

The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at the Alila Seminyak Hotel

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Alila Seminyak

Kadek Rani Angelita¹, IWK Teja Sukmana^{2*}, I Ketut Sirna³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: tejasukmana@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

*Work Environment,
Work Motivation,
Work Discipline,
Performance*

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance. This research was conducted at Alila Seminyak Hotel. The study involved a sample of 78 employees from Alila Seminyak Hotel. The data analysis techniques included Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, F-test, and t-test. The results showed that work environment had a positive and significant effect on employee performance, where the calculated $t_{value} = 2.359$ was greater than the $t_{table} value = 1.665$ with a significance level of $0.021 < 0.05$, thus H_0 was rejected and H_1 was accepted; work motivation had a positive and significant effect on employee performance, where the calculated $t_{value} = 2.685$ was greater than the $t_{table} value = 1.665$ with a significance level of $0.009 < 0.05$, thus H_0 was rejected and H_2 was accepted; work discipline had a positive and significant effect on employee performance, where the calculated $t_{value} = 4.265$ was greater than the $t_{table} value = 1.665$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H_0 was rejected and H_3 was accepted; and simultaneously work environment, work motivation, and work discipline had a significant effect on employee performance, where the calculated $F_{value} = 35.131$ compared to the $F_{table} value = 2.73$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H_0 was rejected and H_4 was accepted.

Kata kunci:

Lingkungan Kerja,
Motivasi Kerja,
Disiplin Kerja,
Kinerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Alila Seminyak. Sampel menggunakan karyawan Hotel Alila Seminyak sebanyak 78 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} = 2,359$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,665$ dengan tingkat signifikannya sebesar $0,021 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

nilai $t_{hitung} = 2,685$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,665$ dengan tingkat signifikannya sebesar $0,009 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_2 diterima, dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai $t_{hitung} = 4,265$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,665$ dengan tingkat signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 diterima karyawan dan secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $f_{hitung} = 35,131$ dibandingkan dengan nilai $f_{tabel} = 2,73$, dengan tingkat signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_4 diterima.

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata berperan penting dalam perekonomian Indonesia, khususnya Bali sebagai salah satu destinasi wisata utama. Setelah mengalami penurunan akibat pandemi COVID-19, pariwisata Bali kembali berkembang. Pada Desember 2025, kunjungan wisatawan mancanegara ke Bali mencapai 572.668 kunjungan, meningkat 18,48% dibandingkan November 2025 (BPS Provinsi Bali, 2026). Perkembangan tersebut mendorong persaingan industri perhotelan sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting, terutama dalam menjaga kinerja karyawan dan kualitas pelayanan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Afandi, 2018). Penelitian ini dilakukan di Hotel Alila Seminyak dengan jumlah 370 karyawan. Sebagai hotel berbintang lima dengan aktivitas operasional dan tuntutan pelayanan yang tinggi, kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam mempertahankan kualitas pelayanan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan (Sedarmayanti, 2017). Hotel Alila Seminyak telah menyediakan berbagai fasilitas kerja dan dukungan nonfisik, namun pada tingkat hunian tertentu masih terdapat perbedaan pembagian beban kerja antara karyawan senior dan karyawan baru. Motivasi kerja juga diperlukan untuk mendorong karyawan mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2019), meskipun tuntutan operasional dan interaksi dengan berbagai karakter tamu dapat memengaruhi semangat kerja. Selain itu, disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan karyawan mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi (Sutrisno, 2016). Data tahun 2025 menunjukkan tingkat kehadiran karyawan sebesar 92,72% dengan total absensi 9.650 hari yang terdiri atas cuti, izin, dan sakit.

