

ASLI
16/12/2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL RIO CITY PALEMBANG**



Skripsi Oleh:
KGS A BALYA
NIM. 01011182025029
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KIENRJA KARYAWAN HOTEL RIO CITY PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Kgs A Balya
Nim : 01011182025029
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal : 03 Oktober 2024

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP.196211101991031006

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KIENRJA KARYAWAN HOTEL RIO CITY PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Kgs A Balya
Nim : 01011182025029
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah di uji dalam ujian komprehensif pada tanggal 20 November 2024 dan memenuhi syarat untuk diterima

Dosen Pembimbing,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP.196211101991031006

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 20 November 2024

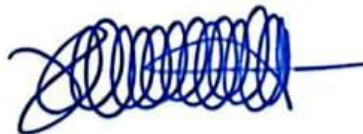
Dosen Penguji,



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP.198605202020122010

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.19890711201831001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kgs A Balya
Nim : 01011182025029
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Rio City Palembang”

Pembimbing : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Tanggal Ujian : 20 November 2024

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 20 November 2024

Pembuat Pernyataan,



Kgs A Balya

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

QS. Al-Insyirah:7-8

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

- Orang Tua Tercinta
- Saudaraku Tersayang
- Teman-teman
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Rio City Palembang" ini dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Rio City Palembang. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif, baik bagi manajemen hotel dalam mengelola sumber daya manusia, maupun bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik serupa.

Penulis menyadari sepenuhnya atas segala kekurangan yang menyebabkan penulisan skripsi ini kurang sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca, demi perbaikan di masa mendatang.

Indralaya, 12 Agustus 2024
Penulis,



Kgs A Balya

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan doa sepanjang proses penyusunan skripsi ini. Rasa terima kasih ini saya tujukan kepada:

1. Allah SWT, Terimakasih atas segala Rahmat, Hidayah serta Karunia-Mu hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tentunya dalam keadaan sehat wal afiat.
2. Papa-ku Kgs.H.M.Ruslan dan Mama-ku Hj.Robiatun Adawiyah yang saya sayangi dan cintai. Saya mengucapkan ribuan terima kasih atas semua jasa-jasa papa dan mama yang telah mendukungku baik secara moral dan materil hingga mampu melewati seluruh suka duka, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Saudara/i yang ku sayangi M. Ruli Hidayatullah, S.T, Sakinah, S.E, Efneldie Aryo, S.T, Mishbahun Sya'baniah, S.E, dan Nur Arifah, S.E yang memberikan semangat selama penulisan skripsi.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen FE Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen FE Universitas Sriwijaya.
8. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan.
9. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat, dan saran dari awal hingga selesainya skripsi ini.
10. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen penguji skripsi yang telah membantu dalam memberikan arahan, kritik, dan saran.
11. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap manajemen sebagai ilmu dalam praktiknya kelak.
12. Seluruh tenaga administrasi Fakultas Ekonomi yang selalu memberikan bantuan dalam mengurus administrasi selama masa perkuliahan.
13. Pimpinan dan karyawan Hotel Rio City Palembang yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Teruntuk saya sendiri Kgs A Balya, terima kasih telah berjuang sejauh ini dan komitmen usaha yang kamu korbankan dengan membagi waktu untuk mencapai pada fase yang kamu berada sekarang. Semoga apa pun yang telah

dilewati dapat menjadi pembelajaran dan diambil hikmahnya sehingga menjadi seorang yang lebih kuat.

15. Teman-teman sedari sebangku sekolah terima kasih telah menjadi bagian dari banyak kebahagiaanku selama ini.
16. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2020 yang telah memberikan kebersamaan selama kuliah.
17. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini sampai selesai dengan sangat baik.

