

# Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di The Balcone Hotel And Resort

Aerlangga<sup>1</sup>

**\*Korespondensi:**

email: aerlangga@gmail.com

**Afiliasi Penulis:**

<sup>1</sup> UIN Sjech M. Djamil Djambek  
Bukittinggi, Indonesia

**Sejarah Artikel:**

Submit: 12 Maret 2025

Revisi: 10 April 2025

Diterima: 30 Mei 2025

Diterbitkan: 30 Juni 2025

**Kata Kunci:**

Sertifikasi Halal, UMKM, Indonesia

**Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perkembangan bisnis pariwisata, khususnya di bidang akomodasi perhotelan di Sumatera Barat, terutama di Kabupaten Agam, yang memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan pengambilan sampel sebanyak 82 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan observasi. Analisis data diolah menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Prosedur analisis yang dilaksanakan dalam penelitian ini mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinan ( $R^2$ ), uji T (parsial), dan uji F (simultan). Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, diperoleh hasil output dari SPSS pada uji T ( $X_1$ ) untuk variabel yang dianalisis, menunjukkan nilai sebesar 10,014, yang lebih besar dari 1,990 (T tabel), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, nilai signifikansi pada uji T kedua memperoleh nilai 0,003, yang juga menunjukkan hasil yang signifikan

**Abstract**

*This research is driven by the growth of the tourism industry, specifically in the hotel accommodation sector within West Sumatra, particularly in Agam Regency. This development is closely linked to the presence of competent Human Resources (HR). The study employs a descriptive quantitative approach, utilizing a sample of 82 respondents. Data collection is conducted through the distribution of questionnaires and observational methods. The analytical technique applied in this research is multiple linear regression, facilitated by the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The data analysis procedures include validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, multiple linear regression analysis, and determination coefficient analysis ( $R^2$ ). Additionally, both T-tests (partial) and F-tests (simultaneous) are conducted. The examination of hypotheses yielded significant results; specifically, the output from the SPSS T-test indicates a value of 10.014, which exceeds the critical value of 1.990 (T-table) at a significance level of 0.000. Furthermore, a second comparison yielded a greater value of 1.990 (T-table) with a significance level of 0.003*

## PENDAHULUAN

Salah satu bisnis yang ada di pariwisata adalah bidang perhotelan. Perhotelan adalah suatu bisnis yang menyediakan berbagai macam pelayanan untuk para tamu yang berkunjung ke suatu tempat ke tempat lain yang tujuannya untuk berwisata. Adapun macam-macam pelayanan yang di sediakan di sebuah hotel selain penyediaan kamar, adapula penyediaan pelayanan food and beverage, spa, meeting room, coffe shop, karaoke, sport area dan masih banyak lagi yang dapat dirasakan oleh wisatawan saat berkunjung ke suatu hotel (Oliveira et al., 2022).

The Balcone Hotel and Resort merupakan salah satu bentuk bisnis di bidang perhotelan yang memiliki sertifikasi bintang 4 sehingga pelayanan yang di tawarkan cukup sempurna atau lengkap dibanding hotel lainnya yang ada di Kabupaten Agam. Hotel ini selain menyediakan jasa pelayanan kamar juga menyediakan food and beverage, coffe shop, restaurant, meeting room . Dengan kata lain hotel yang menyandang sertifikasi bintang 4 ini harus memenuhi standar yang melebihi dari hotel di bawah nya sehingga menjaga kualitas pelayanan nya. Apabila hotel ini menurunkan kualitas pelayanan atau mengurangi fasilitas yang seharusnya di dapatkan oleh tamu yang berkunjung dan tidak mengoptimalkan pelayanan sama dengan mengambil hak dari tamu yang sewajarnya harus di dapat



kan sehingga hal ini sangat dilarang oleh ajaran islam dalam mengambil hak orang lain sebagaimana dalil di bawah ini :

Latar belakang masalah ini di angkat oleh peneliti yaitu, karena kurangnya motivasi dan lingkungan kerja terhadap hasil kinerja karyawan yang berakibat pada kurangnya hasil kerja sehingga pelayanan menurun dan komplek tamu yang terus berdatangan selain itu berkurangnya loyal tamu untuk kembali datang ke hotel ini. Kinerja yang menurun ini dapat disebabkan oleh tidak mendukung karyawan dengan motivasi dan lingkungan yang baik sehingga kurang efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada konsumen (Azhar Alam et al., 2024).

