

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aston Inn Rembang

Siti Oktafiani¹, Dian Anita Sari²

^{1,2}Universitas YPPI Rembang

Email korespondensi: fiaaokta1@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the work environment, work discipline, organizational culture, and motivation on the performance of employees at the Aston Inn Rembang Hotel. The population in this study was all 52 employees or respondents of the Aston Inn Rembang Hotel. The sampling method used in this study was a saturated sample, while the data collection method was carried out by distributing questionnaires. The methods used to examine the data in this study were reliability tests, validity tests, and data analysis techniques including multiple linear regression accompanied by a review of the coefficient of determination, t-tests, and f-tests. The research findings indicate that the work environment has a tendency to have a negative impact on employee performance, but this impact is not proven to be significant. Work discipline shows a positive direction of influence on performance, but is not yet significant for employees. Organizational culture also shows a positive direction of association with employee performance, but is not statistically significant. Motivation shows a strong and positive impact on employee performance. Referring to the magnitude of the coefficient of determination of around 0.631 or 63.1% of employee performance can be explained by the variables of work environment, work discipline, organizational culture and motivation, while the remaining 36.9% is explained by other variables outside this research model.

Keywords: work environment, work discipline, organizational culture, motivation and performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Inn Rembang. Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Aston Inn Rembang yang berjumlah 52 karyawan atau responden. Metode pengambilan sampel yang dipakai di penelitian ini yakni sampel jenuh, sedangkan metode pengambilan data dijalankan membagikan kuesioner. Metode yang dipakai guna mengkaji data pada penelitian ini yakni uji reliabilitas, uji validitas juga teknik telaah data mencakup regresi linier berganda disertai peninjauan koefisien determinasi, uji t, juga uji f. Temuan penelitian mengindikasikan jika lingkungan kerja memberi dampak yang cenderung negatif pada kinerja karyawan, namun dampak itu tidak terbukti signifikan. Disiplin kerja menunjukkan arah pengaruh yang positif pada kinerja, namun belum signifikan pada kinerja karyawan. Budaya organisasi juga menunjukkan arah kaitan yang positif pada kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan dengan statistik. Motivasi menunjukkan dampak yang kuat dan mengarah positif pada kinerja karyawan. Mengacu pada besaran koefisien determinasi sekitar 0,631 atau 63,1% kinerja karyawan bisa diterangkan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi juga motivasi adapun sisanya 36,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi dan kinerja

Pendahuluan

Menurut Rahman, dkk (2023) hotel adalah sebuah usaha yang menggunakan seluruh atau sebagian bangunannya untuk penginapan dimana didalamnya terdapat fasilitas baik yang bersifat jasa atau fasilitas lainnya yang diberikan untuk umum dan dikelola secara komersial ataupun profesional.

Menurut Mulyana, (2019) industri perhotelan memegang peranan penting dalam dunia pariwisata karena mampu memberikan sumbangan besar bagi perekonomian, baik

melalui pemasukan negara maupun pembukaan lapangan pekerjaan. Namun, di tengah perkembangan teknologi dan era digital saat ini, industri perhotelan harus berhadapan dengan tingkat persaingan yang semakin kuat. Kondisi ini mendorong setiap hotel untuk terus berkreasi dan berinovasi, agar mampu menghadirkan keunggulan bersaing dan pengalaman menginap yang terbaik bagi pelanggan, sehingga tetap dapat bertahan dan relevan dalam persaingan yang semakin dinamis.

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam menjalankan bisnis. Sumber daya manusia perlu dipelihara dan dikembangkan demi menggapai kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan, manajemen sumber daya manusia bisa dijalankan dengan teliti dan terus-menerus. Manajemen yang efektif akan menaikkan efisiensi juga efektivitas kerja karyawan. Contoh langkah kunci saat pengelolaan itu adalah memastikan kepuasan karyawan terpenuhi dengan optimal. (Kamawati dan Sari, 2024)

Menurut Adhari dalam Aulia, dkk (2024) Dalam industri perhotelan, kinerja karyawan memiliki peranan penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. kinerja pegawai atau karyawan dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai dari pelaksanaan tugas atau aktivitas kerja tertentu dalam batas waktu tertentu, yang mencerminkan tingkat kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Namun demikian, menurut Ardyansach dkk, (2024) dalam pelaksanaannya perusahaan perlu mencermati berbagai faktor yang bisa memberi dampak kinerja karyawan dengan langsung ataupun tidak.

