



Analisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Kridawisata Lampung

Selvie Revirani*, Nia Lefiani

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Jl. ZA. Pagar Alam No.93, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung, Indonesia 35141

*Penulis Korespondensi: selvie@darmajaya.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of intrinsic motivation, work atmosphere, and work environment on employee productivity and performance at Hotel Kridawisata Bandar Lampung. A total of 30 employees from the hotel were selected as the population for this study, using a saturated sampling approach to obtain a representative sample. Data was collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25.0 to examine the correlation and influence between independent variables (work motivation and work atmosphere) and employee performance. The analysis revealed a significant positive correlation between employee work motivation and their performance, with a regression coefficient of 0.389. This indicates that higher work motivation leads to better performance. Additionally, the work atmosphere had a positive and significant impact on employee performance, with a regression coefficient of 0.467. These findings suggest that a supportive and comfortable work atmosphere can significantly enhance employee performance. Based on the obtained R-square value of 0.493 or 49.3%, it can be concluded that work motivation and work atmosphere have an influence on employee performance at Hotel Kridawisata. In other words, approximately 49.3% of the variation in employee performance can be explained by these two factors, while the remaining 50.7% is influenced by other factors not covered in this study. This highlights the importance of both work motivation and the work environment in driving employee performance. Therefore, it is recommended that the management of Hotel Kridawisata continue to improve employee motivation and create a more conducive work atmosphere. This will not only enhance employee performance but also contribute to improving the quality of hotel services, which in turn can increase guest satisfaction and the hotel's operational success.*

Keywords: *Motivation; Work Environment; Employee Performance; Productivity; Workplace Satisfaction.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, suasana kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas dan kinerja staf di Hotel Kridawisata Bandar Lampung. Sebanyak 30 karyawan dari hotel ini menjadi populasi dalam penelitian, dengan pendekatan sampling jenuh digunakan untuk memperoleh sampel yang representatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25.0 untuk melihat korelasi dan pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) dengan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja karyawan dan kinerja mereka, dengan koefisien regresi sebesar 0,389. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, suasana kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,467. Temuan ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung dan nyaman dapat meningkatkan kinerja staf secara signifikan. Berdasarkan nilai R-square yang diperoleh sebesar 0,493 atau 49,3%, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan suasana kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Kridawisata. Artinya, sekitar 49,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 50,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor motivasi dan lingkungan kerja dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, pihak manajemen Hotel Kridawisata disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja staf, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan hotel, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan tamu dan keberhasilan operasional hotel.

Kata Kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Produktivitas; Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi dan kompetisi industri jasa yang semakin sempit, sektor perhotelan dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal dan berkualitas tinggi guna memenuhi harapan pelanggan. Kunci keberhasilan sebuah hotel dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanannya terletak pada kinerja sumber daya manusianya, terutama karyawan yang berinteraksi langsung dengan tamu. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan (Robbins & Judge, 2017).

Industri perhotelan merupakan bagian dari sektor pariwisata yang sangat bergantung pada mutu layanan dibagikan pegawai. Kinerja karyawan hotel optimal guna menentukan tingkat kepuasan tamu, loyalitas pelanggan, dan citra hotel di mata publik. Dalam konteks tersebut, hotel tidak hanya dipandang sebagai tempat penyedia jasa akomodasi, tetapi juga sebagai organisasi yang kompleks dengan sistem kerja yang dinamis dan kompetitif (Sunarsi, 2020).

Setiap hotel diharuskan guna punya SDM bermutu, terutama di bagian pelayanan (*frontline*), karena interaksi langsung antara karyawan dan tamu sangat memengaruhi persepsi terhadap kualitas layanan hotel (Wibowo, 2016). Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek Dalam industri perhotelan, menjaga serta menaikkan kinerja karyawan sangat bergantung pada motivasi serta lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2017) menyatakan proses motivasi menggambarkan sejauh mana, sifat, serta durasi upaya individu guna mencapai visi.