Berbagai Penelitian sebelumnya telah mengkaji penelitian tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Yuspratman *et al.* (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Yasawati *et al.* (2025) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Namun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda atau bertentangan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Azhari *et al.* (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hendarti (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Wardhana *et al.* (2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menjadi salah satu dasar urgensi dalam penelitian ini. Hal ini menjadi penting untuk dikaji kembali karena kinerja karyawan

memiliki peran langsung dalam menjaga kualitas pelayanan hotel. Pada Hotel Alila Seminyak, meskipun tamu memberikan penilaian positif terhadap pelayanan karyawan, kondisi operasional yang padat tetap menjadi tantangan dalam mempertahankan kinerja secara konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Alila Seminyak, dengan objek penelitian meliputi lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja diukur dengan indikator menurut Sedarmayanti (2017), yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja. Motivasi kerja diukur dengan indikator menurut Uno (2008) dalam Tarigan (2019), yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, hubungan kerja, dan kompensasi. Disiplin kerja diukur dengan indikator menurut Sinambela (2019), yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Kinerja karyawan diukur dengan indikator menurut Robbins dalam Sulaksono (2019), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 370 karyawan yang tersebar pada 11 departemen di Hotel Alila Seminyak. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 78 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, sehingga jumlah responden dari setiap departemen disesuaikan secara proporsional berdasarkan jumlah karyawan pada masing-masing departemen. Data yang digunakan terdiri atas data kuantitatif dan kualitatif serta data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Alila Seminyak. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari skor 1 untuk sangat tidak setuju sampai skor 5 untuk sangat setuju, dan kuesioner terdiri atas 22 pernyataan, dengan masing-masing indikator diwakili dengan 1 pernyataan. Data sekunder diperoleh dari dokumen hotel, seperti jumlah karyawan dan catatan absensi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial dan korelasi berganda, regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 26, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	3,82	Baik
Lingkungan Kerja (X1)	3,74	Baik
Motivasi Kerja (X2)	3,68	Baik
Disiplin Kerja (X3)	3,87	Baik

Berdasarkan data pada Tabel 1, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori “Baik”. Kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata 3,82, lingkungan kerja sebesar 3,74, motivasi kerja sebesar 3,68, dan disiplin kerja sebesar 3,87. Hasil ini mencerminkan persepsi yang cenderung positif dari para responden Hotel Alila Seminyak.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Kinerka karyawan	Y1.1	0,847	0,942
	Y1.2	0,879	
	Y1.3	0,897	
	Y1.4	0,909	
	Y1.5	0,834	
	Y1.6	0,922	
Lingkungan kerja	X1.1	0,889	0,946
	X1.2	0,889	
	X1.3	0,887	
	X1.4	0,906	
	X1.5	0,847	
	X1.6	0,911	
Motivasi kerja	X2.1	0,864	0,907
	X2.2	0,768	
	X2.3	0,880	
	X2.4	0,860	
	X2.5	0,898	
Disiplin kerja	X3.1	0,899	0,947
	X3.2	0,948	
	X3.3	0,918	
	X3.4	0,929	
	X3.5	0,859	

Berdasarkan data pada Tabel 2, Seluruh instrumen pada variabel penelitian di atas dinyatakan valid dan reliabel. Uji validitas ditunjukkan oleh nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari 0,30, sedangkan uji reliabilitas ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha*

yang lebih dari 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
N	Unstandardized Residual		
Asymp. Sig. (2-tailed)	78.200 ^{c,d}		
Variabel	Tolerance	VIF	Sig
Lingkungan Kerja (X1)	0,547	1,829	0,928
Motivasi Kerja (X2)	0,686	1,458	0,739
Disiplin Kerja (X3)	0,558	1,791	0,091

Berdasarkan data pada Tabel 3, Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal dan model telah memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, tidak ditemukan gejala multikolinearitas pada penelitian ini, karena nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Kemudian, Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa di dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena semua variabel bebas memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

4. Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Alila Seminyak.

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja	0,264	0,237	0,238	2,359	0,021
	Motivasi kerja	0,298	0,297	0,242	2,685	0,009
	Disiplin kerja	0,444	0,504	0,426	4,265	0,000

R = 0,766

R Square = 0,587

Adjusted R Square = 0,571

t-tabel = 1,665

Konstanta = 2,420

Persamaan Regresi, $Y = 2,420 + 0,237X_1 + 0,297X_2 + 0,504X_3$

F-Hitung = 35,131

Sig F = 0,000

f-tabel = 2,73

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4. Hasil korelasi parsial variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,237, Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,297, dan Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,504, hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi

berganda sebesar 0,766. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 2,420 + 0,237(X_1) + 0,297(X_2) + 0,504(X_3)$, yang mengindikasikan bahwa masing-masing variabel bebas memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,571 atau 57,1% yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 57,1% variasi kinerja karyawan. Hasil uji *t* menunjukkan bahwa secara parsial seluruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t*-hitung lingkungan kerja sebesar 2,359, motivasi kerja sebesar 2,685 dan disiplin kerja sebesar 4,265, yang semuanya lebih besar dari *t*-tabel (1,665) dengan nilai signifikansi semua variabel $< 0,05$. Sementara itu, hasil uji *F* menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *f* hitung sebesar 35,131 lebih besar dari *f*-tabel (2,73) dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Alila Seminyak

Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Alila Seminyak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 2,359, sedangkan *t* tabel sebesar 1,665, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,237 dan nilai sig sebesar $0,021 < 0,05$ dengan demikian *t* hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_1 diterima. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak, begitu sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan Hotel Alila Seminyak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasawati *et al.* (2025); Ningsih *et al.* (2022); Indah dan Sonia (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Alila Seminyak

Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 2,685, sedangkan *t* tabel sebesar 1,665, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,297 dan nilai sig sebesar $0,009 < 0,05$ dengan demikian *t* hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_2 diterima. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak, begitu sebaliknya rendah motivasi kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuspratman *et al.* (2023); Ningsih *et al.* (2022); Indah dan Sonia (2024), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Alila Seminyak

Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 4,265, sedangkan *t* tabel sebesar 1,665, nilai koefisien regresi sebesar 0,504 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian *t* hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_3 diterima. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak, begitu sebaliknya semakin rendah disiplin kerja Hotel maka akan menurunkan kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasawati *et*

al. (2025); Yuspratman *et al.* (2023); Indah dan Sonia (2024); Adrizal dan Saladin (2025), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Alila Seminyak

Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja secara simultan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 35,131, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,73, persamaan regresi sebesar $Y = 2,420 + 0,237X_1 + 0,297X_2 + 0,504X_3$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian F_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_4 diterima. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak, begitu sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuspratman *et al.* (2023); Indah dan Sonia (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, baik melalui dorongan maupun penghargaan yang diberikan kepada karyawan, dapat membantu meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini, sehingga kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu didukung secara bersama-sama melalui lingkungan kerja yang baik, motivasi yang memadai, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 57,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 42,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen Hotel Alila Seminyak untuk terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja, mempertahankan pemberian motivasi kepada karyawan, dan memperkuat penerapan disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrizal, F. & Saladin, K. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Work Discipline on Employee Performance at Aston Batam Hotel and Residence. *Journal of Multidimensional Management*, 2(2): 161-166.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Azhari, N. K. A. A., Komalasari, Y., & Krismawintari, I. P. D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Amnaya Resort Kuta Bali. *JAKADARA: Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora*, 1(2): 261-271.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2026). *Perkembangan Pariwisata Provinsi Bali Desember 2025*. Denpasar: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendarti, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Rury. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 6(2):16–21.
- Indah, D. Y., & Sonia, O. V. (2024). The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance in Tourism Businesses for Lodging Services. *Journal of Tourism Economics and Policy*, 4(3): 540-549.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1): 52-63.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tarigan, A. I. (2019). *Pengaruh Faktor Pemimpin dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karo*. Medan: Universitas Quality.
- Wardhana, A. E., Sustiyatik, E., & Pangastuti, R. L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2): 235-244.
- Yasawati, N. K. D., Trarintya, M. A. P., & Diputra, G. I. S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 5(2): 248-257.
- Yuspratman, Amang, B., & Zakaria, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(4): 1991–2005.