Hotel Aston Inn Rembang sebagai hotel bintang tiga masih menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti ketidakhadiran, keterlambatan kerja, kurangnya komunikasi, dan rendahnya motivasi. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya upaya peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Sebab pertama yang memengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Kondisi dan suasana dalam organisasi memiliki peran yang begitu besar saat membentuk hasil kerja karyawan. Lingkungan organisasi yang nyaman juga mendukung menjadi kunci saat menaikkan kinerja, hingga suatu organisasi bisa disebut punya lingkungan yang baik apabila karyawan mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam mendorong kemajuan organisasi (Sihaloho dan Siregar 2020). Berdasarkan hasil penelitian dari Oktavia dan Fernos (2023) menjabarkan jika lingkungan Aspek kerja memberi efek yang nyata dan

bersifat positif pada peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan berlandaskan temuan pengkajian Siallagan (2020) menjabarkan jika lingkungan kerja menunjukkan dampak yang bersifat negatif juga signifikan pada kinerja karyawan.

Sebab kedua yang memberi dampak kinerja yakni disiplin kerja. Kedisiplinan wajib dijalankan pada sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan alat bagi manajer untuk membangun komunikasi yang efektif pada karyawan hingga mereka terdorong merubah tingkah laku, juga mendorong pemahaman dan kesiapan dalam menaati ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan maupun aturan sosial yang berkembang di masyarakat (Tanjung dan Rasyid, 2021). Dengan demikian, disiplin kerja menjadi sarana bagi pimpinan dalam menjalin komunikasi dengan pegawai, sehingga mereka bersedia menyesuaikan perilakunya sejalan pada peraturan yang diatur. Berlandaskan temuan pengkajian dari Sumiati dan Ariadi (2023) menjabarkan jika disiplin kerja punya dampak positif juga signifikan pada kinerja pegawai. Serta berlandaskan temuan pengkajian dari sudut pandang Tampenawas, dkk (2022) menjabarkan jika disiplin kerja punya dampak negatif juga signifikan pada kinerja karyawan.

Sebab ketiga yang memberi dampak kinerja yakni budaya organisasi. Dalam kaitannya kinerja dengan budaya organisasi sangat penting terutama untuk pegawai. Dengan adanya budaya organisasi yang bagus sehingga berdampak positif juga bagi kinerja pegawai. Menurut Tutu, dkk (2024) menjabarkan budaya organisasi yakni kegiatan yang telah yang telah lama berjalan juga diimplementasikan pada kegiatan kerja guna menaikkan kualitas kerja para pegawai. Berlandaskan temuan pengkajian Oktavia & Fernos (2023) menjabarkan jika budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berlandaskan temuan pengkajian dari Tangkudung dan Taroreh (2021) menjabarkan jika budaya organisasi berdampak negatif dan signifikan.

Sebab keempat yang memberi dampak kinerja yakni motivasi. Dari sudut pandang Hajiali, dkk (2022) menjabarkan jika motivasi yakni sesuatu yang menyokong seseorang

menjalankan sebuah kegiatan, hingga motivasi disebut penyokong utama yang memberi dampak ke tingkah laku individu. Dari sudut pandang Surtisno dalam Nalia, dkk (2024) motivasi yakni kehendak bekerja sebab tiap motif punya target khusus yang hendak dicapai. Berlandaskan temuan pengkajian dari Nalia, dkk (2024) menjabarkan jika motivasi berdampak positif juga signifikan pada kinerja pegawai. Berlandaskan temuan pengkajian dari Nalia, dkk (2024) temuan itu menjabarkan jika motivasi memberikan dampak yang nyata dan bersifat positif pada kenaikan kinerja pegawai. Sedangkan berlandaskan temuan pengkajian menurut Bukhari dan Pasaribu (2019) memperlihatkan jika motivasi memberi dampak yang cenderung positif pada kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut belum menunjukkan signifikansi.

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan Hotel
Aston Inn Rembang

Keterangan	Jumlah Karyawan
Karyawan Kontrak	37 karyawan
Karyawan <i>Daily worker</i> (DW)	15 karyawan
Total	52 karyawan

Sumber: data primer, diolah 2025

Berlandaskan temuan pengkajian, jumlah karyawan yang menjadi objek penelitian sebanyak 52 orang, yang terdiri dari 37 karyawan kontrak dan 15 karyawan *daily worker* (DW). Data pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki status sebagai karyawan kontrak.

Tingkat kinerja karyawan dibentuk oleh berbagai faktor, antara lain kondisi lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, budaya organisasi, serta motivasi. Namun, hasil pengkajian terdahulu menunjukkan temuan yang belum konsisten mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut. Sebab itu, pengkajian ini diarahkan guna mengkaji dampak lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, juga motivasi pada kinerja karyawan pada Hotel Aston Inn Rembang.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan hipotesis

Teori Keseimbangan (*Equity Theory*).

Prinsip teori ini menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang bergantung pada ada atau tidaknya persepsi mengenai keseimbangan (*equity*) dalam pekerjaannya (Wexley, Kenneth, N dan Yukl, 2000). Menurut teori ini *equity* terdiri dari tiga elemen, yaitu:

- a) Input yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- b) Outcomes yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c) Comparison Persons yaitu kepada atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio input – outcomes yang dimilikinya. *comparisons persons* ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau.

Theory Job Performance

Bernardin dan Russel dalam Sari (2020) definisi kinerja adalah catatan hasil yang dicapai dari tugas atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan. berlandaskan konsep ini, kemampuan seseorang untuk memenuhi berbagai tuntutan jabatannya dianggap sebagai kinerja pekerjaan. Secara umum, kemampuan seseorang untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kajian mengenai kepuasan kerja (*job satisfaction*), karena kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja organisasi, hal ini signifikan dalam studi perilaku organisasi. Pekerja yang puas dengan pekerjaan mereka biasanya berkinerja lebih baik daripada mereka yang tidak. Menurut para ahli, karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya lebih jarang tidak masuk kerja, membuat lebih sedikit kesalahan, lebih produktif, dan lebih berdedikasi untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Marjun dalam Azis dan Alaydrus (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara fisik mencakup ketersediaan fasilitas dan infrastruktur penunjang. Sementara itu, lingkungan kerja

nonfisik atau sosial berkaitan dengan suasana kerja, khususnya kualitas hubungan antar atasan juga bawahan maupun kaitan antar karyawan. Sehingga, lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu menaikkan kinerja karyawan. Hubungan lingkungan kerja dengan *job performance* apabila lingkungan kerja pegawai atau karyawan yang nyaman, aman, dan mendukung maka, akan meningkatkan semangat kerja serta efektivitas kerja karyawan. Berlandaskan temuan pengkajian Oktavia dan Fernos (2023) menjabarkan jika lingkungan kerja punya dampak positif juga signifikan pada kinerja pegawai.

H1: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Azis dan Alaydrus (2021) menjelaskan bahwa disiplin merupakan wujud kesadaran juga kehendak seseorang mengikuti semua ketentuan perusahaan juga norma sosial yang berjalan. Hubungan disiplin kerja dengan *job performance* apabila pegawai atau karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Sumiati dan Ariadi (2023) Hasil tersebut menjabarkan jika disiplin kerja memberikan dampak yang nyata juga bersifat positif pada peningkatan kinerja karyawan.

H2: Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Dari sudut pandang Jufrizen dan Lubis (2020), budaya organisasi adalah pola nilai-nilai, kepercayaan, juga persepsi yang diikuti pada suatu organisasi, yang membangun pola pikir, berperilaku, juga berinteraksi antar keluarga organisasi, serta mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan merespon lingkungan. Hubungan budaya organisasi dengan *job performance* apabila budaya organisasi pegawai atau karyawan mendukung kolaborasi, inovasi, dan penghargaan maka kinerja akan meningkat. Penelitian Oktavia dan Fernos (2023) menunjukkan bahwa Budaya organisasi terbukti memberikan dampak yang nyata juga mengarah positif pada peningkatan kinerja karyawan.

H3: Diduga Budaya organisasi memberikan pengaruh yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan.

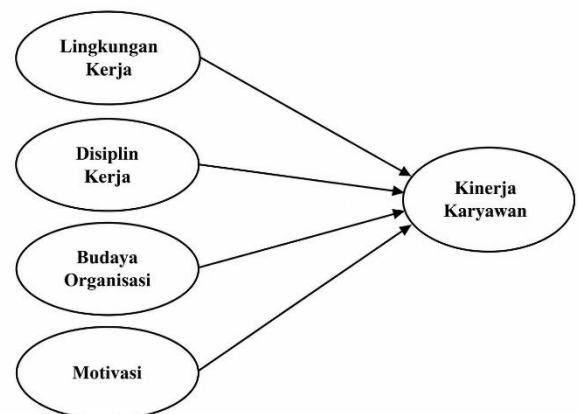
Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dari sudut pandang Hajiali, dkk (2022) menjabarkan jika motivasi yakni dorongan yang membuat seseorang terdorong menjalankan kegiatan yang ditentukan, hingga motivasi umumnya dipahami sebagai perbuatan seseorang. Hubungan motivasi dengan *job performance* apabila semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka akan mencapai target dan akan menunjukkan kinerja yang tinggi. Berlandaskan temuan pengkajian dari Nalia, dkk (2024) menjabarkan jika motivasi punya dampak positif juga signifikan pada kinerja pegawai.

