

The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance at Discovery Kartika Plaza Hotel Kuta Bali

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Kuta Bali

Ngurah Indra Kusuma¹, Yeyen Komalasari^{2*}, I Nyoman Tingkes³

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

(*) Corresponding Author: yeyenkomalasari@undgirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Work Environment, Work Discipline, Compensation, Employee Performance

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment, work discipline and compensation partially and simultaneously on employee performance. This research was conducted at Discovery Kartika Plaza Hotel. The population uses Discovery Kartika Plaza Hotel employees and a sample of 60 respondents. Data analysis was carried out using a technique in the form of Validity Test, Classical Assumption Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Analysis, Partial Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, F test and t test. From the results of the study, it can be seen that: (1) the work environment has a positive and significant impact on employee performance, as shown by of the t-count value is 2.240, the regression coefficient value is 0.200 and the significance is 0.029. (2) work discipline has a significant positive effect on employee performance, as shown by the t-count value is 3.615, the regression coefficient value is 0.403 and the significance is 0.001. (3) compensation has a positive and significant effect on employee performance, as shown by the t-count value is 2.492, the regression coefficient value is 0.336 and the significance is 0.016. (4) Simultaneously the work environment, work discipline and compensation have a significant effect on employee performance, where the F-count value is 24,433, the regression equation is $Y = 1.632 + 0.200X_1 + 0.403X_2 + 0.336X_3 + e$ and the significance is 0.000. The effect of the independent variable on the dependent is 54.4%. The researcher adds some special recommendations for the Discovery Kartika Plaza Hotel, which is expected to give a warning or sanction whose attendance rate exceeds the limit of the rules set by the company, increase the number of security and add CCTV, and provide incentives according to employee performance.

Kata kunci:

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstrak

Riset ini dimaksudkan guna mengetahui secara simultan (bersama-sama) dan parsial (individual) pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan. Riset ini dilakukan di Discovery Kartika Plaza Hotel. Populasi menggunakan karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel serta total sampel yang dipilih sebesar 60 responden. Analisis data dilaksanakan dengan memakai teknik berupa Uji Validitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Uji

Koefisien Determinasi, uji F serta uji t. Riset ini menghasilkan sejumlah temuan yang memperlihatkan bahwasannya: (1) Lingkungan kerja memengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan, ditunjukkan melalui perolehan nilai t-hitung yaitu 2,240, nilai koefisien regresi 0,200 serta signifikansinya ialah 0,029. (2) Disiplin kerja memengaruhi secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan, ditunjukkan melalui perolehan nilai t-hitung 3,615, nilai koefisien regresi 0,403 serta signifikansinya 0,001. (3) Kompensasi memengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan, ditunjukkan melalui perolehan nilai t-hitung 2,492, nilai koefisien regresi senilai 0,336 dan signifikannya senilai 0,016. (4) Secara bersama-sama (simultan), ditemukan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kompensasi pada kinerja karyawan, ditunjukkan melalui perolehan nilai F-hitung 24,433, persamaan regresi $Y = 1,632 + 0,200X_1 + 0,403X_2 + 0,336X_3 + e$ serta signifikansinya 0,000. Pengaruh dari variabel independent pada dependen (kinerja karyawan) ialah sebesar 54,4%. Peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi khusus bagi pihak Discovery Kartika Plaza Hotel yaitu diharapkan memberikan teguran atau sanksi yang tingkat kehadirannya melebihi batas dari aturan yang ditetapkan perusahaan, menambah jumlah *security* dan menambah CCTV, serta memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Afandi (2018:83) memberikan pendapat dimana dalam mencapai tujuan organisasi, perlu dilakukan hasil kerja baik individu ataupun berkelompok disesuaikan dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing. Terkait dengan tingkat performa kerja, terdapat beragam faktor yang memengaruhi naik turunnya kinerja petugas di dalam perusahaan. Kinerja karyawan bisa diukur melalui ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebuah perusahaan tentu saja ingin agar karyawan atau seluruh personilnya bekerja dengan giat disesuaikan dengan keahliannya guna menghasilkan pekerjaan yang baik. Tujuan akan sulit untuk dicapai jika tidak ada kinerja yang giat dari semua karyawan. Seorang karyawan akan memiliki kepuasan ketika kinerjanya menjadi prestasi yang diberikan dari perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan menjadi lebih baik, sebaiknya perusahaan menciptakan sistem manajemen kinerja yang efektif sehingga kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan dapat dengan mudah diwujudkan, seperti pemberian *reward* atau hadiah kepada karyawan, dengan begitu kinerja karyawan suatu organisasi menjadi lebih kompak dan mereka lebih antusias karena mereka bekerja dengan tekun guna memperoleh tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Namun langkah berupa pemberian penghargaan tersebut, disamping memiliki efek baik pada karyawan, juga akan menimbulkan dampak negatifnya, yaitu adanya kompetisi atau persaingan yang tidak sehat antar karyawan yang mengakibatkan suasana lingkungan tempat kerja menjadi tidak kondusif dan tidak bagus.