Penulis,



Kgs A Balya

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL RIO CITY PALEMBANG

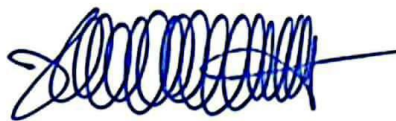
Oleh :

Kgs A Balya

Kinerja karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan dan kinerja organisasi. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berperan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Rio City Palembang. Jenis penelitian menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian berjumlah 50 orang, teknik sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.19890711201831001

Pembimbing Skripsi,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP.196211101991031006

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT RIO CITY HOTEL PALEMBANG**

By :
Kgs A Balya

Employee performance plays an important role in achieving organizational goals and performance. Work motivation and work environment play a role in achieving employee performance. This research aims to determine the effect of work motivation and work environment partially and simultaneously on employee performance at Rio City Hotel Palembang. This type of research uses descriptive analysis with a quantitative approach. The sample in the study was 50 people, the sampling technique used saturated sampling. The data collection technique used was a questionnaire. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of this research indicate that work motivation and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

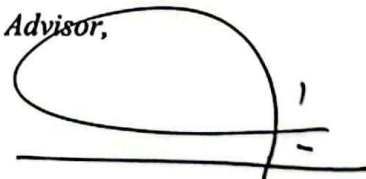
Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

*Acknowledge,
The Head of Management Department,*



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.19890711201831001

Advisor,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP.196211101991031006

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Kgs A Balya

NIM : 01011182025029

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Rio City Palembang.

Telah saya periksa penulisan grammar maupun susunan tensesnya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Pembimbing Skripsi,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP.196211101991031006

RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Kgs A Balya
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 06 April 2003
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : JL. Seruni Perum Dosen Unsri Blok A-73
Alamat Email : kgsahmadbalya@gmail.com
No. HP : 081927881192

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2008 – 2014 : SD Negeri 157 Palembang
Tahun 2014 – 2017 : MTS Negeri 2 Palembang
Tahun 2017 – 2020 : SMA IT Izzuddin Palembang

PENGALAMAN ORGANISASI

Tahun 2018 – 2020 : Pramuka, Osis, Rohis

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1. Landasan Teori	10

2.2. Kinerja Karyawan	11
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.2.2. Faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan	13
2.3. Motivasi Kerja	14
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	14
2.3.2. Tujuan Motivasi Kerja	14
2.3.3. Faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja	15
2.3.4. Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.4. Lingkungan Kerja	17
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.4.2. Faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.4.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.5. Penelitian Terdahulu	20
2.6. Kerangka Konseptual.....	26
2.7. Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	28
3.2. Rancangan Penelitian.....	28
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	28
3.3.1. Jenis Data	28
3.3.2. Sumber Data.....	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	29

3.5. Populasi dan Sampel	30
3.6. Uji Instrumen Penelitian	31
3.6.1 Uji Validitas	31
3.6.2 Uji Reliabilitas	31
3.7. Metode Suksesif Interval	31
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.1. Uji Normalitas.....	32
3.8.2. Uji Multikolinearitas	32
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	33
3.8.4. Uji Autokorelasi.....	33
3.9. Teknik Analisis Data	34
3.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.9.2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	35
3.9.2.1. Analisis Koefisien Korelasi	35
3.9.2.2. Analisis Koefisien Determinasi	35
3.9.3 Uji t	36
3.9.4 Uji F	36
3.10. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.1.1. Profil Tempat Penelitian	40
4.1.2. Visi dan Misi.....	41
4.1.3. Struktur Organisasi	42

4.2. Hasil Penelitian	43
4.2.1. Profil Responden.....	43
4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
4.2.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	47
4.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	48
4.3.1. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	48
4.3.2. Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	54
4.3.3. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	58
4.4. Uji Instrumen Penelitian	62
4.4.1. Uji Validitas	62
4.4.2. Uji Reliabilitas	64
4.5. Metode Suksesif Interval	65
4.6. Uji Asumsi Klasik.....	65
4.6.1. Uji Normalitas.....	65
4.6.2. Uji Multikolinearitas	66
4.6.3. Uji Heteroskedastisitas	66
4.6.4. Uji Autokorelasi.....	67
4.7. Teknik Analisis Data.....	68
4.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.7.2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	69

4.7.2.1. Analisis Koefisien Korelasi	69
4.7.2.2. Analisis Koefisien Determinasi	69
4.7.3. Uji t	70
4.7.4. Uji F	71
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V PENUTUP	77
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Tingkat Penghunian Kamar Hotel Bintang 3 sampai 5 di Kota Palembang Tahun 2023	4
Tabel 1.2. Ketidakhadiran & Keterlambatan Karyawan Hotel Rio City Palembang Tahun 2023	5
Tabel 1.3. Gaji Karyawan Hotel Rio City Palembang Tahun 2024.....	6
Tabel 1.4. Fasilitas Kerja Karyawan Hotel Rio City Palembang Tahun 2024	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1. Skala Pengukuran Likert	30
Tabel 3.2. Interpretasi Korelasi	35
Tabel 3.3. Definisi Operasional	37
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	47
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	48
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	62
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	63