Menurut Sugiyarto (2019), pada manajemen hotel, pengelolaan karyawan harus memperhatikan faktor-faktor psikologis dan fisik yang memengaruhi performa kerja. Hotel-hotel yang berhasil mempertahankan kinerja karyawan pada level tinggi umumnya memiliki sistem reward yang baik, kepemimpinan yang efektif, serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Ada sejumlah variabel internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi karyawan merupakan dua area studi yang paling umum dalam bidang manajemen. Istilah “motivasi kerja” merujuk pada kekuatan internal serta eksternal yang mempengaruhi semangat, ambisi, serta kinerja karyawan di tempat kerja. Motivator, seperti pujian serta pengakuan, serta faktor higiene, seperti gaji pula kondisi kerja, membentuk apa yang disebut Herzberg sebagai “teori dua faktor” motivasi (Herzberg, 2003). Karyawan sangat termotivasi cenderung lebih berkomitmen serta produktif.

Pada hal kenyamanan karyawan serta kepuasan kerja, faktor seperti motivasi serta lingkungan kerja sama pentingnya. Faktor fisik seperti pencahayaan, kebersihan, serta fasilitas kerja, serta faktor psikologis seperti kepemimpinan, budaya perusahaan, dan interaksi antar

karyawan, membentuk lingkungan kerja yang mendukung (Sedarmayanti, 2017). Stres di tempat kerja, kurangnya motivasi, serta kinerja yang buruk ialah gejala dari lingkungan kerja yang taksehat.

Sebagai korproasi beroperasi di sektor perhotelan di Lampung, Hotel Kridawisata berkomitmen guna memberikan layanan yang luar biasa setiap saat. Pengamatan awal serta interview informal beserta banyak karyawan menggambarkan beberapa persoalan, termasuk penurunan motivasi kerja serta ketidakpuasan atas lingkungan kerja, di antara hal-hal lain.

Kepuasan pelanggan rendah, peningkatan keluhan tamu, serta tingkat turnover karyawan yang signifikan pada beberapa waktu terakhir semua menunjukkan hal ini berdampak pada kinerja. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja didefinisikan sebagai jumlah serta mutu pekerjaan yang dilaksanakan seseorang saat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya selaras dengan yang ditetapkan. Kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja semuanya berperan pada menentukan kinerja.

Studi ini membagikan kajian empiris lebih lanjut mengenai efek motivasi intrinsik dan lingkungan kerja atas kinerja karyawan Hotel Kridawisata, yang relevan secara mandiri. Diperkirakan bahwa manajemen hotel dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien ketika mereka memahami interaksi antara sebab tersebut. Berdasarkan hal tersebut, peneliti bermaksud guna menjawab pertanyaan berikut: Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan? Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pekerja? Apakah budaya perusahaan serta insentifnya bisa mempengaruhi produktivitas pekerja? Kami berharap beserta menyelidiki apa yang memotivasi orang serta apa yang membuat lingkungan kerja yang baik, studi ini dapat mengungkap elemen yang punya dampak positif pada kinerja.

2. KAJIAN TEORI

A. Motivasi

Ialah motivasi internal maupun eksternal memengaruhi individu guna melaksanakan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi (Nugroho & Santosa, 2024). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi memegang peranan penting karena dapat menentukan perilaku, semangat, dan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2022), motivasi adalah kesadaran seseorang untuk bertindak dalam mencapai suatu kebutuhan atau keinginan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, keaktifan, dan hasil kerja yang baik. Setiap perusahaan memiliki nilai dan tujuan sehingga dengan diberikannya motivasi akan mempengaruhi karyawan guna mengaktualisasikan kewajiban serta keharusannya guna menggapai serta meningkatkan

kemajuan di tempat bekerjanya. Studi oleh Putri & Tarmizi (2024) menggambarkan dorongan kerja berperan fundamental guna menaikkan kinerja karyawan, terutama di industri jasa seperti perhotelan, yang menuntut kedisiplinan, pelayanan prima, dan loyalitas.

B. Lingkungan Kerja

Ilah seluruh kondisi fisik serta non-fisik terdapat pada ekosistem kerja dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja merupakan semua hal terdapat sekitar karyawan serta bisa memengaruhi langsung atau tak langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Bentuk Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Merujuk pada keadaan tempat kerja dapat dilihat, dirasakan, dan didengar, seperti pencahayaan, kebersihan, suhu ruangan, ventilasi, tata letak, dan peralatan kerja.