H4: Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

diperkirakan berdampak ke empat sebab independent yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, juga motivasi kerja. Model pengkajian ini sebagai berikut :

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Populasi pengkajian ini mencakup semua karyawan yang bekerja di Hotel Aston Inn Rembang. Pengkajian ini mengaplikasikan cara mengambil sampel jenuh sebagai sampel, sehingga semua karyawan yang berjumlah 52 responden yang bersangkutan digunakan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data di penelitian ini dijalankan dengan cara survei dengan memanfaatkan kuesioner sebagai alat pengumpulannya. Responden dapat memilih salah satu jawaban dengan menuliskan tanda silang (X) atau tanda *checklist* (✓) pada kolom jawaban yang disebut sesuai atau benar dan skor jawaban akan diukur menggunakan skala *likert*. Metode analisis data yang akan digunakan yakni menggunakan analisis deskriptif, uji instrument, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi berganda, dan uji determinasi koefisien. Metode analisis data dalam penelitian yaitu dengan analisis statistic dengan bantuan pengolahan dengan aplikasi SPSS versi 31.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.631	2.331

Sumber: data primer diolah SPSS IBM 2025

Berdasarkan output SPSS pada model summary, skor adjusted R² sejumlah 0,631. Artinya, 63,1% variasi kinerja karyawan bisa dijabarkan keempat variabel independen, yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, juga motivasi. Sementara 36,9% sisanya didampaki faktor-faktor lain yang berada di luar model pengkajian.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 3 Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.626	4.272			.615	.542
Lingkungan kerja	-.012	.096	-.015		-.128	.899
Disiplin kerja	.118	.119	.110		.993	.326
Budaya organisasi	.256	.175	.187		1.462	.151
Motivasi	.633	.129	.614		4.921	.000

Sumber: data primer diolah SPSS IBM 2025

Dari output SPSS menjabarkan jika variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien $-.012$ dan signifikansinya $.899$ (variabel lingkungan kerja memiliki arah dampak negatif pada kinerja karyawan dan tidak signifikan). Variabel disiplin kerja punya nilai koefisien $.118$ dan signifikansinya $.326$ (variabel disiplin kerja punya dampak yang bersifat positif pada kinerja karyawan, namun dampak tersebut tidak menunjukkan tingkat signifikansi yang kuat.). Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien $.256$ dan signifikansinya $.151$ (variabel budaya organisasi menjabarkan arah dampak yang positif pada kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut belum terbukti signifikan). Variabel motivasi memiliki nilai koefisien $.633$ dan signifikansinya $.000$ (variabel motivasi memberi dampak yang nyata dan bersifat positif saat menaikkan kinerja karyawan).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan temuan pengujian statistik, lingkungan kerja diketahui memiliki arah pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini divalidasi oleh skor relevansi sejumlah $0,899$ yang berada di atas batas toleransi yang ditetapkan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) tidak dapat disetujui. Dalam teori *job performance*, faktor situasional organisasi seperti lingkungan kerja dapat memengaruhi sejauh mana karyawan mampu menunjukkan perilaku kerja produktif. Namun, pada penelitian ini mengindikasikan jika kondisi lingkungan kerja yang dinilai cukup memadai belum tentu mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan, bahkan berpotensi menurunkan tingkat usaha kerja apabila tidak didukung oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja hanya menjadi faktor pendukung, bukan penentu utama kinerja, sehingga tanpa adanya dorongan internal seperti lingkungan kerja belum dapat meningkatkan *job performance* secara nyata. Oleh sebab itu, upaya untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja perlu dilakukan dengan diimbangi dengan penguatan motivasi, disiplin kerja, serta sistem evaluasi kinerja yang jelas agar mampu memberikan dampak yang optimal. Temuan pengkajian ini sejalan pada temuan Siallagan

