai jenis seperti event budaya, olahraga, bisnis, dan edukasi yang memiliki daya tarik berbeda bagi wisatawan. Donald Getz (2016) mengklasifikasikan event berdasarkan karakteristik dan tujuan penyelenggaraannya, yang mencakup event budaya, olahraga, hingga profesional. Penelitian oleh Pratama (2022) menunjukkan bahwa event berbasis minat khusus (special interest event), seperti kompetisi musik, memiliki daya tarik kuat karena mampu membangun komunitas dan meningkatkan kunjungan berulang. Hal ini menunjukkan bahwa variasi jenis event tourism tidak hanya memperluas segmentasi pasar wisata, tetapi juga meningkatkan keberlanjutan kunjungan wisatawan.

### **Event Tourism sebagai Faktor Pariwisata Berkelanjutan**

Event tourism berperan sebagai salah satu pendorong pariwisata berkelanjutan melalui kontribusinya terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. World Tourism Organization (2019) menyatakan bahwa event dapat meningkatkan pemanfaatan fasilitas pariwisata serta memperpanjang masa tinggal wisatawan. Penelitian oleh Sari (2020) juga menemukan bahwa event yang dikelola secara berkelanjutan mampu meningkatkan citra destinasi sekaligus kesejahteraan masyarakat lokal. Dengan demikian, keberhasilan event tourism sangat bergantung pada kualitas pengelolaan, termasuk kinerja sumber daya manusia yang terlibat.

### **Pengertian Event**

Event merupakan kegiatan terencana yang memiliki tujuan tertentu serta berfungsi sebagai media komunikasi dan interaksi sosial. Menurut Noor (2015), event adalah kegiatan yang diselenggarakan untuk memperingati atau merayakan sesuatu dalam waktu tertentu dengan tujuan khusus. Pendapat ini diperkuat oleh Ruslan (2016) yang menyatakan bahwa event merupakan alat strategis dalam membangun citra dan hubungan dengan publik. Penelitian oleh Wahyudi (2018) juga menunjukkan bahwa event efektif sebagai media komunikasi langsung yang mampu menciptakan pengalaman bagi audiens, sehingga memperkuat peran event dalam berbagai bidang.

### **Event Management**

Event management merupakan proses manajerial yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan untuk mencapai tujuan event. Noor (2015) menekankan bahwa keberhasilan event sangat ditentukan oleh penerapan fungsi manajemen secara sistematis. Hal ini sejalan dengan penelitian Kusuma & Sugandi (2019) yang menyatakan bahwa evaluasi merupakan tahap penting dalam meningkatkan kualitas event di masa mendatang. Selain itu, Syarifa (2016) menegaskan bahwa event management tidak hanya bersifat operasional, tetapi juga strategis dalam mendukung komunikasi organisasi.

---

## **Jenis Event**

Jenis event dapat diklasifikasikan berdasarkan tujuan, skala, dan target audiens, seperti event publik dan privat, serta mega event hingga minor event. Event dapat dikelompokkan ke dalam kategori seperti festival, business event, hingga educational event. Sementara itu, Donald Getz (1997) membagi event menjadi mega, hallmark, major, dan minor event berdasarkan skala dan dampaknya. Penelitian oleh Rahman (2021) menunjukkan bahwa klasifikasi event membantu dalam menentukan strategi pengelolaan dan segmentasi pasar yang tepat, sehingga meningkatkan keberhasilan penyelenggaraan event.

## **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa SDM adalah kemampuan terpadu antara daya pikir dan fisik yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh Sutrisno (2019) yang menekankan bahwa SDM merupakan faktor utama dalam organisasi. Penelitian oleh Putri (2022) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, termasuk dalam industri event yang bersifat dinamis.

## **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan kerja. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Penelitian oleh Afandi (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Selain itu, Ryan dan Deci (2020) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja, sedangkan Vroom (1964) menekankan pentingnya motivasi ekstrinsik. Penelitian oleh Cerasoli et al. (2014) juga menunjukkan bahwa kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik memberikan hasil kinerja yang optimal.

## **Kompetensi**

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Wibowo (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan. Hal ini diperkuat oleh Priansa (2018) yang menekankan pentingnya kompetensi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Penelitian oleh Edison et al. (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Dengan demikian, kompetensi menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas kinerja individu.

## **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kasmir (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja dalam periode tertentu. Hal ini didukung oleh Afandi (2018) yang menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penelitian oleh Mangkunegara (2017) menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Selain itu, Sutrisno (2019) menambahkan bahwa faktor lingkungan dan kepemimpinan juga berperan penting dalam menentukan kinerja, termasuk dalam konteks kerja tim seperti crew event.

---

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diolah berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019). Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel serta menguji hubungan antara variabel motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), dan kinerja crew event (Y).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, karena terdapat lebih dari satu variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja; (2) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja; (3) Pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja

Persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Populasi adalah seluruh crew event Rhapsodie.co Indonesia Piano Competition Jabodetabek 2025 sebanyak 40 orang . Sampel adalah seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 40 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (census), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil (<100) sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih akurat dan representatif.

Pengumpulan data dilakukan melalui: (1) Kuesioner (Angket) menggunakan skala Likert 1-7; (2) Observasi adalah pengamatan langsung saat event berlangsung; (3) Studi Dokumentasi adalah data arsip, laporan, dan dokumentasi event; (4) Studi Kepustakaan adalah buku dan jurnal ilmiah sebagai referensi teori. Uji Validitas digunakan untuk mengukur keabsahan instrumen dengan korelasi Pearson Product Moment. Uji validitas kriterianya adalah: (1)  $r$  hitung >  $r$  tabel adalah valid; (2)  $r$  hitung <  $r$  tabel adalah tidak valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen dengan Cronbach's Alpha, kriterianya Alpha > 0,60 adalah reliabel. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y: (1) Nilai mendekati 1 adalah pengaruh kuat; (2) Nilai mendekati 0 adalah pengaruh lemah. Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu, kriteria adalah  $t$  hitung >  $t$  tabel atau Sig < 0,05 adalah berpengaruh signifikan. Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, kriterianya adalah  $F$  hitung >  $F$  tabel atau Sig < 0,05 adalah berpengaruh signifikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	40%
	Perempuan	24	60%
Usia	≤20 tahun	1	2,5%
	20-25 tahun	23	57,5%
	26-30 tahun	12	30%
	≥30 tahun	4	10%
Pendidikan	SMA/SMK	6	15%
	D3	4	10%
	S1/D4	30	75%

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Pengalaman	≤1 tahun	16	40%
	1-3 tahun	17	42,5%
	4-5 tahun	4	10%
	≥5 tahun	3	7,5%
Divisi	Operasional	16	40%
	Produksi	6	15%
	Koordinator	5	12,5%
	Registrasi	5	12,5%
	Dokumentasi	5	12,5%
	Vendor	3	7,5%

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel karakteristik responden, mayoritas crew event didominasi oleh perempuan (60%) dan berada pada rentang usia produktif 20-25 tahun (57,5%). Dari segi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang S1/D4 (75%) yang menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Pengalaman kerja didominasi oleh kategori pemula hingga menengah (≤3 tahun), serta mayoritas berasal dari divisi operasional (40%). Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan event sangat bergantung pada tenaga operasional muda yang adaptif dan memiliki kemampuan kerja lapangan yang tinggi.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r hitung (min-max)	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	14	0,486 - 0,830	0,312	Valid
Kompetensi (X2)	35	0,426 - 0,793	0,312	Valid
Kinerja (Y)	28	0,374 - 0,793	0,312	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi, kompetensi, dan kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,312). Hal ini berarti seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,915	Sangat Reliabel
Kompetensi (X2)	0,955	Sangat Reliabel
Kinerja (Y)	0,940	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, data yang dihasilkan dapat dipercaya dan stabil untuk digunakan dalam pengujian statistik lanjutan.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,907	0,823	0,813

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,813 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi mampu menjelaskan 81,3% variasi kinerja crew event. Sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menandakan model penelitian memiliki kekuatan prediksi yang sangat baik.

Tabel 5. Uji Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	2,833	2,026	0,007	Signifikan
Kompetensi (X2)	6,773	2,026	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan motivasi, yang terlihat dari nilai t hitung yang lebih besar.

Tabel 6. Uji Simultan

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
85,783	3,25	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel serta signifikansi  $<0,05$  menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja crew event.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja crew event. Hal ini karena motivasi menjadi pendorong utama individu dalam bekerja secara optimal, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Penelitian ini sejalan dengan: (1) Ghazali (2018) motivasi meningkatkan performa kerja; (2) Robbins & Judge (2017) motivasi memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan kerja. Kompetensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Hal ini karena kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan event. Sejalan dengan: (1) Spencer & Spencer (1993) kompetensi sebagai faktor utama kinerja unggul; (2) Sutrisno (2019) kompetensi meningkatkan efektivitas kerja. Hasil uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan. Kombinasi antara dorongan kerja (motivasi) dan kemampuan kerja (kompetensi) menciptakan kinerja yang optimal. Sejalan dengan: (1) Robbins & Judge (2017); (2) Mathis & Jackson (2011)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew event pada Rhapsodie.co Indonesia Piano Competition Jabodetabek 2025. Motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata yang sangat tinggi, dengan faktor kompensasi (fee) sebagai indikator paling dominan dalam mendorong semangat dan kinerja crew. Selain itu,

---

kompetensi juga berada pada kategori sangat tinggi, dengan kekuatan utama terletak pada nilai dan sikap profesional seperti tanggung jawab, disiplin, dan kemampuan kerja sama tim. Secara simultan, motivasi dan kompetensi memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 81,3%. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi antara dorongan kerja yang tinggi dan kemampuan yang memadai menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan event berskala besar secara optimal.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada manajemen FASE Event untuk meningkatkan kemampuan crew dalam menghadapi permasalahan lapangan melalui pelatihan problem solving, serta memperkuat pemaknaan kerja dengan memberikan apresiasi non-materiel dan penyampaian nilai serta tujuan event secara jelas. Bagi crew event, diharapkan dapat lebih proaktif dalam memahami teknis pekerjaan serta meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan prioritas kerja agar mampu menangani berbagai tugas secara efektif selama event berlangsung. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya kerja, serta memperluas jumlah dan variasi responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas dan komprehensif.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Avenzora, R. (2008). *Ekoturisme: Konsep dan Implementasi*. Bogor: Fakultas Kehutanan IPB.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Getz, D. (2016). *Event Studies: Theory, Research and Policy for Planned Events (2nd ed.)*. London: Routledge.
- Getz, D., & Page, S. J. (2016). *Event Studies: Theory, Research and Policy for Planned Events*. London: Routledge.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (2023). *Laporan Kinerja Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Tahun 2023*. Jakarta: Kemenparekraf RI.
- Kustono. (2025). *Manajemen Event dan Penyelenggaraan Kegiatan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kusuma, A., & Sugandi, Y. (2019). *Manajemen Event*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (13th ed.)*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:

- 
- Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. England: Pearson Education.
- Ruslan, R. (2016). *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective*. New York: Guilford Press.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syarifa. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 112–120.
- Syamsuddin, & Akbar, M. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45–56.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wahyudi. (2018). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.