(Mahadewi et al., 2024)

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik (Psikososial)

Merujuk pada hubungan antar individu, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, budaya kerja, komunikasi antar karyawan, serta adanya dukungan sosial dan emosional.

(Dewi et al., 2023; Nugroho & Santosa, 2024)

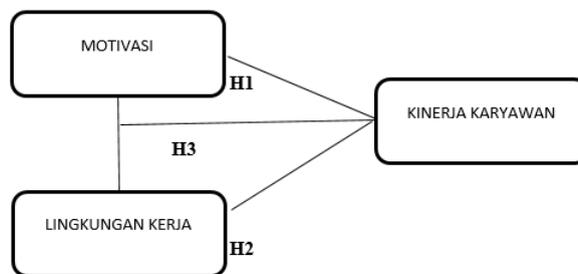
C. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pekerja merupakan hasil akhir dari upaya mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditetapkan oleh pemberi kerja, serta sejalan dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan dalam hal kuantitas dan kualitas yang diperoleh saat melaksanakan kewajiban yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Jika pekerja melaksanakan tugasnya dengan baik, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Sikap kerja seseorang menentukan pencapaian kerjanya. Hasil usaha seorang pekerja merupakan indikator paling dasar dari kesuksesannya. Guna bisa bekerja dengan baik, seseorang membutuhkan motivasi dari dalam diri, dari atasan di organisasi, atau dari rekan kerja. Tiga faktor utama—Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja—mempengaruhi kinerja, menurut Robbins dan Judge (2020).

3. METODE PENELITIAN

Tentukan hubungan serta pengaruh factor independen (iklim tempat kerja serta motivasi karyawan) atas variabel dependen (kinerja) pada studi kuantitatif asosiatif ini. Pandangan Sugiyono (2017), metode ini dipilih guna studi statistik hubungan kausal antara variabel. Populasi studi ini terdiri atas semua peserta, menjadi karyawan Hotel Kridawisata di Bandar Lampung.

Sebagai sumber data, sampel studi diambil dari subset populasi yang dimaksudkan guna mewakili keseluruhan populasi. Metode sampling yang dimanfaatkan ialah sampling jenuh. 30 karyawan Hotel Kridawisata diwawancarai guna studi ini. Dari total tersebut, 14 orang ialah laki-laki serta 16 orang ialah perempuan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran penelitian

Berlandaskan Gambar 1, jadi kerangka pikir Hipotesis akan dites ialah studi:

H1:

Ho: tak ada keberpengaruhannya motivasi atas kinerja karyawan

Ha: ada keberpengaruhannya motivasi atas kinerja karyawan

H2:

Ho: tak ada keberpengaruhannya lingkungan kerja atas kinerja karyawan

Ha: ada keberpengaruhannya lingkungan kerja atas kinerja karyawan

H3:

Ho: tidak ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha: ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Outer Model

Menurut Sugiyono (2017), validitas suatu instrumen bisa didefinisikan atas kemampuannya guna mengukur variabel yang menjadi sasaran. Empat belas pekerja lelaki serta enam belas pekerja perempuan dijadikan sampel guna visi administrasi kuesioner penelitian guna menentukan validitas.

Setiap pernyataan atau pertanyaan harus menjalani uji validitas. Bila $df = n-2$ (derajat kebebasan), hasil r hitung disandingkan beserta hasil r tabel. Tes validitas dianggap sah bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta tak sah jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peserta studi ini ialah karyawan Hotel Kridawisata Bandar Lampung. Tiga puluh orang diwawancarai penulis. Sebuah kuesioner terdiri dari sejumlah pernyataan yang mewakili tiga variabel studi. Ketiga variabel tersebut ialah keterlibatan karyawan, kerja sama tim, serta output. Ketiga kuesioner—satu mengukur motivasi, satu mengukur lingkungan kerja, serta yang lain mengukur kinerja karyawan—tiap-berisi sepuluh pernyataan. Perangkat lunak (SPSS) dimanfaatkan guna memasukkan atau mengolah hasil atau data yang dikumpulkan dari kuesioner yang sudah diisi responden.