Lingkungan kerja, yang dijelaskan oleh Afandi (2017), lingkungan kerja yakni suatu hal yang ada di sekitar pekerjaan serta bisa memberikan pengaruh dalam kinerja petugas seperti kebersihan tempat kerja, kebisingan, pencahayaan, pengaturan warna ruangan, ventilasi, kelembaban, suhu ruangan dan sesuai atau tidaknya peralatan kerja. Rasa nyaman dalam bekerja bisa muncul dan diberikan berkat suasana lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan baik, sehingga pekerjaan karyawan juga terlaksana dengan baik, yang pada akhirnya hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja immaterial yakni kondisi tertentu yang mempunyai kaitan dengan interaksi atau hubungan kerja, baik yang berhubungan dengan atasan seperti memberikan penghargaan (*reward*) bagi mereka yang berprestasi, melakukan promosi kerja, dan menaikkan insentif maupun hubungan dengan rekan kerja seperti saling menghormati antar sesama pekerja, saling memberi semangat, saling memberi dukungan satu sama lain, tidak saling menyalahkan, tidak sombong, dan senantiasa bekerja sama. Hal ini mengilustrasikan jika perilaku atasan terhadap bawahan maupun antar sesama pekerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.

Disiplin kerja merupakan hal kedua yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen guna memberikan dorongan pada karyawan organisasinya untuk mengikuti berbagai aturan. Disiplin dalam penerapannya menekankan pada unsur kesadaran dan kesediaan individu akan kepatuhan terhadap aturan yang diterapkan dalam organisasi. Karyawan membutuhkan kesadaran untuk patuh serta taat pada aturan-aturan yang ada di organisasi. Disiplin kerja juga bisa ditinjau dari ketertiban kehadiran karyawan di tempat kerja dan bekerja dengan etis. Tujuan disiplin kerja ini ialah supaya mendukung terselesainya pekerjaan dan membentuk perilaku serta sikap karyawan yang baik di mata organisasi sekaligus masyarakat. Hal tersebut mengilustrasikan bahwasannya tingginya tingkat disiplin kerja karyawan mampu menjadikan produktivitas kerja karyawan makin baik. Selain itu, dalam menciptakan ketertiban yang baik, aturan kerja penting untuk dilakukan dalam proses pembimbingan karyawan.

Kompensasi juga mampu memberikan pengaruh pada produktivitas para tenaga kerja, selain dipicu oleh aspek lingkungan kerja serta disiplin kerja. Kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan secara fisik atau material dari perusahaan atas hasil kerja atau performa kerja para karyawan. Kompensasi ini bentuknya beragam, diantaranya seperti fasilitas, insentif, gaji serta upah, dan tunjangan. Kompensasi berlaku untuk semua manfaat. Kompensasi menjadi penting dikarenakan besar kecilnya kompensasi melukiskan tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Pemberian kompensasi sebagai strategi organisasi guna memberi dorongan serta menggerakkan motivasi karyawan supaya bekerja dengan baik. Kompensasi dalam fokus perusahaan dicerminkan sebagai upaya perusahaan guna mempertahankan dan memelihara sumber daya manusianya supaya mereka lebih efektif dan produktif dalam perusahaan.

METODE

Riset ini diselenggarakan di salah satu Hotel bintang 5 di Kab. Badung, tepatnya terletak di Jalan Kartika Plaza, Kuta, Kec. Kuta Sel., Badung, Bali yaitu bernama "Discovery Kartika Plaza Hotel". Dengan menggunakan hubungan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel Kuta Bali sebagai objek pada riset ini.