Motivasi kerja dan lingkungan kerja di the balcone hotel yang sangat rendah sehingga tidak tercapai nya kinerja yang di harapkan perusahaan. Motivasi kerja yang kurang di berikan oleh perusahaan seperti kurang nya promosi kerja untuk karyawan status daily wolker naik status menjadi training dan terakhir naik status menjadi karyawan kontrak walau sudah mengabdikan lebih dari 1 tahun sehingga lewat dari peraturan kerja waktu tertentu (PKWT) seperti : Menjadi karyawan daily worker selama 3 bulan, di lanjutkan masa training selama 3 bulan sehingga apabila dalam kurun 6 bulan sudah terjalani karyawan dapat di angkat menjadi karyawan kontrak perusahaan dengan penilaian Baik. Apabila karyawan tidak memberikan hasil kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberhentikan karyawan. Di sini tampak banyak karyawan sudah melewati masa tersebut sehingga karyawan merasa diberikan harapan yang tidak sesuai perjanjian kerja waktu tertentu sehingga karyawan yang masih berstatus daily worker tidak mempunyai motivasi yang baik. Selain, itu di perusahaan the balcone hotel di bawah naungan PT. DAS Hotel ini juga kurang memberikan penghargaan kepada karyawan paling bawah yaitu tenaga kerja daily worker dan Training dari hasil pencapaian kinerja yang mereka hasilkan (Ratnasari et al., 2024).

Keberhasilan suatu kerja yang dihasilkan suatu departemen dalam suatu hotel yang akan mendapatkan apresiasi penghargaan hanya para pimpinan manager dan staff yang di akui dalam susunan kerja perusahaan tersebut sehingga tidak ada peluang besar para bawahan seperti daily worker dan training untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Dan banyaknya penilaian yang di lakukan oleh manager bukan berdasarkan kinerja melainkan berdasarkan lama mengabdikan dan berdasarkan kemampuan seseorang dalam memikat hati manager yang memimpin sebagai perpanjangan tangan ke pada pimpinan yang lebih atas. Lingkungan kerja juga menjadi penentu dalam pencapaian kinerja yang baik dimana lokasi the balcone hotel yang terletak di atas bukit sehingga letak posisi kamar, restaurant, meeting room dan parkir area yang terletak tidak pada satu area gedung yang sama. Sehingga hal ini membuat terhambat nya hasil kinerja karyawan yang baik di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Tidak adanya alat transportasi yang di sediakan untuk seorang bellboy dalam mengangkat barang tamu ke setiap zona kamar yang ada di the balcone hotel and resort sehingga karyawan terpaksa memakai trolley angkat yang apabila di pertimbangkan dalam bekerja dapat menghabiskan waktu yang lama dan kemungkinan kerusakan barang bawaan tamu yang di angkat dengan sebuah trolley (Çıki & Tanrıverdi, 2025).

Banyaknya perbedaan tanggung jawab pekerjaan yang dibeban kan kepada pekerja paling bawah seperti daily worker dan training lebih berat dan lebih banyak ketimbang karyawan kontrak perusahaan sehingga perbedaan tersebut membuat kinerja yang tidak sehat antar karyawan. Jika hal ini dikaji lebih dalam oleh pimpinan perusahaan dengan melakukan penilaian kinerja karyawan dalam kurun waktu triwulan maka dapat di hasilkan kinerja karyawan kontrak di hotel balcone and resort mengalami penurunan disebabkan sudah merasa mendapatkan pencapaian teratas, sebaliknya para pekerja daily worker dan training mempunyai semangat dan motivasi tinggi dalam pencapaian promosi naik jabatan sehingga memaksimal kan kinerja yang baik agar dapat mengisi atau menggantikan posisi karyawan kontrak yang mempunyai penurunan kinerja. Motivasi kerja karyawan daily worker ataupun training di hotel balcone di awal opening hotel tahun 2020 mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga semangat untuk menghasilkan kinerja yang baik serta loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Namun, semakin berjalan nya waktu motivasi kerja semakin menurun

disebabkan Management hotel the balcone hotel yang tidak konsisten dan dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan dari pemilik hotel serta kurangnya kepedulian terhadap semangat motivasi kerja karyawan daily worker atau training.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan The Balcone Hotel and Resort dimana diawal opening lingkungan kerja sangat baik sehingga para karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Namun, seiring berjalannya waktu lingkungan kerja semakin buruk disebabkan banyak rekan kerja ataupun management hotel saling menjatuhkan sehingga kurangnya kesempatan karyawan daily worker atau training menunjukkan hasil kinerja yang baik kepada pimpinan agar mendapatkan apresiasi dari pimpinan seperti promosi jabatan ataupun lainnya.

Kurun waktu selama 4 tahun hotel balcone beroperasi sudah ada sebanyak 458 pekerja yang terdiri dari karyawan, training, daily worker dan pada saat ini tahun 2024 jumlah karyawan sebanyak 45 orang, DW sebanyak 120 orang, dan training sebanyak 20 orang dengan total 170 orang. Dimana setiap bulannya DW yang akan naik menjadi training tidak banyak atau tidak cukup signifikan dan juga training yang naik menjadi karyawan tidak cukup signifikan sehingga banyak DW atau training memutuskan untuk resign dan penurunan jumlah karyawan juga terjadi disebabkan faktor penawaran gaji di tempat lainnya lebih tinggi dan promosi jabatan lebih di tempat lain. Adapun karyawan yang keluar dan diangkat menjadi staff dan training tidak cukup sebanding dengan jumlah DW yang ada di the balcone hotel and resort.

## METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan teknik deskriptif kuantitatif (Ullah & Ameen, 2018). Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan melalui observasi lapangan langsung, penyebaran kuesioner, dan hasil wawancara. Untuk data sekunder dari data perusahaan berasal dari HRD. Seluruh karyawan Balcone Hotel and Resort menjadi populasi penelitian. Populasi 458 dari Juli 2020 hingga Juli 2024. Sampel dalam penelitian sebanyak 82 responden. Teknik pengumpulan data meliputi pencatatan, kuesioner, dan observasi. Uji regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji hipotesis (uji T dan F), uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) semuanya digunakan dalam prosedur analisis data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Rhitung lebih besar daripada Rtabel, maka validitas masing-masing pernyataan instrumen penelitian dianggap sah dan dapat dilanjutkan. Nilai Alpha Cronbach untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0,950, yang lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen ini dinyatakan reliabel. Begitu pula, variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,947 juga memenuhi kriteria reliabilitas. Selanjutnya, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,965, yang juga mengindikasikan reliabilitas yang tinggi.

Pada hasil analisis asumsi tradisional untuk uji normalitas, nilai residual menunjukkan distribusi normal dengan nilai signifikansi 0,076, yang lebih besar dari 0,05. Adapun uji multikolinearitas menghasilkan nilai VIF sebesar 6,308 – di mana nilainya kurang dari 10 – serta nilai toleransi sebesar 0,159, yang menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini, sehingga model tersebut dapat digunakan.

Terakhir, karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 (pada tingkat kepercayaan 95%), dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi (2 tailed) untuk X1 sebesar 0,449 dan untuk X2 sebesar 0,799, keduanya lebih besar dari 0,05. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,743	1,184		-1,472	,145		
	Motivasi Kerja	,791	,079	,747	10,014	,000	,159	6,308
	Lingkungan Kerja	,255	,082	,232	3,115	,003	,159	6,308

Gambar 1 Hasil Uji Regresi Linear Bergand

1. Kinerja karyawan di Balcone Hotel and Resort menurun karena tidak adanya faktor independen, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai konstanta yang bernilai negatif sebesar - 1,743.

2. Kinerja karyawan di Balcone Hotel and Resort dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja, yang tercermin dari nilai koefisien variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,791. Ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi semua faktor lainnya tetap konstan, motivasi kerja setiap karyawan di Balcone Hotel and Resort berkontribusi sebesar 79,1% terhadap kinerja mereka.

3. Selanjutnya, kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja, dengan nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,255. Artinya, jika semua faktor lainnya tetap sama, setiap peningkatan pada kondisi lingkungan kerja di Balcone Hotel and Resort dapat menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 25,5%.

Pada saat dilakukan sanalisis yang lebih mendalam, nilai R Square yang mencapai 0,930 menunjukkan bahwa kombinasi dari faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 93,0% terhadap kinerja karyawan di Balcone Hotel and Resort. Sementara itu, terdapat 7,0% kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi yang diujikan. Pengujian Hipotesis Penulis penelitian ini menyelidiki bagaimana kinerja karyawan (Y) di Balcone Hotel and Resort dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X1). Hasil pengujian di bawah ini meng gambarkannya:

a. Uji parsial, atau uji T

Kinerja individu karyawan di Balcone Hotel and Resort dinilai menggunakan uji T untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi. Hasil keluaran uji T motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di the balcone hotel and resort secara parsial.

b. Uji F (Simultan)

Di Balcone Hotel and Resort, uji F digunakan untuk memastikan hubungan antara karakteristik kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja, dan motivasi kerja. H1 diterima dan H0 ditolak nilai Fhitung = 527,405 > 3,11 (Ftabel) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Balcone Hotel & Resort dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Analisis Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) di The Balcone Hotel and Resort

Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,791 berdasarkan hasil penelitian regresi linier berganda. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di Balcone Hotel and Resort. Dengan kata lain, jika semua faktor lainnya tetap konstan, kinerja karyawan di Balcone Hotel and Resort dapat meningkat hingga 0,791, atau 79,1%, seiring dengan peningkatan motivasi kerja. Hasil uji-t untuk variabel ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, dengan nilai 10,014 yang lebih besar dari 1,990 (T tabel) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Bahwa kinerja staf di Balcone Hotel and Resort dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Menurut teori kebutuhan Maslow, keinginan manusia tersusun dalam hierarki, mulai dari kebutuhan

dasar hingga tuntutan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan yang lebih rendah akan mendorong orang untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, yang dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan di Balcone Hotel & Resort meningkat dengan kualitas dan organisasi motivasi kerja yang dihasilkan. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih pada tahun 2022, berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Dyan Graha Pekan Baru." Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di hotel tersebut dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja yang diuji secara parsial.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di The Balcone Hotel and Resort

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja yang ditentukan melalui studi regresi linier berganda adalah 0,255 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Balcone Hotel and Resort dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Dengan asumsi variabel stabil, setiap peningkatan lingkungan kerja di Balcone Hotel & Resort menghasilkan kenaikan sebesar 0,255 atau 25,5%. Dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,115 > 1,990$  ( $T$  tabel), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kinerja karyawan di Balcone Hotel & Resort dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja. Teori Dua Faktor Herzberg membedakan antara faktor higienis yang jika tidak mencukupi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivasi yang menimbulkan kepuasan. Suasana yang menyenangkan dan amenitas yang memadai merupakan contoh baiknya lingkungan akan membuat kerja meningkat.

Kinerja karyawan di Balcone Hotel and Resort mengalami peningkatan sejalan dengan perbaikan lingkungan kerja. Studi yang dilakukan oleh Fitriana pada tahun 2023, berjudul "Motivasi dan Lingkungan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel," sejalan dengan penilaian ini. Temuan dari studi tersebut menunjukkan bahwa anggota staf Hotel Arya memiliki tingkat motivasi kerja yang memadai, dan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi kerja. Temuan yang serupa juga menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi berganda mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi secara bersamaan. Kesimpulan dari studi tersebut adalah bahwa kinerja pegawai Hotel Arya Pegawai Kadipaten dapat ditingkatkan melalui motivasi dan perbaikan lingkungan kerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan di The Balcone Hotel and Resort (Y).