Berikut temuan tes reliabilitas, pada table berikut dibawah:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.942	10

Sumber : Data diolah

Dari hasil olah data uji statistik validitas di atas terlihat bahwa tidak satupun butir pertanyaan dikesampingkan karena nilai $r_{hitung} > 0.361$ dan nilai $sig. < 0.05$ dengan demikian seluruh 10 butir pernyataan adalah valid. Sementara hasil olah data uji statistic reliabilitas memperlihatkan nilai cronbach's alpha, $r = 0.941$ dengan demikian seluruh 10 butir pernyataan ialah reliable, mengingat nilai cronbach's alpha berada diatas batas minimal 0,70, sehingga bisa diambil simpulan skala pengukuran Motivasi Karyawan punyai reliabilitas yang baik.

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Lingkungan kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.887	10

Sumber : Data diolah

Mengingat nilai rhitung $> 0,361$ serta nilai sig. $< 0,05$, semua 10 klaim dianggap sah berdasarkan hasil uji validitas statistik yang disebutkan sebelumnya. Dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,941, semua 10 pernyataan dianggap bisa diandalkan berlandaskan hasil uji reliabilitas statistik; angka ini lebih tinggi dari ambang batas minimal 0,70. Karenannya, skala pengukuran motivasi karyawan dapat dikatakan punya keandalan yang sangat baik. Berdasarkan hasil uji validitas statistik, jelas bahwa semua 10 pernyataan sah karena nilai rhitung $> 0,361$ serta nilai sig. $< 0,05$. Karenannya, tak ada pertanyaan yang dihapus. Selain itu, semua sepuluh pernyataan dapat diandalkan, karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari batas minimal 0,70 (0,885) berdasarkan hasil uji reliabilitas statistik. Hal ini memperkuat gagasan skala pengukuran lingkungan kerja cukup dapat diandalkan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas
Kinerja karyawan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.927	.928	10

Sumber : Data diolah

Semua 10 pernyataan sah, sebagaimana dibuktikan hasil tes validitas statistik, menggambarkan tak ada pertanyaan yang ditolak mengingat nilai r yang dihitung $> 0,361$ dan nilai sig. $< 0,05$. Semua sepuluh pernyataan bisa diandalkan, berlandaskan hasil tes reliabilitas statistik, karena nilai Cronbach's alpha melebihi nilai ambang batas 0,70 ($r = 0,927$). Skala Pengukuran Kinerja Karyawan dikenal punya reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4. Hasil Pengujian Simultan
(Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.283	2	252.141	13.125	.000 ^b
	Residual	518.684	27	19.211		
	Total	1022.967	29			

- Dependent variable kinerja karyawan
- Predictors (constant), lingkungan kerja, motivasi

Sumber : Data diolah

Menurut Tabel 4, uji signifikansi simultan berhasil. Guna mencari tahu bagaimana lingkungan kerja serta motivasi karyawan mempengaruhi kinerja secara bersamaan, kami memanfaatkan tes F. Hasilnya signifikan pada taraf signifikansi dua ekor 0,05, seperti yang digambarkan nilai Sig. senilai 0,000. Tes F, di sisi lain, membandingkan nilai F-tabel beserta nilai F-hitung. Menurut Tabel F, nilai Fhitung ialah 13.125 serta skor Ftable ialah 3.350. Karena Fhitung (13.125) lebih besar dari Ftable (3.350), bisa menolak H_0 serta menerima H_a . Kinerja Karyawan di Hotel Kridawisata Bandar Lampung Dipengaruhi Motivasi serta Lingkungan Kerja. Berikut adalah deskripsi studi ini berlandaskan hasil tes:

A. Pembahasan

Berlandaskan temuan pengujian, jadi hasil bahasan studi ini ialah seperti:

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan menerima H_1 mengingat motivasi karyawan punya keberpengaruhan positif serta signifikan secara statistik atas kinerja; nilai t-statistik yang dihitung ialah 3.117, > 2.048, serta nilai sig. 0.004 < 0.05. Dengan kata lain, ada hubungan yang signifikan secara statistik antara perubahan motivasi karyawan serta perubahan kinerja karyawan; artinya, bila taraf motivasi meningkat, tingkat kinerja akan mengikuti.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_2 diterima, artinya kolaborasi karyawan punya keberpengaruhan positif serta signifikan atas kinerja karyawan, mengingat nilai t-statistik yang dihitung ialah 3.016 (>2.048) serta nilai sig. 0.006 (< 0.05). Artinya, bila lingkungan kerja lebih baik, karyawan lebih produktif, serta sebaliknya; perubahan nilai kolaborasi di antara pekerja punya efek langsung atas kinerja mereka.