(2020) yang menjabarkan jika lingkungan kerja punya dampak negatif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan analisis memperlihatkan jika disiplin kerja cenderung memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan, dengan nilai signifikansi sekitar 0,326. Sebab itu, hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan ditolak. Dalam teori *job performance* menjelaskan bahwa perilaku kerja efektif muncul dari konsistensi, komitmen, dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Namun hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Kondisi ini menjabarkan jika tingkat kedisiplinan dan rasa tanggung jawab yang tinggi belum tentu punya dampak yang bermakna pada peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja akan memberikan hasil yang lebih efektif apabila didukung oleh kebijakan penghargaan, kejelasan target kerja, serta dorongan motivasional yang jelas. Disiplin hanya berfungsi sebagai faktor pengatur perilaku, bukan sebagai pendorong utama *job performance*. Hasil kajian ini didukung oleh studi Tampenawas, dkk (2022) yang menjabarkan jika disiplin kerja tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan temuan pengujian, budaya organisasi cenderung memberi dampak positif pada kinerja karyawan, walau dampak itu tidak terbukti signifikan. tercermin dari nilai signifikansi sejumlah 0,151. Dengan begitu, hipotesis tersebut alternatif (H_a) tidak diterima. Dalam teori *job performance*, budaya organisasi berperan dalam membentuk nilai, norma, dan sikap kerja yang dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Namun, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. sehingga belum berdampak langsung pada *job performance*. Budaya organisasi akan lebih berpengaruh apabila didukung oleh kepemimpinan yang mampu

menginternalisasikan nilai-nilai tersebut ke dalam praktik kerja serta adanya sistem penguatan perilaku yang konsisten. Hasil studi ini didukung oleh Tangkudung dan Taroreh (2021) yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak punya dampak signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan faktor inti dalam teori *job performance* karena menentukan tingkat usaha, ketekunan, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan teori tersebut yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) bisa disetujui. Temuan ini menegaskan jika tingkat motivasi kerja yang tinggi bisa menyokong karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik secara nyata. Hal ini menunjukkan tingginya motivasi membuat karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal, berinisiatif, dan berusaha mencapai hasil kerja terbaik sehingga kinerja meningkat. Dengan demikian, motivasi terbukti menjadi faktor utama yang mampu menggerakkan perilaku kerja produktif dan menentukan pencapaian *job performance*. Riset ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya Bukhari dan Pasaribu (2019) yang menjabarkan jika motivasi punya dampak positif pada kinerja karyawan.

6. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Inn Rembang
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Inn Rembang
3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Inn Rembang
4. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Inn Rembang

Kajian ini mempunyai sejumlah keterbatasan diantaranya waktu pengisian kuesioner oleh responden yang relatif lama dan sampel yang relatif kecil. Penulis

berharap temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan serta kualitas layanan hotel. Pengkajian berikutnya disarankan memakai variabel lain seperti kepuasan, gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetia Azmi Tanjung, M. A. R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv Adetia*. 32(3), 167–186.
- Akh Fajar Rahman, Sukarni, S., & Hanni Mafuah. (2023). *Strategi Guest Service Agent Dalam Memaksimalkan Efektifitas Kerja Di Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta*. 6(1).
- Ardyansach, M. B., Dewi, D. A. L., Tahwin, M., & Mahmudi, A. A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsi Arafah Rembang*. 10(01), 22–31.
- Aulia, W., Mukhlis, & Mukminin, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima*. 32(3), 167–186.
- Azis, A., & Alaydrus, A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palu*. *Jurnal Ekonomi Trend*, 09.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (n.d.). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*.
- Eldi Mulyana. (2019). Upaya Pemberdayaan Ekonomi, Sosial dan Budaya pada Masyarakat Melalui Pengembangan Bisnis Ekowisata. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 1(1), 38–43.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022a). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
- <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 53–62. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.11>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Kadek Ana Nalia, N., Ngurah Gede Sadiartha, A., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Ida Ayu Sasmita Dewi* (3) (1)(2)(3).
- Kamawati, L. A., & Sari, D. A. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Pengolahan Hasil Kelautan Di Kabupaten Rembang). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 448. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1673>
- Reffi, O., & John, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Sari, W. P. (2020). Job Satisfaction and Job Performance Dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7537>
- Siallagan, B. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan Skripsi*. 2, 1–9.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia

Sagita Medan, Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November); 273-281. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Sumiati, S., & Ariadi, T. (2023b). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Pariaman. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(1), 40–46. <https://doi.org/10.47233/jebs.v3i1.456>

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 The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Wisma Nusantara Tondano Hotel Employees. In 770 *Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 2).

Tangkudung, C. A., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1382–1391.

Tutu, R. V. B. W. A. A. J. J. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado*, 2(5), 132–139. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.506>