

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND SAE DI SURAKARTA**

Tama Dhea Arianindita <sup>1)</sup>  
STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta  
Email: tamadhea2016@gmail.com

## **ABSTRAKSI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Sae yang berjumlah 45 orang. Sampel diambil pada karyawan Hotel Grand Sae sebanyak 45 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji R<sup>2</sup>. Hasil penelitian ini membuktikan hasil regresi pada persamaan regresi bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh secara bersama-sama bahwa variabel independen antara lain: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. Hasil uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) diketahui bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 36,6% sedangkan sisanya sebesar 63,4% dijelaskan oleh variabel lainnya, seperti: stres kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the significant effect of work motivation, work discipline and work environment on employee performance at Hotel Grand Sae in Surakarta. The population that became the object in this study is all employees of Hotel Grand Sae which amounted to 45 people. Samples taken at Hotel Grand Sae employees as many as 45 people. Analytical techniques in this study consisted of instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test and R<sup>2</sup> test. The results of this study proves regression results on the regression equation that the work motivation and work discipline positively affect the employee performance at Hotel Grand Sae in Surakarta and the work environment negative affect the employee performance at Hotel Grand Sae in Surakarta. The result of t test shows that work motivation and work discipline have positive effect and significant influence on employee performance at Hotel Grand in Surakarta and the work environment has negative effect and not significant influence on employee performance at Hotel Grand Sae in Surakarta. The result of F test shows that there is significant influence on work motivation variable, work discipline, and work environment to employee performance at Hotel Grand Sae. Result of test of R<sup>2</sup> (coefficient of determination) known that work motivation, work discipline and work environment can explain equal to 36,6% to employee performance of Grand Sae Hotel, while the rest equal to 63,4% explained by other variable like a work stress, leadership, organizational culture and etc.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment.

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan akan senantiasa mempertahankan eksistensi kinerjanya untuk mencapai tingkat pertumbuhan tertentu. Perkembangan dan peningkatan jasa perhotelan ini dapat dilihat dari ketatnya persaingan kualitas pelayanan, harga, dan promosi diantara banyaknya perhotelan yang ada. Di era kompetisi bahkan global. Di

samping itu, perkembangan positif ini juga diharapkan diharapkan mendorong para pemain semakin dewasa dan kokoh dalam membangun kemampuan bersaingnya, yang bukan hanya di tingkat domestik, tetapi juga regional membawa dampak yang menggembirakan bagi pengguna, karena akan muncul layanan-layanan kompetitif yang terjangkau harganya dengan kualitas yang

lebih baik. Masalahnya adalah sejauh mana efektifitas dan kinerja karyawan, mengingat bahwa dari sisi pekerjaan mereka dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, namun di sisi lain mereka tidak mempunyai kepastian kelanjutan dan dengan gaji yang hanya sebesar standar UMR saja.

Hotel Grand Sae merupakan salah satu jenis usaha yang bergerak dibidang industri perhotelan yang beralamat di Jalan Samratulangi No.18, Kerten, Laweyan, Surakarta, Jawa Tengah 57143. Hotel yang dibangun sekitar 4 tahun yang lalu atau sekitar tahun 2014 ini merupakan hotel bintang 3 yang sering dipakai untuk tempat pertemuan atau tempat meeting. Hotel ini memiliki 45 orang karyawan dengan 25 orang karyawan tetap dan 20 orang karyawan training

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh para karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta, biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pegawai atau organisasi kerja yang bersangkutan. Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai tolak ukur suatu organisasi. Hal tersebut bisa dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kerja. Kinerja yang dimaksud hasil kerja yang terefleksi dalam cara merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta profesional pegawai dalam proses pekerjaan.

Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu (Simamora, 2001:131). Oleh karena itu, dengan motivasi yang sangat baik dari GM (General Manajer) yang diberikan kepada karyawannya dapat sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada pengunjung yang datang. Hotel Grand Sae memiliki cara tersendiri dalam memotivasi para karyawannya, yaitu dengan cara memberikan tunjangan dalam bentuk upah maupun memberikan pelatihan atau diklat kepada karyawan yang berprestasi dibulan itu. Pemberian reward ini diadakan setiap sebulan sekali dan jikalau ada karyawan yang tidak menjalankan tugas untuk mengikuti diklat atau pelatihan tersebut akan dikenai punishment dari pihak manajemen hotel. Dibuktikan dalam penelitian Andi Hartini Erawati dalam jurnal tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja

merupakan daya dorong yang besar bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya.

Selain faktor motivasi kerja, ada juga faktor yang mempengaruhi masalah dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012:198). Dibuktikan dalam penelitian Hendri Azwar dalam jurnal tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja sangat berpengaruh besar dalam kegiatan operasional di suatu perhotelan. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin, seperti: ketepatan waktu, penggunaan alat kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan. Jika lingkungan tidak teratur dan tidak membuat nyaman para pekerjaanya akan mengalami kebosanan dan ketidaknyamanan yang berdampak kepada perusahaan yang di kelolanya. Maka sebaiknya lingkungan kerja yang dapat memaksimalkan kinerjanya dan dapat membuat nyaman para pekerjaanya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan. Dibuktikan dalam penelitian Andi Hartini Erawati dalam jurnal tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu

pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis akan melakukan penulisan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta”.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka hipotesis penelitian adalah :

- H<sub>1</sub>: Motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.
- H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.
- H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.

## METODE

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta dari dimensi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Jumlah sampel penelitian adalah 45 responden dengan cara sensus. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan pengujian instrument : uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji R<sup>2</sup>. Sehingga dapat diperoleh gambaran perilaku obyek penelitian.

## Hasil Penelitian

Dari hasil analisis statistik diperoleh output penelitian sebagai berikut:

### UJI ASUMSI KLASIK

- a. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficient <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	5,288	3,260		1,622	,112			
Motivasi Kerja	,413	,106	,493	3,895	,000	,899	1,112	
Disiplin Kerja	,334	,143	,315	2,327	,025	,787	1,271	
Lingkungan Kerja	-,021	,110	-,025	-,188	,852	,815	1,227	

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Multikolinearitas diatas diketahui besarnya VIF masing-masing

variabel lebih kecil dari 10 dan tingkat *tolerance* yang tidak lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

- b. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	1,896

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *Durbin Watson* sebesar 1,896 jumlah sampel 45 dan jumlah variabel bebas 3, maka ditabel *Durbin Watson* akan didapat 1,896, angka DW tersebut berada antara -2 dan +2 maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

- c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Motivasi Kerja	,020	,079	,040	,246	,807
Disiplin Kerja	-,057	,107	-,093	-,532	,597
Lingkungan Kerja	5,934	,082	,000	,001	,999

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Absut

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model panduga, dimana semua nilai hitung yang signifikan (sig) lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi.

- d. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters	<sup>a,b</sup> Mean	,000000
	Std. Deviation	1,48347418
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,129
	Negative	-,137
Kolmogorov-Smirnov Z		,919
Asymp. Sig. (2-tailed)		,367

<sup>a</sup>. Test distribution is Normal.

<sup>b</sup>. Calculated from data.

Penelitian uji normalitas diperoleh nilai *asympt.sig (2-tailed)* adalah 0.367. Jika nilai

signifikan hitung lebih besar dari 0,05, maka data terdistribusi normal.

## 2. HASIL ANALISIS REGRESI

Hasil analisis linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 5**

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5,288	3,260		1,622	,112		
	Motivasi Kerja	,413	,106	,493	3,895	,000	,899	1,112
	Disiplin Kerja	,334	,143	,315	2,327	,025	,787	1,271
	Lingkungan Kerja	-,021	,110	-,025	-,188	,852	,815	1,227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi linier berganda dapat diketahui persamaan koefisien linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y : 5,288 + 0,413X_1 + 0,334X_2 - 0,021X_3$$

## 3. UJI PARSIAL (UJI T)

**Tabel 6**

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5,288	3,260		1,622	,112		
	Motivasi Kerja	,413	,106	,493	3,895	,000	,899	1,112
	Disiplin Kerja	,334	,143	,315	2,327	,025	,787	1,271
	Lingkungan Kerja	-,021	,110	-,025	-,188	,852	,815	1,227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kesimpulan Hasil Uji t:

- Motivasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,895 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,050$ , yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. (Hipotesis I Terdeteksi)
- Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2,327 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,025 < \text{nilai } \alpha = 0,050$  yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. (Hipotesis II Terdeteksi)
- Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai t hitung  $-0,188$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,852 > \text{nilai } \alpha = 0,050$  yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. (Hipotesis III Tidak Terdeteksi)

## 4. UJI F

Hasil analisis uji F sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,169	3	22,390	9,480	,000 <sup>b</sup>
	Residual	96,831	41	2,362		
	Total	164,000	44			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai  $F = 9,480$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama bahwa variabel independen antara lain: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.