Pengaruh Motivasi serta Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan temuan perhitungan didapatkan Nilai Fhitung senilai 13.125, Ftabel adalah 3.350, artinya ditemukan F hitung (13.125) > F tabel (3.350) jadi H_3 diterima. Bisa diambil simpulan bahwa Motivasi karyawan serta Kerjasama karyawan bersamaan memiliki pengaruh atas Kinerja Karyawan di Hotel Kridawisata Bandar Lampung.

5. KESIMPULAN

Berlandaskan temuan kajian informasi serta uji hipotesis sudah dilaksanakan, simpulan studi ialah:

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, perubahan dalam motivasi karyawan secara langsung mempengaruhi perubahan dalam kinerja karyawan. Dengan skor t-statistic sebesar 3.117, yang lebih besar dari 2.048 dan nilai sig. di bawah 0.05, bisa menerima H1. Karenannya, secara statistik signifikan bila motivasi karyawan meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat. Hubungan positif serta signifikan secara statistik antara Motivasi Karyawan dan Kinerja Karyawan di Hotel Kridawisata Bandar Lampung didapat ($r=0.389$) berlandaskan data yang diolah memanfaatkan SPSS versi 25.0. H2 diterima, artinya lingkungan kerja punya pengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan, karena nilai t-statistik yang dihitung senilai $3.016 > 2.048$ serta tingkat signifikansi senilai $0.006 < 0.05$. Dengan kata lain, ada korelasi yang signifikan secara statistik antara perubahan lingkungan kerja serta perubahan kinerja karyawan. Secara spesifik, bila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan pula akan meningkat. Analisis data memanfaatkan SPSS versi 25.0 menggambarkan Lingkungan Kerja di Hotel Kridawisata Bandar Lampung punya pengaruh positif serta signifikan secara statistik atas Kinerja Karyawan, beserta nilai koefisien senilai 0.467. Dengan H3 diterima mengingat, berlandaskan hasil kajian, nilai F yang dihitung ($F_{\text{calculated}}$) ialah 13,125 dan nilai F tabel (F_{table}) ialah 3,350. Mengingat nilai F yang dihitung $>$ nilai F tabel, bisa diambil simpulan H3 diterima. Kinerja karyawan serta kualitas kondisi kerja mereka keduanya punya pengaruh atas produktivitas di Hotel Kridawisata Bandar Lampung. Data pada studi ini diolah memanfaatkan SPSS versi 25.0, menggambarkan nilai R kuadrat senilai 0,493 atau 49,3%, artinya dua variabel independen, Motivasi Karyawan (X1) serta Lingkungan Kerja (X2), punya keberpengaruhan senilai 49,3% atas Kinerja Karyawan. Selain itu, 50,7% variasi pada Kinerja Karyawan diakibatkan faktor lain..

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. M. A. K., Sadjuni, N. L. G. S., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel PRL. *TOBA: Journal of Tourism, Hospitality and Destination*, 3(4). <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4434>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2003). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

- Mahadewi, A. A. I. S., Diwyarthi, N. D. M. S., & Sabudi, I. N. S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Fairfield Hotel. *Journal of Hotel Management*, 2(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, S. A., & Santosa, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Ramada by Wyndham Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1).
- Putri, D. S., & Tarmizi, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Khalisma. *Jurnal Portofolio*, 3(2). <https://doi.org/10.70704/jpjmb.v3i2.271>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyarto, T. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam industri perhotelan*. Jurnal Pariwisata Terapan, 3(1), 45-53. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v1i3.1292>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel di wilayah Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 12-22. <https://doi.org/10.32493/JEE.v1i3.3458>
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali.