

Analisis Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali

Ni Kadek Sayang Murjayasri^{1*}, I Wayan Siwantara², I Gusti Ayu Widiadnyani³

¹⁻³Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali, Indonesia

Email: sayangmurjayasri@gmail.com¹, wayansiwantara@pnb.ac.id², gustiayuwidia@pnb.ac.id³

*Penulis Korespondensi: sayangmurjayasri@gmail.com

Abstract. Human resources are a vital asset for a company, playing a central role in supporting the achievement of organizational goals through optimal performance. Therefore, companies need to pay attention to various factors that can affect employee performance, such as work discipline, work environment, and work motivation. This study aims to analyze the influence of work discipline, work environment, and work motivation, both partially and simultaneously, on employee performance at Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. This research uses probability sampling with a proportionate stratified random sampling technique, involving a sample of 86 respondents drawn from all active employees. The data sources consist of primary and secondary data, and the type of research is quantitative. Data were collected through observation and questionnaires measured using a Likert scale, while the instrument was tested using validity and reliability tests. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results indicate that, both simultaneously and partially, work discipline, work environment, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. This shows that the better the work discipline, work environment, and work motivation, the higher the employee performance.

Keywords: Bali Resort; Employee Performance; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation.

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden yang berasal dari seluruh karyawan aktif. Sumber data berupa data primer dan data sekunder, dengan jenis penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert, sedangkan instrumen diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin membaik disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Resort Bali.

1. LATAR BELAKANG

Kebutuhan akan kualifikasi karyawan semakin dinamis menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan zaman, sementara persaingan antar perusahaan semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dari setiap perusahaan karena sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan, sehingga harus digunakan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Hasibuan, 2023). Faktor-faktor

yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, budaya organisasi, pendidikan, dan gaji. Di antara berbagai faktor tersebut, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja diduga memiliki peran penting dalam menentukan optimal atau tidaknya kinerja karyawan.

Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali merupakan salah satu perusahaan perhotelan yang berlokasi di kawasan wisata Kabupaten Klungkung, Bali, yang menghadapi permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan. Total pendapatan perusahaan pada tahun 2025 mencapai Rp29.885.612.296, namun data tersebut memperlihatkan fluktuasi pendapatan yang signifikan antar bulan dengan puncak pada bulan Juli sebesar Rp4.180.698.115 dan penurunan cukup tajam pada kuartal pertama. Fluktuasi tersebut tidak semata-mata merupakan fenomena musiman, melainkan juga mencerminkan ketidakstabilan kinerja operasional yang sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai ujung tombak pelayanan. Indikasi tersebut diperkuat oleh data keluhan tamu yang mencapai 485 keluhan sepanjang tahun 2025 dengan rata-rata lebih dari 40 keluhan per bulan, yang umumnya berkaitan dengan keterlambatan pelayanan, kurangnya responsivitas karyawan, serta ketidaksesuaian standar layanan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan karyawan belum sepenuhnya optimal sehingga perlu ditelaah melalui faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku (Rivai dkk., 2023). Semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas dan kinerjanya (Nadiroh dkk., 2022). Salah satu indikator disiplin kerja dapat diukur dari tingkat absensi karyawan, di mana rata-rata tingkat absensi karyawan Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali pada tahun 2025 tercatat sebesar 3,86%. Angka tersebut tergolong tinggi karena tingkat absensi yang berada di atas rentang 3% hingga 15% per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala disiplin kerja yang buruk (Ardana dkk., 2021). Selain tingginya tingkat absensi, masih ditemukan karyawan yang beristirahat melebihi jam kerja, terlambat masuk kerja, serta tidak menggunakan tanda pengenal saat bertugas, yang memperlihatkan tingkat disiplin kerja yang masih rendah.

Faktor kedua yang diduga memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, yaitu lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2023). Lingkungan kerja secara langsung berhubungan dengan karyawan karena menjadi tempat mereka menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila lingkungan kerja

perusahaan baik maka akan membawa dampak positif kepada karyawan, dan sebaliknya (Hernawan & Hendratmoko, 2022). Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja fisik di Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali secara umum sudah cukup mendukung aktivitas kerja, namun masih terdapat beberapa fasilitas yang memerlukan pemeliharaan serta bagian bangunan yang memerlukan perbaikan ringan sehingga berpotensi memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan. Faktor ketiga adalah motivasi kerja, yang merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh keikhlasan dan kesungguhan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Mangkunegara, 2021).

Hasil beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Haque dkk. (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa mengenai motivasi kerja diperoleh Rojikun & Panggabean (2021) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut tidak sepenuhnya konsisten, karena penelitian Mufida dkk. (2021) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan juga ditemukan pada variabel motivasi, sebagaimana hasil penelitian Santi Dewi (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) tersebut memperlihatkan ketidakkonsistenan temuan sehingga mendorong perlunya pengujian kembali.

Berdasarkan fenomena empiris dan perbedaan hasil penelitian di atas, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

2. KAJIAN TEORITIS

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori perilaku organisasi (*organizational behavior*), yaitu bidang studi yang mendalami pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tersebut untuk mengoptimalkan efektivitas organisasi (Butarbutar dkk., 2021). Teori ini menekankan pengamatan keadaan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti kemangkiran,

perputaran karyawan, produktivitas, dan kinerja individu, serta kaitannya dengan motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan sikap kerja. Dalam kerangka tersebut, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan individu terhadap aturan organisasi, lingkungan kerja mencerminkan kondisi yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja, sedangkan motivasi kerja mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat karyawan, sehingga ketiganya memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Teori ini bersumber pada manajemen sumber daya manusia, yaitu rangkaian strategis, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya (Rivai dkk., 2023), yang mencakup fungsi merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian (Dessler, 2021).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku pada suatu perusahaan dengan penuh kesadaran (Nadiroh dkk., 2022). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Mufida dkk., 2021), sedangkan motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2021). Adapun kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Hasibuan, 2023). Kinerja tersebut juga dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah dan tidak melanggar hukum (Sitoro dkk., 2023). Mengacu pada uraian tersebut, dirumuskan hipotesis bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan, dan berlokasi di Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali, Jalan Subak Leping Nomor 16, Takmung, Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif yang berjumlah 110 orang. Penentuan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling* yang digunakan bila populasi memiliki anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional

(Sugiyono, 2023), di mana strata yang dimaksud adalah departemen kerja karyawan, dan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran 5% sehingga diperoleh 86 responden yang dibagi secara proporsional pada setiap departemen. Variabel bebas terdiri atas disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang setiap butir pernyataannya diukur menggunakan skala *Likert* lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5), yang dilengkapi dengan observasi langsung terhadap objek penelitian.

Prosedur penelitian diawali dengan observasi lapangan dan penyebaran kuesioner kepada 86 responden, kemudian data yang terkumpul diuji kelayakan instrumennya melalui uji validitas dengan kriteria nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan uji reliabilitas dengan kriteria nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7. Selanjutnya data dianalisis menggunakan statistik deskriptif serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan metode *one-sample kolmogorov-smirnov*, uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser*, dan uji multikolinearitas melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (*VIF*). Pengujian pengaruh antar variabel dilakukan dengan analisis regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, α sebagai konstanta, β_1 sampai β_3 sebagai koefisien regresi, dan e sebagai error. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel bebas, dengan seluruh proses pengolahan data dibantu program SPSS pada tingkat signifikansi 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, di mana suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,3 (Ghozali, 2023). Hasil pengujian validitas terhadap seluruh indikator penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Jumlah Item	Rentang Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	9	0,687 – 0,851	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	18	0,548 – 0,865	Valid
Motivasi Kerja (X_3)	9	0,599 – 0,838	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,498 – 0,858	Valid

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator penelitian pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,3. Nilai korelasi tersebut berkisar antara 0,687 hingga 0,851 pada disiplin kerja, 0,548 hingga 0,865 pada lingkungan kerja, 0,599 hingga 0,838 pada motivasi kerja, serta 0,498 hingga 0,858 pada kinerja karyawan, dengan nilai terendah pada indikator Y2 dan nilai tertinggi pada indikator X2.16. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria dan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2023). Hasil pengujian reliabilitas seluruh variabel penelitian disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,787	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,764	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,784	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,70, yaitu disiplin kerja sebesar 0,787, lingkungan kerja sebesar 0,764, motivasi kerja sebesar 0,784, dan kinerja karyawan sebesar 0,773. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengukuran variabel penelitian secara berulang.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Gambaran karakteristik responden secara lengkap disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden.

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	61 orang	70,93%
Perempuan	25 orang	29,07%
Jumlah	86 orang	100,00%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	33 orang	38,37%
Diploma I (D1)	29 orang	33,72%
Diploma II (D2)	3 orang	3,49%
Diploma III (D3)	7 orang	8,14%
Strata 1 (Sarjana)	14 orang	16,28%

Jumlah	86 orang	100,00%
Lama Bekerja		
< 1 tahun	25 orang	29,07%
2–5 tahun	41 orang	47,67%
6–10 tahun	14 orang	16,28%
> 10 tahun	6 orang	6,98%
Jumlah	86 orang	100,00%

Berdasarkan Tabel 3, dari 86 responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang (70,93%), sedangkan responden perempuan sebanyak 25 orang (29,07%). Pada aspek pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 33 orang (38,37%), diikuti Diploma I sebanyak 29 orang (33,72%), Strata 1 sebanyak 14 orang (16,28%), Diploma III sebanyak 7 orang (8,14%), dan Diploma II sebanyak 3 orang (3,49%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 2–5 tahun sebanyak 41 orang (47,67%), diikuti masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 25 orang (29,07%), masa kerja 6–10 tahun sebanyak 14 orang (16,28%), dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 6 orang (6,98%). Dominasi responden dengan masa kerja 2–5 tahun mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah memahami tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja perusahaan dengan baik sehingga mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel yang diteliti.

Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi tanggapan responden menggambarkan persepsi karyawan terhadap setiap variabel penelitian yang diukur menggunakan skala *Likert*. Penilaian dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu sangat kurang baik (1,00–1,80), kurang baik (1,81–2,60), cukup baik (2,61–3,40), baik (3,41–4,20), dan sangat baik (4,21–5,00). Rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing indikator disajikan pada tabel-tabel berikut.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_1).

No	Pernyataan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Saya menjadikan peraturan perusahaan sebagai pedoman dalam bekerja. (X1.1)	4,02	Baik
2	Saya memahami aturan kerja yang berlaku di perusahaan. (X1.2)	4,09	Baik
3	Saya menaati semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. (X1.3)	4,08	Baik
4	Saya menjalankan aturan kerja secara konsisten setiap hari. (X1.4)	4,15	Baik
5	Saya tetap mematuhi peraturan meskipun tidak diawasi. (X1.5)	4,17	Baik
6	Saya tidak mudah mengabaikan aturan dalam kondisi apapun. (X1.6)	4,07	Baik
7	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur. (X1.7)	4,12	Baik

8	Saya bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (X1.8)	4,29	Sangat Baik
9	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. (X1.9)	4,37	Sangat Baik
Rata-rata Skor Total		4,15	Baik

Berdasarkan Tabel 4, variabel disiplin kerja memperoleh rata-rata skor total sebesar 4,15 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Indikator dengan rata-rata skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab” (X1.9) sebesar 4,37 dan “Saya bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan” (X1.8) sebesar 4,29, keduanya berkategori sangat baik, yang menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Sementara itu, indikator dengan rata-rata skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya menjadikan peraturan perusahaan sebagai pedoman dalam bekerja” (X1.1) sebesar 4,02, yang meskipun masih berkategori baik, mengindikasikan bahwa pemahaman dan internalisasi peraturan perusahaan sebagai pedoman kerja masih perlu ditingkatkan agar disiplin kerja karyawan semakin optimal.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X₂).

No	Pernyataan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Penerangan di ruang kerja membantu saya bekerja dengan nyaman. (X2.1)	4,08	Baik
2	Cahaya di tempat kerja tidak mengganggu penglihatan saya. (X2.2)	3,65	Baik
3	Intensitas pencahayaan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan. (X2.3)	3,91	Baik
4	Fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. (X2.4)	3,83	Baik
5	Kelengkapan fasilitas kerja memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan. (X2.5)	3,94	Baik
6	Kondisi sarana dan prasarana kerja dalam keadaan baik. (X2.6)	3,94	Baik
7	Sirkulasi udara di ruang kerja membuat saya merasa nyaman. (X2.7)	4,01	Baik
8	Ruang kerja memiliki ventilasi udara yang memadai. (X2.8)	3,73	Baik
9	Suhu udara di ruang kerja mendukung produktivitas kerja. (X2.9)	3,95	Baik
10	Tingkat kebisingan di ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi saya. (X2.10)	3,48	Baik
11	Saya dapat bekerja dengan fokus tanpa terganggu suara bising. (X2.11)	3,74	Baik
12	Lingkungan kerja saya relatif tenang untuk menyelesaikan pekerjaan. (X2.12)	3,87	Baik
13	Ruang kerja saya terbebas dari bau yang mengganggu. (X2.13)	3,95	Baik
14	Kebersihan ruang kerja terjaga dengan baik. (X2.14)	4,06	Baik
15	Saya merasa nyaman dengan kondisi kebersihan ruang kerja. (X2.15)	4,06	Baik

16	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja. (X2.16)	4,08	Baik
17	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. (X2.17)	4,09	Baik
18	Terjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan. (X2.18)	4,12	Baik
Rata-rata Skor Total		3,92	Baik

Berdasarkan Tabel 5, variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata skor total sebesar 3,92 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali secara umum telah mendukung aktivitas kerja karyawan. Indikator dengan rata-rata skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Terjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan” (X2.18) sebesar 4,12, diikuti oleh “Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan” (X2.17) sebesar 4,09, yang menunjukkan bahwa hubungan sosial dan komunikasi antar karyawan berjalan harmonis. Sebaliknya, indikator dengan rata-rata skor terendah terdapat pada pernyataan “Tingkat kebisingan di ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi saya” (X2.10) sebesar 3,48, yang menunjukkan bahwa aspek kebisingan pada lingkungan fisik masih menjadi kendala dan perlu mendapat perhatian perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan nyaman.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X₃).

No	Pernyataan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Saya berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya. (X3.1)	4,12	Baik
2	Saya merasa puas jika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal. (X3.2)	4,16	Baik
3	Saya berharap perusahaan memberikan apresiasi/ <i>reward</i> kepada karyawan yang berprestasi. (X3.3)	4,12	Baik
4	Saya berusaha memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja. (X3.4)	4,08	Baik
5	Saya merasa termotivasi ketika diberi kepercayaan untuk memimpin tugas. (X3.5)	4,12	Baik
6	Pemberian bonus, <i>reward</i> atau penghargaan dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja saya. (X3.6)	4,14	Baik
7	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim. (X3.7)	4,20	Baik
8	Saya menjaga hubungan baik dengan seluruh rekan kerja. (X3.8)	4,31	Sangat Baik
9	Saya merasa nyaman bekerja dalam lingkungan yang penuh kebersamaan. (X3.9)	4,07	Baik
Rata-rata Skor Total		4,15	Baik

Berdasarkan Tabel 6, variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata skor total sebesar 4,15 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator dengan rata-rata skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya menjaga hubungan baik dengan seluruh rekan kerja” (X3.8) sebesar 4,31 yang berkategori

sangat baik, yang mencerminkan kuatnya rasa kebersamaan dan hubungan antar karyawan sebagai sumber motivasi. Sementara itu, indikator dengan rata-rata skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa nyaman bekerja dalam lingkungan yang penuh kebersamaan” (X3.9) sebesar 4,07, yang meskipun masih berkategori baik, menunjukkan bahwa penciptaan suasana kerja yang penuh kebersamaan tetap perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk menjaga motivasi kerja karyawan.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).

No	Pernyataan	Rata-rata Skor	Kategori
1	Saya bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan perusahaan. (Y1)	4,12	Baik
2	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan. (Y2)	3,78	Baik
3	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya. (Y3)	4,16	Baik
4	Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. (Y4)	4,08	Baik
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditentukan. (Y5)	4,06	Baik
6	Produktivitas kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan. (Y6)	4,02	Baik
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. (Y7)	4,06	Baik
8	Saya jarang menunda penyelesaian tugas. (Y8)	4,10	Baik
9	Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan agar selesai tepat waktu. (Y9)	4,20	Baik
10	Saya selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan. (Y10)	4,24	Sangat Baik
11	Saya jarang mengambil izin di luar ketentuan yang berlaku. (Y11)	3,97	Baik
12	Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik setiap bulannya. (Y12)	4,28	Sangat Baik
Rata-rata Skor Total		4,09	Baik

Berdasarkan Tabel 7, variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata skor total sebesar 4,09 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali telah berada pada tingkat yang baik. Indikator dengan rata-rata skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik setiap bulannya” (Y12) sebesar 4,28 dan “Saya selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan” (Y10) sebesar 4,24, keduanya berkategori sangat baik, yang menunjukkan tingginya tingkat kehadiran karyawan. Sebaliknya, indikator dengan rata-rata skor terendah terdapat pada pernyataan “Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan” (Y2) sebesar 3,78, yang menunjukkan bahwa aspek ketelitian dan kualitas hasil kerja masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi agar tingkat kesalahan kerja dapat diminimalkan.

Hasil Analisis Data

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran umum mengenai variabel penelitian yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil uji statistik deskriptif disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Statistik Deskriptif.

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Disiplin Kerja (X ₁)	86	9	45	37,37	10,472
Lingkungan Kerja (X ₂)	86	18	90	70,50	20,060
Motivasi Kerja (X ₃)	86	9	45	37,31	10,196
Kinerja Karyawan (Y)	86	12	60	49,07	12,846

Berdasarkan Tabel 8, seluruh variabel memiliki jumlah data sebanyak 86. Variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum 9, nilai maksimum 45, rata-rata 37,37, dan standar deviasi 10,472. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum 18, nilai maksimum 90, rata-rata 70,50, dan standar deviasi 20,060. Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum 9, nilai maksimum 45, rata-rata 37,31, dan standar deviasi 10,196, sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 12, nilai maksimum 60, rata-rata 49,07, dan standar deviasi 12,846. Nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-rata pada seluruh variabel menunjukkan bahwa data memiliki sebaran yang kecil sehingga simpangan data dapat dikatakan baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode *one-sample kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, di mana data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2023). Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.

Keterangan	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Unstandardized Residual	0,908	0,382

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji normalitas dengan metode *one-sample kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai sebesar 0,908 dengan nilai asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,382. Karena nilai signifikansi 0,382 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* untuk menguji ketidaksamaan *variance* dari residual antarpengamatan, di mana model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila

nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2023). Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,768	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,182	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,476	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,768 untuk variabel disiplin kerja, 0,182 untuk variabel lingkungan kerja, dan 0,476 untuk variabel motivasi kerja. Nilai signifikansi seluruh variabel tersebut lebih besar dari nilai alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*, di mana model regresi yang baik memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF* lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2023). Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,129	7,743	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,206	4,846	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,121	8,248	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 11, nilai *tolerance* ketiga variabel bebas berkisar antara 0,121 hingga 0,206 yang seluruhnya lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai *VIF* berkisar antara 4,846 hingga 8,248 yang seluruhnya lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas sehingga tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2023). Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 12 berikut.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Nilai Signifikansi
(Konstanta)	2,967	0,309
Disiplin Kerja (X_1)	0,212	0,032
Lingkungan Kerja (X_2)	0,101	0,014
Motivasi Kerja (X_3)	0,832	0,000

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,967 + 0,212X_1 + 0,101X_2 + 0,832X_3 + e$. Nilai konstanta sebesar 2,967 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja bernilai konstan, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 2,967. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,212, lingkungan kerja sebesar 0,101, dan motivasi kerja sebesar 0,832 seluruhnya bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan pada masing-masing variabel bebas akan meningkatkan kinerja karyawan apabila variabel lain dianggap konstan. Koefisien motivasi kerja yang paling besar menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat, di mana hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 (Ghozali, 2023). Hasil uji t disajikan pada Tabel 13 berikut.

Tabel 13. Hasil Uji t.

Variabel	Koefisien	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,212	0,032	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	0,101	0,014	Signifikan
Motivasi Kerja (X_3)	0,832	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 13, variabel disiplin kerja memiliki koefisien 0,212 dengan nilai signifikansi 0,032 ($0,032 < 0,05$), variabel lingkungan kerja memiliki koefisien 0,101 dengan nilai signifikansi 0,014 ($0,014 < 0,05$), dan variabel motivasi kerja memiliki koefisien 0,832 dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Karena nilai signifikansi ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. Dengan demikian, hipotesis pertama, kedua, dan ketiga dalam penelitian ini diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2023). Hasil uji F disajikan pada Tabel 14 berikut.

Tabel 14. Hasil Uji F.

Model	<i>F</i> -hitung	Signifikansi
Regresi	380,337	0,000

Berdasarkan Tabel 14, diperoleh nilai *F*-hitung sebesar 380,337 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali, dan model regresi yang diestimasi telah lulus uji kelayakan model. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, dengan nilai antara nol sampai satu (Ghozali, 2023). Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 15 berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,966	0,933	0,930

Berdasarkan Tabel 15, nilai *adjusted R square* sebesar 0,930. Hal ini berarti bahwa sebesar 93% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki kemampuan yang sangat besar dalam menjelaskan kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,212 (positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 yang lebih kecil daripada nilai α 0,05 ($0,032 < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya, sebab semakin disiplin seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas dan kinerjanya (Nadiroh dkk., 2022). Kondisi ini sejalan dengan hasil deskripsi tanggapan responden yang menempatkan disiplin

kerja pada kategori baik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haque dkk. (2021), Ermawita & Endarti (2021), Sudrajat (2022), Sitoro dkk. (2023), Gorang dkk. (2024), serta Karivan & Silalahi (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Mufida dkk. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga memperlihatkan adanya perbedaan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,101 (positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil daripada nilai alpha 0,05 ($0,014 < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Lingkungan kerja secara langsung berhubungan dengan karyawan karena menjadi tempat mereka menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila lingkungan kerja perusahaan baik maka akan membawa dampak positif kepada karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mengurangi kepuasan kerja karyawan (Hernawan & Hendratmoko, 2022). Hasil deskripsi tanggapan responden juga menempatkan lingkungan kerja pada kategori baik, meskipun aspek kebisingan masih perlu diperbaiki. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haque dkk. (2021) dan Mufida dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Sitoro dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga memperlihatkan adanya perbedaan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,832 (positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien motivasi

kerja yang paling besar juga menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja individu di tempat kerja tidak hanya bergantung pada kemampuannya saja, karena kemampuan tersebut tidak berarti apabila dalam diri karyawan tidak ada motivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka semakin meningkat pula hasil kerja yang diperolehnya (Robbins & Judge, 2023). Hal ini sejalan dengan hasil deskripsi tanggapan responden yang menempatkan motivasi kerja pada kategori baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rojikun & Panggabean (2021), Ermawita & Endarti (2021), Gorang dkk. (2024), serta Jayalaksana dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Santi Dewi (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga memperlihatkan adanya perbedaan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang menghasilkan nilai F-hitung sebesar 380,337 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$), serta didukung nilai *adjusted R square* sebesar 0,930 yang berarti 93% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Disiplin kerja mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus dan produktif, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk memberikan usaha terbaik dalam mencapai target. Apabila ketiga faktor tersebut dikelola dengan baik, maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang optimal, sebaliknya apabila salah satu faktor kurang diperhatikan maka dapat menghambat pencapaian kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haque dkk. (2021), Gorang dkk. (2024), serta Jayalaksana dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan

motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh dengan nilai koefisien 0,212 dan signifikansi 0,032, lingkungan kerja berpengaruh dengan nilai koefisien 0,101 dan signifikansi 0,014, serta motivasi kerja berpengaruh dengan nilai koefisien 0,832 dan signifikansi 0,000, di mana motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan mampu menjelaskan 93% variasi kinerja karyawan, sehingga semakin membaik disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Wyndham Tamansari Jivva Resort Bali.

Berdasarkan simpulan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat budaya disiplin kerja melalui sosialisasi kebijakan dan pengawasan yang konsisten, melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap kondisi lingkungan kerja terutama pada aspek kebisingan, serta meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang adil dan penciptaan hubungan kerja yang harmonis. Perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui program pengembangan kompetensi, pelatihan, dan evaluasi kinerja secara berkala. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti beban kerja, budaya organisasi, atau pelatihan kerja, serta menggunakan lokasi penelitian yang berbeda agar memperoleh temuan yang lebih beragam.

DAFTAR REFERENSI

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Butarbutar, M., Kato, I., Nainggolan, S. H. S. N. T., Weya, I., Purba, S. S. S., ... Munthe, R. N. (2021). *Teori perilaku organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (Edisi 15). London: Pearson Education.
- Ermawita, & Endarti, E. W. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 4(1), 14–27.
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gorang, A. F., Abodalaka, J., & S., M. (2024). Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(6), 1034–1048.
- Haque, A. M. A., Burhanudin, A. Y., & Sudarwati. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Cokro Supertirta Klaten. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 6.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernawan, C. H., & Hendratmoko, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Abadi Delanggu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 1–12.
- Jayalaksana, Z., Fitriani, L. K., & G., M. V. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 49–61.
- Karivan, Y. K., & Silalahi, J. (2024). Pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Margo Mulyo Makmur Kabupaten Tuban. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 6(12), 101–110.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & D., K. (2021). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 158–164.
- Nadiroh, S., Asiyah, S., & B., P. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11, 77–90.
- Rivai, V., Ramly, M., Mautis, T., & W., A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rojikun, A., & Panggabean, H. L. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan CV Herang Hanjuang Bogor. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 56–65.
- Santi Dewi, S. C. (2022). Efikasi diri, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta. *Jurnal Indonesia Sehat*, 1(2), 102–108.
- Sitoro, S., Mihani, M., & Matiin, N. (2023). Analysis of the roles of work discipline and work environment on employee performance. *Jurnal Ekonomi*, 12(1), 196–201.
- Sudrajat, A. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Melody Lestari Madani Palabuhanratu Sukabumi. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.