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	65
Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.16. Hasil Uji Autokorelasi	67
Tabel 4.17. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Korelasi & Determinasi.....	69
Tabel 4.19. Hasil Analisis Uji t.....	70
Tabel 4.20. Hasil Analisis Uji F	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner	91
Lampiran 3. Distribusi Data Identitas Responden	95
Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden	97
Lampiran 5. Hasil Transformasi Data Menggunakan Metode Suksesif Interval	106
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas	110
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas	118
Lampiran 8. Tabel r.....	119
Lampiran 9. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik.....	121
Lampiran 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t	123
Lampiran 11. Hasil Analisis r dan R2.....	123
Lampiran 12. Tabel Uji F.....	124
Lampiran 13. Hasil Analisis Uji F	125
Lampiran 14. Tabel Uji t.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan industri di bidang pelayanan terus mengalami peningkatan yang signifikan sehingga membuat banyak perusahaan menghadapi persaingan yang ketat dan berdampak pada tuntutan dari perusahaan untuk meningkatkan produktivitas guna mencapai kinerja yang maksimal. Batoebara & Zebua (2021) menjelaskan bahwa di sektor bisnis, persaingan mendorong pengembangan ide-ide baru yang dapat menghasilkan barang dan jasa yang menawarkan nilai yang lebih besar kepada pelanggan. Kebutuhan pelanggan berbeda-beda, sehingga hanya perusahaan berkualitas tinggi dengan layanan pelanggan yang baik dan tim manajemen yang kuat yang dapat bersaing secara efektif, meningkatkan reputasi, dan bahkan menguasai pasar bisnis.

Hotel merupakan salah satu industri jasa yang menghadapi banyak persaingan. Didalam industri perhotelan diperlukan berbagai komponen pendukung untuk memastikan operasional berjalan dengan lancar seperti sumber daya manusia, manajemen operasional dan infrastruktur atau fasilitas. Sumber daya manusia yang berkualitas ialah aset penting bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk meningkatkan kinerja. (Ningsih et al., 2021).

Menurut Busro (2018) kinerja merujuk kepada kemampuan dan keterampilan pekerja. Pernyataan ini lebih mengarah pada kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang melibatkan aspek-aspek seperti kemampuan kognitif,

afektif, dan psikomotorik karyawan. Secara lain, peforma yang dimaksud lebih mengacu pada hasil dari keterampilan atau kemampuan yang dimiliki oleh pekerja.

Kinerja adalah bagian penting dari perusahaan sebagai kelangsungan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Dengan memperhatikan kapasitasnya dalam mencapai hasil kerja yang optimal, perusahaan perlu meningkatkan mutu kinerja karyawan. Tanpa adanya kinerja yang unggul dari seluruh karyawan, mencapai kesuksesan akan menjadi tugas yang sulit (Nurolis & Rafikhen, 2022). Sehingga diperlukan kerja sama antara karyawan dan Perusahaan untuk bisa mencapai atau mewujudkan kinerja yang maksimal/optimal. Apabila kinerja karyawan memuaskan maka tujuan dari Perusahaan yang sebelumnya telah ditentukan akan terwujud dan sekaligus sumber daya manusia yang dihaikkan juga akan berkualitas.

Perusahaan harus efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan. Salah satu strategi yang dapat dipakai oleh perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan, dengan tujuan supaya karyawan memiliki semangat untuk bekerja keras demi kemajuan perusahaan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Menurut Mangkunegara (2021) motivasi adalah rangkaian upaya untuk memberikan dorongan, tidak hanya terhadap orang lain tetapi juga kepada diri sendiri. Dengan demikian, melalui dorongan ini, diharapkan individu dapat mengambil langkah-langkah menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Jadi pada dasarnya untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan target yang ditetapkan, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi ini

diperlukan agar karyawan bersedia dan dengan sukarela mengeluarkan energi dan ide-ide mereka untuk melaksanakan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah lingkungan kerja (Siagian, 2019). Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan dengan menyediakan ruang untuk beberapa kelompok dan fasilitas pendukung. Umumnya lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap operasional Perusahaan dan keterkaitannya secara langsung berdampak pada karyawan, dimana karyawan sendiri bertindak sebagai anggota tim yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut (Lazuar et al., 2024)

Hotel ialah satu diantara usaha yang bergerak dalam industri jasa dengan kategori *Hospitality Service Industry*, yaitu sebuah sektor usaha yang memiliki tujuan untuk menyediakan akomodasi, layanan dan fasilitas seperti tempat menginap sementara, makanan dan minuman. Selain itu, hotel juga dapat digunakan sebagai lokasi penyelenggaraan berbagai acara bagi masyarakat. Bisnis perhotelan di Sumatera Selatan terus berkembang khususnya di kota Palembang yang mengalami peningkatan disetiap tahunnya, ditambah lagi banyak bermunculan hotel baru berbintang 3 sampai 5 yang selalu menunjukkan pertumbuhan. Berikut tingkat penghunian kamar hotel berbintang 3 sampai 5 di kota Palembang:

Tabel 1.1 Tingkat Penghunian Kamar Hotel Bintang 3 sampai 5 di Kota Palembang Tahun 2023

Bulan	Pertumbuhan
Januari	44,29%
Februari	49,62%
Maret	51,11%
April	46,01%
Mei	57,29%
Juni	55,08%
Juli	54,87%
Agustus	58,86%
September	54,86%
Oktober	57,15%
November	58,41%
Desember	61,38%

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Palembang, 2024 (data diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, hotel berbintang adalah klasifikasi hotel berdasarkan fasilitas, layanan, dan kenyamanan yang ditawarkan kepada tamu. Klasifikasi ini, mulai dari bintang 1 hingga bintang 5, menunjukkan tingkat kualitas dan eksklusivitas hotel tersebut. Hotel bintang 1 menyediakan fasilitas dasar dengan kenyamanan minimal. Hotel bintang 2 menawarkan sedikit lebih banyak kenyamanan dan fasilitas tambahan. Hotel bintang 3 memiliki keseimbangan antara harga dan kualitas, menawarkan kenyamanan yang cukup baik dengan fasilitas standar. Hotel bintang 4 menyediakan layanan dan fasilitas mewah dengan perhatian pada detail. Hotel bintang 5 adalah yang paling mewah, menawarkan fasilitas dan layanan eksklusif dengan standar tertinggi. Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel bintang 3 sampai 5 di kota Palembang pada tahun 2023 mengalami kenaikan pada setiap bulan dan ada yang mengalami penurunan pada bulan April, Juni, Juli, dan September. Total pertumbuhan Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel Kota Palembang dari bulan Januari sampai bulan Desember yaitu sebesar 17,09%.

Hotel Rio City Palembang merupakan hotel berbintang 3 yang terletak di kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Hotel ini menampilkan arsitektur bergaya klasik yang memikat dan dipadukan dengan sentuhan elemen modern. Hotel ini menyediakan 78 kamar yang terdiri dari Superior, Deluxe, Business, dan Executive. Hotel Rio City Palembang juga menyediakan 2 ruang pertemuan yang menampung 150 hingga 250 pengunjung dan restoran yang berkapasitas 400 orang.

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan pada Hotel Rio City Palembang menunjukkan bahwa sebagian kinerja karyawan Hotel Rio City Palembang belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi secara umum, hal ini dibuktikan dengan tingginya tingkat keterlambatan karyawan. Berikut ini adalah statistik absensi karyawan Hotel Rio City Palembang tahun 2023, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Ketidakhadiran & Keterlambatan Karyawan Hotel Rio City Palembang Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja (hari)	Ketidakhadiran			Total		Jumlah Keterlambatan Karyawan (OH)
				S	I	A	Orang Hari (OH)	%	
1	Januari	50	27	3	4	6	13	0,9	30
2	Februari	50	24	1	3	1	5	0,4	37
3	Maret	50	27	2	4	4	10	0,7	40
4	April	50	26	2	6	7	15	1,1	25
5	Mei	50	27	4	5	8	17	1,3	55
6	Juni	50	26	2	2	7	11	0,8	33
7	Juli	50	27	1	3	3	7	0,5	28
8	Agustus	50	27	2	5	4	11	0,8	46
9	Septemer	50	26	1	2	2	5	0,3	27
10	Oktober	50	27	3	1	3	7	0,5	32
11	November	50	26	4	1	3	8	0,6	29
12	Desember	50	27	2	3	5	10	0,7	51
Jumlah		317	27	39	53	119	-		433

