

## **Determinan Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas Pada Sektor Perhotelan Di Solo**

**Fendy Kurniawan<sup>1)</sup>, I Ketut Suardana<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>S1 Pariwisata Universitas Pignatelli Triputra

<sup>2)</sup>Akademi Pariwisata Dharma Nusantara Sakti Yogyakarta

E-Mail: [fendywawan12022@gmail.com](mailto:fendywawan12022@gmail.com)<sup>1)</sup>, [ketutsuardana@akparda.ac.id](mailto:ketutsuardana@akparda.ac.id)<sup>2)</sup>

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Solo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan hotel di Kota Solo, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R square sebesar 0,788 menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja sebesar 78,8%, sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan motivasi kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan penguatan loyalitas karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi pada industri perhotelan.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan*

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work motivation, work environment, and work loyalty on employee performance at hotels in Solo City. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of hotel employees in Solo City, with a census sampling technique involving 60 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) program. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, and work loyalty has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation, work environment, and work loyalty significantly affect employee performance. The adjusted R square value of 0.788 indicates that employee performance variation can be explained by work motivation, work environment, and work loyalty by 78.8%, while the remaining 21.2% is influenced by other variables outside this study. These findings emphasize the importance of human resource management through strengthening work motivation, creating a conducive work environment, and enhancing employee loyalty to improve organizational performance in the hospitality industry.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis secara efektif dan efisien. Menurut Kasmir (2022), kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam meningkatkan daya saing perusahaan karena karyawan merupakan penggerak utama aktivitas operasional organisasi. Dalam industri perhotelan, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Industri perhotelan di Kota Solo mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Persaingan antarhotel yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitas layanan melalui optimalisasi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan dan keberlangsungan usaha.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target kerja. Penelitian Pratama dan Sari (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, kondisi fisik, hubungan kerja, dan suasana kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian Saputra, Hidayat, dan Kusuma (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan pada industri pelayanan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah loyalitas kerja. Menurut Sutrisno (2021), loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen untuk tetap bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Loyalitas yang tinggi mampu mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan. Penelitian Nugroho dan Wijayanti (2024) membuktikan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi. Penelitian Saputra et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Rahmawati (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Hotel di Kota Solo sebagai bagian dari industri jasa menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas pelayanan kepada tamu. Tingkat persaingan yang tinggi menuntut manajemen hotel untuk memastikan karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan loyalitas tinggi agar mampu memberikan pelayanan optimal kepada pelanggan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kota Solo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri perhotelan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja

Pendapat Mangkunegara (2014) tentang kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan

untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya. Penilaian memungkinkan bagi penilai dan yang dinilai untuk secara bersama membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya. (Schein, 2014).

## 2.2. *Motivasi*

Menurut Hamali (2016) motivasi adalah sebab dari tindakan. Sedangkan menurut Ardana, dkk (2012) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Suwatno & Priansa (2011) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Hasibuan (2016) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal.

## 2.3. *Lingkungan Kerja*

Menurut Supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, mententramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Saydam (2000) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan definisi lingkungan kerja yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah kaadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja karyawan (Kartono, 2015)

## 2.4. *Loyalitas Kerja*

Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia (2003) berasal dari kata loyal atau setia, sedangkan loyalitas itu sendiri berarti perilaku kepatuhan atau kesetiaan. Gibson (2001) mengatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan keterikatan, rasa identifikasi dan keterlibatan yang dinyatakan oleh seseorang karyawan terhadap perusahaan. Keterlibatan, rasa identifikasi dan keterikatan tersebut dinyatakan oleh karyawan dengan jalan memberikan kesempatan untuk berprestasi, dengan mengakui prestasi yang dicapai.

Loyalitas karyawan menurut Dessler (2000), loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja

## 3. METODOLOGI

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu deskriptif kuantitatif, yaitu deskriptif bertujuan untuk memberikan penjelasan atau mendeskripsikan dengan beberapa indikator mengenai suatu permasalahan sosial yang menjadi objek penelitian. Survey yang menjelaskan hubungan sebab akibat karena adanya fenomena dan perumusan hipotesis (Swasta dan Irawan, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di hotel di wilayah Solo sejumlah 60 karyawan.

Menurut pendapat Arikunto (2015) diatas maka peneliti mengambil sampel sebanyak 60 responden dengan metode sensus yaitu jumlah populasi seluruhnya dijadikan sampel dengan pertimbangan karena peneliti mampu memperoleh data dari seluruh responden yang ada, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden karyawan di hotel Novotel. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ )

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Analisa Koefisien Regresi Berganda

Koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Beta	t-hit	Sig
(Constant)	0,412	0.205	.839
Motivasi Kerja	0,417	4,985	.000
Lingkungan Kerja	0,307	3,799	.001
Loyalitas Kerja	0,203	3,083	.004
R	= 0,897	Fhitung = 49,242	
R2	= 0,804	Sig = 0,000	
Adjusted R2	= 0,788		

Sumber: Data primer diolah 2026

Hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,412 + 0,417X_1 - 0,307X_2 + 0,203X_3 + e$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta  $\alpha = 0,412$  bernilai positif, tanda positif ini artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan loyalitas kerja ( $X_3$ ) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien  $\beta_1 = 0,417$  bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,417.

Koefisien  $\beta_2 = 0,307$  bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar sebesar 0,307

Koefisien  $\beta_3 = 0,203$  bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,203.

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan loyalitas kerja ( $X_3$ ) bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai dari ketiga variabel tersebut maka kinerja karyawan pada Perhotelan di Solo juga semakin meningkat.

##### 4.2. Uji Hipotesis

###### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.804	.788	1.28865

Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel 2 diketahui besarnya presentase variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel bebas (koefisien determinasi) yang ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,859. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja sebesar 78,8%, sedangkan sisanya 21,2%% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

###### b. Uji t (Uji Parsial)

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0,412	2,011			0,205	0,839
Motivasi	0,417	0,084	0,533		4,985	0,000
Lingkungan	0,307	0,081	0,293		3,799	0,001
Loyalitas	0,203	0,066	0,320		3,083	0,004

Sumber : Data primer diolah 2026

- 1) Uji pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut :

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Uji pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut :

Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,799 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Uji pengaruh variabel loyalitas kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut :

Variabel loyalitas kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai r-hitung sebesar 3,083 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti loyalitas kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Uji F (Uji Stimulan)

Hasil uji F diketahui sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Stimulan  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	245,317	3	81,772	49,242	0,000 <sup>b</sup>
Residual	59,783	57	1,661		
Total	305,100	59			

Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan tabel 4 diketahui hasil di atas menjelaskan bahwa nilai F hitung sebesar

49,242 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (dibawah nilai  $\alpha = 0,05$ ). Sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan diterima

### 4.3. Pembahasan

- a. Uji pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:

Variabel motivasi kerja memiliki nilai r-hitung sebesar 4,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja dengan ditunjukkan semangat kerja dan dorongan untuk maju yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan yang terus meningkat dalam kinerjanya dan mencapai hasil kerja yang maksimal serta rela mengerahkan kemampuannya dan keahliannya serta ketrampilannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankannya.

- b. Uji pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:

Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai r-hitung sebesar 3,799 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa keadaan lingkungan tempat bekerja memberikan kesan yang menyenangkan, keamanan dan memiliki kesan betah dalam bekerja karena lingkungan kerja yang baik akan akan mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan tugas yang bebankannya, dan dengan adanya sarana dan prasarana yang mendukung pasti akan memudahkan karyawan dalam bekerja yang mana akan meningkatkan kinerja yang maksimal.

- c. Uji pengaruh variabel loyalitas kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:

Variabel loyalitas kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $r$ -hitung sebesar 3,083 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti loyalitas kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan untuk memberikan kesempatan untuk berprestasi dengan mengakui prestasi yang sudah dicapai karyawan tersebut, dengan begitu karyawan akan memberikan tingkat loyalitasnya kepada perusahaan agar terus bekerja dengan maksimal.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah peneliti uraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.
3. Variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga yang diajukan terbukti kebenarannya.

### 5.1.2. Saran

Adanya berbagai temuan, serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran kepada peneliti selanjutnya:

1. Dalam pengumpulan data selain menggunakan kuesioner juga disertai dengan wawancara.
2. Variabel yang diteliti bisa lebih bervariasi dan *up to date* mengikuti zaman.
3. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan populasi yang lebih banyak dengan menggunakan beberapa perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, F., & Yusuf, M. (2023). Work environment and employee performance linkage in hotel industry. *Jurnal Riset SDM Indonesia*, 7(2), 90–106.
- Hendrawan, F., & Yusuf, M. (2023). Work motivation and performance linkage. *Jurnal Riset SDM Indonesia*, 7(2), 90–106.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kurniawan, E., et al. (2023). Workplace environment and employee outcomes. *Journal of Organizational Behavior Research*, 15(4), 201–214.
- Lestari, N., & Kurniawan, E. (2024). Employee performance determinants in hospitality industry. *International Journal of Management Studies*, 8(2), 56–70.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, T., & Wijayanti, F. (2024). Pengaruh loyalitas kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sektor jasa perhotelan. *Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia*, 14(1), 45–59.
- Pratama, R., & Sari, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri jasa hospitality. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 11(2), 112–124.
- Putra, H., & Rahman, F. (2023). Work motivation and employee engagement in service organizations. *Journal of Business Strategy*, 10(2), 75–90.

- Rahmawati, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa: Studi empiris pada industri pelayanan. *Jurnal Ekonomi Modern*, 13(1), 33–49.
- Rahmawati, S., & Putra, H. (2022). Employee loyalty as predictor of performance. *Jurnal Ekonomi Modern*, 13(1), 33–49.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson Education.
- Saputra, A., Hidayat, M., & Kusuma, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada industri pelayanan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 87–101.
- Sedarmayanti. (2021). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, D. (2024). Strategic HRM in logistics industry. *Journal of Business Strategy*, 10(2), 75–90.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, A., & Lestari, N. (2021). Human resource management and organizational performance. *International Journal of Management Studies*, 8(2), 56–70.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, A., & Siregar, D. (2024). Employee loyalty as a predictor of organizational sustainability. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 15(3), 145–160.