Penelitian ini memakai dua tipe data yakni data kuantitatif berupa jumlah karyawan, catatan absensi serta data kualitatif berupa, fasilitas karyawan dan jenis kompensasi yang diberikan di Discovery Kartika Plaza Hotel Kuta Bali. Guna mengumpulkan data yang akan di kelola dalam riset ini dilakukan melalui *interview* serta disembarkannya angket (kuesioner) ke sejumlah responden yang telah peneliti tetapkan diawal, selanjutnya data dianalisis dan diolah menggunakan beberapa jenis pengujian diantaranya uji validitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, analisis kolerasi parsial, analisis regresi berganda, uji T, dan uji F guna menemukan signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel Kuta Bali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Merujuk pada hasil pengumpulan data dan hasil olah data kuesioner yang telah dilaksanakan, ditemukan beberapa hasil data seperti berikut.

Di bawah ini merupakan ciri khas berlandaskan pada jenis kelamin, bisa diamati dalam tabel ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jumlah	Jenis kelamin	Persentase
44	Laki-laki	73%
16	Perempuan	27%
60	Total	100%

Berlandaskan Gambar 4.2 memperlihatkan dimana responden lebih banyak laki-laki 44 orang persentase 73% sedangkan responden perempuan 16 responden atau 27%. Hal ini karena pada industri perhotelah terdapat lebih banyak pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik dan laki-laki diasumsikan mempunyai fisik yang lebih kuat serta lebih cocok untuk mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik.

Adapun ciri khas responden berlandaskan usia bisa ditinjau menurut hasil olah data berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Jumlah	Rentang Usia	Persentase
11	26 – 30 tahun	18%
25	31 – 40 tahun	40%
24	>40 tahun	42%
60	Total	100%

Berlandaskan Gambar 4.3, menunjukkan dimana usia dari 60 responden yang terbanyak terdapat di usia kisaran >40 th yaitu 24 responden atau 40% dan responden terendah pada kisaran usia 26 - 30 th yaitu 11 responden atau 18,3%. Hal ini karena karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel sebagian besar karyawannya sudah berusia >40 tahun dan termasuk karyawan produktif.

Tabel 3. Deskripsi Statistik
 Berdasarkan Nilai Mean Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Mean (Rerata)	Kategori
Y.1 Ketepatan penyelesaian tugas	3,90	Baik
Y.2 Kesesuaian jam kerja	3,82	Baik
Y.3 Tingkat kehadiran	3,20	Cukup Baik
Y.4 Kerja sama antar karyawan	3,95	Baik
Y.5 Kepuasan kerja	3,85	Baik
Mean	3,74	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Tabel 4 Deskripsi Statistik
 Berdasarkan Nilai Mean Variabel Lingkungan Kerja

Indikator		Mean (Rerata)	Kategori
X1.1	Penerangan cahaya dan suhu udara di tempat kerja	3,93	Baik
X1.2	Suara	3,88	Baik
X1.3	Keamanan	3,70	Baik
X1.4	Penggunaan warna	3,87	Baik
X1.5	Hubungan kerja antara bawahan dan atasan	3,80	Baik
X1.6	Hubungan antar rekan kerja	4,00	Baik
	Mean	3,86	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Tabel 5 Deskripsi Statistik
 Berdasarkan Nilai Mean Variabel Disiplin Kerja

Indikator		Mean (Rerata)	Kategori
X2.1	Kehadiran di tempat kerja	3,80	Baik
X2.2	Ketaatan pada peraturan kerja	3,30	Cukup Baik
X2.3	Ketaataan pada standar kerja	3,95	Baik
X2.4	Tingkat kewaspadaan tinggi	3,85	Baik
X2.5	Bekerja etis	3,63	Baik
	Mean	3,71	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Tabel 6 Deskripsi Statistik
 Berdasarkan Nilai Mean Variabel Kompensasi

Indikator		Mean (Rerata)	Kategori
X3.1	Insentif	3,15	Cukup Baik
X3.2	Upah dan gaji	3,78	Baik
X3.3	Fasilitas	3,98	Baik
X3.4	Tunjangan	3,90	Baik
	Mean	3,70	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Berlandaskan data tabel tersebut menunjukkan perolehan nilai rata-rata berdasarkan hasil perhitungan skor kuesioner yang mengartikan adanya indikasi penilaian yang baik pada masing-masing aspek penilaian yang dilakukan di Discovery Kartika Plaza Hotel Kuta Badung Bali.