Keterangan : S = Sakit, I = Izin, A = Tanpa Keterangan, OH = Orang – Hari
Rumus % = Total ketidakhadiran OH / Jumlah karyawan x Hari kerja

Sumber : Hotel Rio City Palembang, 2024 (data diolah)

Berdasarkan data Tabel 1.2, rata-rata persentase total ketidakhadiran karyawan per bulan masih dianggap normal, akan tetapi tingkat keterlambatan karyawan per bulan masih cukup tinggi, dapat dilihat pada data bahwa total keterlambatan karyawan sebanyak 433 orang. Jumlah keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Mei dan Desember, sedangkan keterlambatan terendah terjadi pada bulan September. Tingkat keterlambatan yang tinggi dapat menghambat berbagai aspek operasional dan produktivitas perusahaan. Menurut Mathis et al. (2019) tingkat kehadiran dan keterlambatan ini merupakan salah satu indikator yang menjadi tolak ukur dari kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Pada dasarnya untuk mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada pegawai. Salah satu indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis salah satunya yaitu berupa pemberian gaji (Robbins, 2019).

Tabel 1.3 Gaji Karyawan Hotel Rio City Palembang Tahun 2024

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)	Gaji (Rp)
1.	Waiters	8	2.200.000
2.	Room Attendant	5	2.200.000
3.	Cleaning Service	6	2.200.000
4.	Security Hotel	4	2.200.000
5.	Engineer	4	2.500.000
6.	Personal Butler	3	2.500.000
7.	Steward Hotel	3	2.500.000
8.	Housekeeping Hotel	5	2.500.000
9.	Front Office	4	2.700.000
10.	Resepsionis Hotel	4	3.000.000
11.	Chef Hotel	2	3.500.000
12.	Pastry Chef	2	3.500.000
Total		50	-

Sumber : Hotel Rio City Palembang, 2024

Tabel 1.3 tersebut merupakan pemberian gaji kepada karyawan Hotel Rio City Palembang berdasarkan jabatan masing-masing. Pada tabel tersebut masih terlihat bahwa gaji yang diberikan masih dibawah upah minimum Kota Palembang tahun 2024 sebesar Rp3.677.592,- berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 911/KPTS/DISNAKERTRANS/2023 tentang Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2024. Menurut Insan (2020) jika upah atau gaji tidak memenuhi harapan, dapat membuat karyawan menjadi kurang disiplin dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja mereka. Kondisi ini juga dapat mempengaruhi reputasi hotel, karena pelayanan yang diberikan oleh karyawan tidak maksimal, dan pelanggan mungkin merasakan dampak dari pelayanan yang kurang optimal.

Lingkungan kerja di Hotel Rio City Palembang sudah cukup baik, namun ada beberapa fasilitas yang kurang. Hal ini bisa mempengaruhi kinerja karyawan, karena salah satu indikator lingkungan kerja yaitu ketersediaan fasilitas (Nitisemito, 2020). Apabila fasilitas kerja kurang memadai maka bisa berdampak pada kinerja karyawan. Berikut fasilitas kerja karyawan pada Hotel Rio City Palembang:

Tabel 1.4 Fasilitas Kerja Karyawan Hotel Rio City Palembang Tahun 2024

No	Fasilitas Kerja	Kebutuhan	Yang Tersedia	Kekurangan
1	Komputer (unit)	5	2	3
2	Meja (buah)	60	50	10
3	Kursi (buah)	60	50	10
4	Rak (set)	12	10	2
5	Telepon (unit)	4	2	2
6	Ruang Istirahat (ruang)	4	3	1
7	Mesin <i>Electronic Data Capture</i> (set)	4	3	1

Sumber : Hotel Rio City Palembang, 2024 (diolah)

Tabel 1.4 menunjukkan kondisi fasilitas kerja yang tersedia di tempat kerja berdasarkan jumlah dan kondisi kecukupannya. Dari data tersebut, terlihat bahwa masih ada kekurangan fasilitas yang diberikan sehingga dapat menghambat kinerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan Hadiwijaya & Ahmad (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Mona & Kurniawan (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Julyanti & Sari (2023) bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Putri & Mani (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Rio City Palembang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dengan demikian rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Rio City Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Rio City Palembang?