## 5. UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

**Tabel 8**

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,640 <sup>b</sup>	,410	,366	1,537	1,896

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

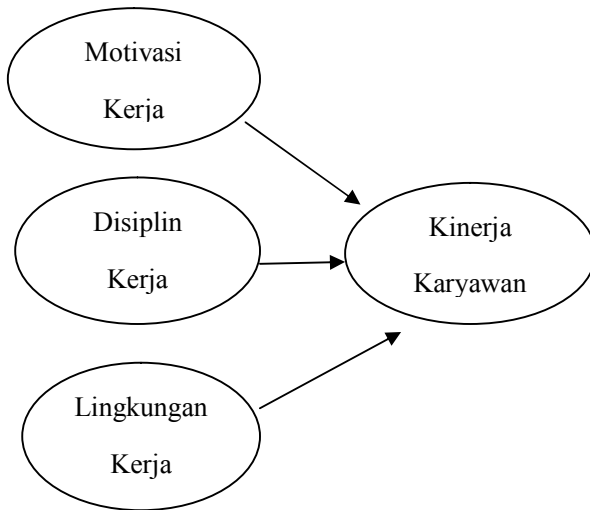
Uji  $R^2$  didapatkan hasil *Adjusted R Square* sebesar 36,6% sedangkan sisanya sebesar 63,4% dijelaskan oleh variabel lainnya, seperti: stres kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

## Kerangka pemikiran

Penelitian ini mengembangkan dari penelitian terdahulu Henri Azwar (2015) dengan menambah variabel disiplin kerja, mengembangkan dari penelitian terdahulu Andi Hartini Erawati (2015) dengan menambahkan variabel motivasi kerja dan mengembangkan dari penelitian terdahulu Muhammad Kamif, Mochammad Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2016) dengan menambahkan variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka dapat disusun

kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: Azwar (2015), Erawati (2015), dan Kamif, Mukzam, dan Nurtjahjono (2016)

## PEMBAHASAN

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. Temuan penelitian ini mendukung teori (Simamora, 2001:131) berpendapat bahwa motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. Temuan penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Menurut Hasibuan (2012:198) berpendapat bahwa kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. Temuan penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**  
Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.
2. **Hasil Uji t**  
Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.
3. **Hasil Uji F**  
Hasil analisis Uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sesuai simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta
4. **Nilai Adjusted R Square**  
Nilai Adjusted R *Square* sebesar 0,777 atau 77,7% yang berarti variabilitas variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 36,6% sedangkan sisanya sebesar 63,4% dijelaskan oleh variabel lainnya, seperti: setres kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

### Saran

1. Bagi Perusahaan
  - a. Motivasi Kerja  
Meningkatkan penghargaan bagi karyawan yang bekerja dengan baik dengan memberi reward berupa uang maupun kesempatan mengikuti pelatihan, meningkatkan semangat kerja karyawan dengan adanya tunjangan gaji pada saat hari Raya, meningkatkan dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan harapan dengan cara memberikan jobdesk sesuai dengan passion atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dengan cara perusahaan memberi kesempatan karyawan untuk menyalurkan aspirasi

- mereka tentang masalah yang terjadi di perusahaan beserta solusinya.
- b. Disiplin Kerja  
Meningkatkan disiplin kerja dengan memberi sanksi kepada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dengan cara memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melanggar, meningkatkan ketaatan karyawan pada peraturan dengan cara memberi sanksi dengan berupa sanksi tertulis maupun teguran secara langsung, meningkatkan kedisiplinan karyawan yang menggunakan peralatan kerja dan diwajibkan merapikan setelah digunakan seperti pada bagian house keeping yang wajib mengembalikan alat-alat kebersihan setelah digunakan.
  - c. Lingkungan Kerja  
Mempertahankan lingkungan kerja yang sudah ada di Hotel Grand Sae di Surakarta.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti kinerja Hotel Grand Sae di Surakarta hendaknya menggunakan variabel-variabel yang lain misalnya seperti kepuasan kerja, produktivitas kerja atau lainnya. Banyak variabel yang dapat digunakan untuk diteliti membuat karyawan dapat melakukan perubahan kinerjanya yang kurang baik dan lebih terarah demi mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Hendri, Ira Meirina Chair, dan Youmil Abrian. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang* [skripsi]. Padang (ID): Universitas Negeri Padang.
- Erawati, Andi Hartini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Amaris Makassar*. Jurnal Economix, vol. 3 no. 1 Juni 2015, hal 82-93.

- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Kamif, Muhammad, Mochammad Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aria Gajayana Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), vol. 38 no. 1 September 2016, hal 89-96.
- Mangkuprawira, Shafira dan Aida, Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.