Berdasarkan hasil analisis yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi. Hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_{0ss}$ ) ditolak, berdasarkan hasil uji  $F$  yang menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar 527,405, yang lebih besar daripada nilai  $F$  tabel sebesar 3,11, dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di Balcone Hotel and Resort dapat diketahui bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi sangat signifikan. Karena suasana kerja yang positif dan motivasi yang tinggi sangat diperlukan oleh suatu perusahaan untuk mendorong kinerja. Untuk mengetahui hubungan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja, peneliti menggunakan teori dua faktor (Herzberg). Baik elemen ekstrinsik maupun intrinsik yang memengaruhi kinerja karyawan disebutkan dalam gagasan ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudhi dan Ahmad pada tahun 2021 dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Semangi Muaro Bungo" menunjukkan kesesuaian yang terukur dengan penelitian ini. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda berdasarkan pengolahan data yang dilakukan: Pada tingkat signifikansi 0,05, hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai hitung sebesar 8,974, sedangkan nilai  $t$  tabel adalah 2,012, dengan persamaan regresi  $Y = 16,926 + 1,082X_1 + 0,353X_2 + e$ . Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan mengacu pada ambang signifikansi 0,05, keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, untuk variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, diperoleh nilai hitung sebesar 3,117 dan  $t$  tabel sebesar 2,012. Hasil tersebut mendukung



kesimpulan bahwa lingkungan kerja (X2) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel bebas yang ditentukan melalui uji simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 40,599, yang lebih besar dari Ftabel 3,20. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X1) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), yaitu kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di The Balcone Hotel and Resort, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memainkan peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Motivasi kerja terbukti menjadi pendorong utama yang memengaruhi semangat, produktivitas, dan pencapaian kinerja, sementara lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan nyata agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan optimal. Secara bersamaan, motivasi dan lingkungan kerja saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang positif, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Keseluruhan hasil ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja karyawan di The Balcone Hotel and Resort tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh dukungan manajerial dan lingkungan kerja yang sehat. Dengan adanya kombinasi antara motivasi yang tinggi dan kondisi kerja yang memadai, karyawan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya serta berkontribusi terhadap keberlanjutan dan reputasi hotel. Hal ini menuntut adanya perhatian serius dari pihak pemilik maupun manajemen dalam menciptakan kebijakan dan strategi yang mampu memelihara serta meningkatkan kedua aspek tersebut agar kinerja karyawan tetap terjaga pada level yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Mahfuzil. 2022. "Hygiene Factors dan motivator factors (Teori Herzberg) dosen". yayasan barcode. Kota Makassar.
- Azhar Alam, Eka Lutfia Khoirun Nisa, Haque, M. G., & Abdelsalam Adam Hamid. (2024). Halal Tourism and the Islamic Socio-Cultural Responsibilities of Domestic Tourists in Indonesia. *Fikri : Jurnal Kajian Agama, Sosial Dan Budaya*, 9(2), 221-238. <https://doi.org/10.25217/jf.v9i2.4794> Barat : CV.Media Sains Indonesia.
- Çıktı, K. D., & Tanrıverdi, H. (2025). Understanding Muslim tourist behavior in non-Muslim countries through the stimulus-organism-response framework. *Journal of Islamic Marketing*. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2024-0378/1255702/UNDERSTANDING-MUSLIM-TOURIST-BEHAVIOR-IN-NON>
- Danisa Danir dan Komari Nurul. 2023. " Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja. Karyawan". *Jurnal Management Business Innovation Convergence*.
- Nalendra Aloysius Ranga Aditya.dkk. 2021."Statistik seri dasar dengan spps". Bandung-Jawa.
- Nur Ade Yani. 2021."Uji Asumsi Klasik Dengan SPSS 24.0". Bukittinggi
- Oliveira, J. S., Ifie, K., Sykora, M., Tsoungkou, E., Castro, V., & Elayan, S. (2022). The effect of emotional positivity of brand-generated social media messages on consumer attention and information sharing. *Journal of Business Research*, 140, 49-61. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.11.063>
- Pius Abdillah & Danu Prasetya. 2003. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Surabaya: Arloka

- Ratnasari, R. T., Sari, N. S., Ahmi, A., & Ismail, S. (2024). Research trends of halal tourism: a bibliometric analysis. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. <https://doi.org/10.1108/JIABR-08-2023-0246/1255682/RESEARCH-TRENDS-OF-HALAL-TOURISM-A-BIBLIOMETRIC>
- Syahza and Riau. 2021. *Buku Metodologi Penelitian*
- Ullah, A., & Ameen, K. (2018). Account of methodologies and methods applied in LIS research: A systematic review. *Library & Information Science Research*, 40(1). <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2018.03.002>
- Widodo, widodo. *Metodologi Populer & Praktis*.(Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2017).