3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Hotel Rio City Palembang.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Rio City Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Rio City Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Hotel Rio City Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait. Berikut penulis sampaikan mengenai kegunaan penelitian:

1. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen yang berkaitan dengan dampak Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan sumber informasi bagi perusahaan, khususnya Hotel Rio City Palembang didalam mengelola sumber daya manusia guna mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinegara, D. A. R., Perizade, B., Zunaidah, & Widiyanti, M. (2023). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in the Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise of East Kalimantan. *International Journal of Social Sciences*, 6(August), 200–205.
- Adriyanto, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 55–69.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1), 1–41.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Batoebara, M. U., & Zebua, D. (2021). Peran Public Relations Dalam Meningkatkan Citra Positif Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *Network Media*, 4(2), 20–39. <https://doi.org/10.46576/jnm.v4i2.1403>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33%0Ahttp://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Fitria, T., Hardiyana, A., Danasasmita, W. M., & Jatmika, L. (2023). Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Acman: Accounting and Management Journal*, 3(2), 81–89. <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.65>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realta*. IN Media.

- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopar, O. A., Tarigan, P., & Sembiring, N. (2021). The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT Industry Publishing Pokta. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 1(4), 269–277. <https://doi.org/10.53697/jim.v1i4.316>
- Graicelda, R., & Siagian, M. (2024). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Infineon Batam*. 7(1), 435–448.
- Hadiwijaya, D., & Ahmad. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 16(1).
- Hakim, H., & Alfiyah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 55–64. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1319>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasmanto, R. B., Rusilowati, U., & Wahyudi. (2022). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep dan Praktek*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Insan, A. N. (2020). Upah dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Swalayan Yayasan Indonesia Timur di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(1), 1–11.
- Julyanti, N. L. K., & Sari, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Tijili Benoa. *Journal Research of Manajemen (JARMA)*, 4(2), 197–205.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Lazuar, C. A. M., Sutrisno, S., & Prabowo, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di CV Distributor Pembangunan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 24051–24061.
- Manalu, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(3), 36–54. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v2i3.2119>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja,

- dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165–170. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurmalitasari, S. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Bpr Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nurolis, M. D., & Rafikhen Novia Ayuanti. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Anugerah Mitra Kontruksi Kabupaten Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 117–132. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.47>
- Palinggi, Y., & Djiu, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara the Effect of Work Motivation and Work Environment on Performance of Upt Dinas Pendidikan Sebulu Sub District Kutai Kar. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 1(2), 85–92.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 89. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7580>
- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitriani, E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3),

192. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1832>

- Ratnadinigrum, N. A. A., & Takrim, M. (2023). *Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo*. 7(2), 169–178.
- Razak, H., & Sutanto, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Yayasan Nurul Huda Kuningan. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(3).
- Regen, R., Zulfikri, Zubir, Putradinata, R., & Safrinus. (2021). The Influence of Organizational Culture, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at the Sungai Penuh City Health Office. *Journal of Educational and Learning Studies*, 4(2), 145–153. <https://doi.org/10.37905/ppj.v4i3.2394>
- Rejeki, S., Sugianto, E., Sugiharto, B., Lassa, A., & Liem, J. S. D. (2024). Pemanfaatan Data Analytics untuk Mengkaji Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja , dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan di Glory. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 8(4).
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Safitri, W., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(c), 136–145. <https://slekr.co/blog/pengaruh-fasilitas-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>
- Salim, F., & Ernanda, Y. (2023). Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(1), 5–09. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
- Salsabila, A. T., Habibi, M., & Shiddiqi, M. H. A. (2024). *Pengaruh Reformasi Penggajian Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. 4.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset*

Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(2), 770.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40832>

Tarver, E. (2020). *Teori Motivasi Harapan Vroom: Definisi, Prinsip & Kegunaan*.
<https://evantarver.com/expectancy-theory-of-motivation/>

The, H. K., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Pemberian Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1270–1280.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50090>

Valentine, S. R., Mathis, R. L., Meglich, P. A., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.).

Yulianti, Y., Perizade, B., & Zunaidah, Z. (2022). Analysis of The Effect of Work Stress and Work Environment On Employee Performance (Case Study In PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Plant Tanjung Api-Api Palembang). *Devotion : Journal of Research and Community Service*, 3(13), 2252–2269.
<https://doi.org/10.36418/dev.v3i13.288>