Tabel 7 Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan kerja (X1),
 Disiplin kerja (X2) dan Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel dependen	Variabel independent	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Signifikansi
Kinerja karyawan	Lingkungan kerja	0,287	0,200	0,244	2,240	0,029
	Disiplin kerja	0,435	0,403	0,394	3,615	0,001
	Kompensasi	0,316	0,336	0,272	2,492	0,016
R = 0,753 R Square = 0,567 Adjusted R Square = 0,544 t.tabel = 2,003 Konstanta = 1,632 Persamaan Regresi, $Y = 1,632 + 0,200X1 + 0,403X2 + 0,336X3$ F. Hitung = 24,433 sig F = 0,000 f.tabel = 2,77						

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel

Pengujian secara empiris memberikan bukti dimana nilai t_{hitung} diperoleh 2,240, sementara nilai yang didapatkan dari t_{tabel} ialah 2,003, koefisien regresi positif senilai 0,200 serta nilai sig $0,029 < 0,05$ jadi bisa dikatakan jika t_{hitung} terletak pada area penolakan H_0 artinya H_1 diterima. Temuan tersebut membuktikan bahwasannya lingkungan kerja Discovery Kartika Plaza Hotel memang mempengaruhi dengan positif secara parsial serta signifikan pada kinerja petugas atau karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel

Sebagaimana hasil pengukuran empiris memperlihatkan jika nilai t_{hitung} diperoleh 3,615, sementara untuk t_{tabel} dengan nilai 2,003, nilai koefisien regresi sebesar positif 0,403, serta diperoleh nilai sig . yakni $0,001 < 0,05$ jadi bisa dikatakan jika t_{hitung} terletak pada area penolakan H_0 artinya H_2 diterima. Temuan tersebut menggambarkan bahwasannya secara individual (parsial) memang benar jika ditemukan ada pengaruh atau hubungan positif serta signifikan antara disiplin kerja pada kinerja karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel

Sebagaimana hasil uji empiris memperlihatkan jika nilai t_{hitung} diperoleh senilai 2,492, sementara untuk t_{tabel} bernilai 2,003, nilai koefisien regresi sebesar positif 0,336 dan didapatkan nilai sig . yakni $0,016 < 0,05$ jadi bisa dikatakan jika t_{hitung} terletak pada area

penolakan H_0 artinya H_3 diterima. Temuan tersebut menggambarkan bahwasannya memang benar ditemukan ada hubungan atau pengaruh positif secara parsial serta signifikan dari kompensasi pada kinerja karyawan Discovery Kartika Plaza Hotel.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel

Sebagaimana hasil uji empiris memperlihatkan jika nilai F_{hitung} diperoleh senilai 24,433, sementara untuk F_{tabel} ialah 2,77, dengan persamaan regresi $Y = 1,632 + 0,200X_1 + 0,403X_2 + 0,336X_3 + e$, dan didapatkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$ jadi bisa dikatakan bahwasannya F_{hitung} terletak pada area penolakan H_0 artinya H_4 diterima. Temuan tersebut menggambarkan jika secara simultan (bersama-sama), memang benar ditemukan ada hubungan atau pengaruh signifikan yang diberikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja petugas di Discovery Kartika Plaza Hotel.

SIMPULAN

Berlandaskan *output* pengolahan dan analisis data yang sudah dilaksanakan, bisa diambil sejumlah simpulan akhir, yakni:

- 1) Pada Discovery Kartika Plaza Hotel terdapat hubungan positif serta signifikan yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja (X_1) pada kinerja karyawan (Y). Bisa ditinjau melalui nilai koefisien regresi 0,200, nilai $t_{hitung} = 2,240$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 2,003$ disertai taraf signifikannya senilai $0,029 < 0,050$. Jadi bisa diartikan, makin bagus lingkungan kerja, mengakibatkan makin meningkat kinerja yang dihasilkan karyawan ketika menjalankan tugas.
- 2) Pada Discovery Kartika Plaza Hotel terdapat pengaruh atau hubungan positif serta signifikan yang diberikan oleh variabel disiplin kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y). Dimana nilai koefisien regresi yaitu 0,403, nilai $t_{hitung} = 3,615$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 2,003$ dan didapatkan taraf signifikannya $0,001 < 0,050$. Karenanya bisa diartikan bahwasannya makin bagus disiplin kerja petugas, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan makin baik dan meningkat ketika menjalankan tugas.
- 3) Pada Discovery Kartika Plaza Hotel terdapat hubungan yang positif serta signifikan yang diberikan oleh variabel kompensasi (X_3) pada kinerja karyawan (Y). Diperlihatkan melalui nilai koefisien regresi = 0,336, nilai $t_{hitung} = 2,492$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 2,003$ tingkat signifikannya ialah $0,016 < 0,050$. Dengan artian kesesuaian jumlah kompensasi yang diberikan organisasi atau perusahaan, akan menyebabkan kinerja karyawan semakin baik.
- 4) Pada Discovery Kartika Plaza Hotel terdapat hubungan signifikan yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja serta kompensasi pada kinerja karyawan (Y). Dibuktikan melalui $f_{hitung} = 24,433$ dibandingkan dengan nilai $f_{tabel} = 2,77$, persamaan regresi yakni $Y = 1,632 + 0,200X_1 + 0,403X_2 + 0,336X_3 + e$ dengan taraf signifikansinya yaitu $0,000 < 0,050$. Dengan artian semakin baik ketiga komponen tersebut dilaksanakan, akan menjadikan kinerja karyawan semakin maksimal ketika menjalankan tugasnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih didedikasikan penulis untuk seluruhbelah pihak yang turut serta mengarahkan, membantu, dan memberikan dukungan serta masukan untuk menyelesaikan penelitian dan jurnal ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih untuk Universitas Dhyana Pura beserta dosen dan jajarannya yang membantu dalam proses penerbitan artikel ini. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Manajemen Discovery Kartika Plaza Hotel yang telah mengizinkan penulih untuk melakukan penelitian ini. Terakhir penulis haturkan terima kasih untuk keluarga, teman, sahabat yang sudah membantu dan mendukung penulis, sehingga mampu menyelesaikan penelitian dan penulisan artikel ini tepat waktu. Semoga penelitian ini bisa memberikan dampak positif dan bermanfaat bagi para pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hasibuan, M.S. and Hasibuan, H.M.S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S. (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Moeheriono, E. And Si, D.M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.P. (2016). *Evaluasi Kinerja Guru*. Bandung: Aditama.
- Mastuti, M. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAHA SRIWIJAYA PALEMBANG*. *Jurnal Manajemen*, 5(2), pp.38-38.
- Mosoti, Z.M., *Factors That Influence Employee Performance: The Case of Fairmont Norfolk Hotel*.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalialia (Manajemen Personalialia dan Ruang Lingkupnya)*. Bandung: CV Pustaka Setia Bandung.
- Nurchahyo, D.I. and RAHARJA, R. (2014). *Pengaruh Struktur Kepemilikan Saham Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2010-2013)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Riyanti, A and Edison. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung*. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), pp.56-71.
- Saleleng, M. and Soegoto, A.S. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanianKabupaten Sorong Selatan*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).

- Silalahi, A.F., Sahat. (2013). *Tenaga Kerja: Perspektif Hukum, Ekonomi, dan Sosial*, Pusat Kajian Pengolahan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal DPR Republik Indonesia.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Grup.
- Setiawan, F. and Dewi, A.S.K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. Bandung: In Media.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Kanisius, Yogyakarta.
- Tanoyo, K., Wiwoho, T.Y. and Nugroho, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Majapahit Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(2), pp.410-426.
- Tanjung, N.C., Waryono, W. and Abrian, Y. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND ROCKY BUKITTINGGI. *Journal of Home Economics and Tourism*, 15(2).
- Yeh, S.S. and Huan, T.C. (2017). Assessing the impact of work environment factors on employee creative performance of fine-dining restaurants. *Tourism Management*, 58, pp.119-131.



Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)

Vol. 1, No.2 Desember 2022

Available online at <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>

Research Article

e-ISSN: 2963-0924