

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE LIGHT EXCLUSIVE VILLAS AND SPA DI SEMINYAK

I Komang Juliadi¹, I Ketut Sirna², Tjokorda Bagus Putra Marhaendra³

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

E-mail: komangbudi401@gmail.com, sirna@undhirabali.ac.id,
bagusputra@undhirabali.ac.id

Corresponding Author: sirna@undhirabali.ac.id

Abstract. This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. This research was conducted at The Light Exclusive Villas and Spa. The sample used consisted of 35 respondents who were employees of The Light Exclusive Villas and Spa. The data analysis techniques used include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, F Test, and t Test. From the research results, it can be seen that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a $t_{\text{calculated value}}$ of $2.829 > t_{\text{table}} 1.695$ and a significance level of $0.008 < 0.05$. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a $t_{\text{calculated value}}$ of $2.552 > t_{\text{table}} 1.695$ and a significance level of $0.016 < 0.05$. The work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a $t_{\text{calculated value}}$ of $2.139 > t_{\text{table}} 1.695$ and a significance level of $0.040 < 0.05$. Simultaneously, work discipline, work motivation, and the work environment have a significant effect on employee performance, where a $F_{\text{calculated}}$ $21.717 > F_{\text{table}} 2.91$, and a significance level of $0.000 < 0.05$. The recommendation that can be given by the researcher is that the management of The Light Exclusive Villa and Spa is expected to periodically enforce work discipline, in an effort to improve employees' ability to achieve the established work quantity, provide reprimands or sanctions for employees who do not comply with attendance frequency rules, create reward programs, such as incentives for employees who can meet targets, promotions or additional bonuses for outstanding employees, and foster relationships among employees, which can be done by periodically organizing team-building events such as outings.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di The Light Exclusive Villas dan Spa. Sampel yang digunakan adalah karyawan the light exclusive villa dan spa sebanyak 35 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji

Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 2,829 > t_{tabel} 1,695$ dan signifikannya sebesar $0,008 < 0,05$, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 2,552 > t_{tabel} 1,695$ dan sebesar $0,016 < 0,05$, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 2,139 > t_{tabel} 1,695$ dan signifikannya sebesar $0,040 < 0,05$ dan secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $F_{hitung} 21,717 > F_{tabel} 2,91$, dan signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ maka. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah pihak pengelola The Light Exclusive Villa dan Spa diharapkan secara berkala memberikan disiplin kerja, dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai kuantitas kerja yang telah ditetapkan, memberikan teguran atau sanksi untuk karyawan tidak menaati aturan frekuensi kehadiran, membuat program penghargaan, seperti insentif untuk karyawan yang mampu mencapai target, promosi jabatan atau bonus tambahan untuk karyawan yang berprestasi dan membina hubungan antar karyawan, dapat dilakukan dengan secara berkala melaksanakan acara kebersamaan antar karyawan seperti outing.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan bagian penting dari industri pariwisata yang menyediakan jasa akomodasi, pelayanan, serta berbagai fasilitas bagi wisatawan selama melakukan perjalanan. Keberadaan hotel, villa, resort, dan jenis akomodasi lainnya menjadi salah satu faktor pendukung kenyamanan wisatawan sekaligus menunjang perkembangan destinasi wisata. Dengan demikian, perkembangan industri pariwisata secara tidak langsung mendorong pertumbuhan industri perhotelan, sedangkan kualitas pelayanan perhotelan turut memengaruhi pengalaman dan kepuasan wisatawan. Oleh karena itu, industri perhotelan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, ramah, dan konsisten sesuai dengan kebutuhan serta harapan tamu.

Bali sebagai salah satu destinasi wisata internasional memiliki perkembangan industri perhotelan yang sangat pesat. Salah satu kawasan yang menjadi pusat pertumbuhan akomodasi pariwisata adalah Seminyak. Kawasan ini dikenal sebagai salah satu daerah wisata yang memiliki banyak hotel, villa, resort, restoran, serta berbagai fasilitas pendukung pariwisata. Tingginya jumlah akomodasi dan meningkatnya persaingan dalam industri perhotelan menyebabkan perusahaan harus mampu mempertahankan kualitas pelayanan dan meningkatkan daya saing. Dalam kondisi tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada tamu.

Dalam mendukung keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Walaupun perusahaan memiliki fasilitas, teknologi, dan

modal yang memadai, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, tujuan perusahaan akan sulit tercapai secara optimal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif agar perusahaan memiliki tenaga kerja yang terampil, bertanggung jawab, disiplin, dan mampu mengikuti perkembangan industri. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi karena manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam industri perhotelan karena karyawan berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan proses pelayanan kepada tamu. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu menjalankan tugas secara efektif, memberikan pelayanan yang optimal, serta mendukung terciptanya kepuasan tamu dan citra positif perusahaan (Robbins dan Judge, 2021). Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan pelayanan menjadi kurang optimal, menghambat kegiatan operasional, dan pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan tamu serta pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan kesediaan karyawan untuk mematuhi berbagai aturan, prosedur, dan norma yang telah ditetapkan dalam organisasi (Sinambela, 2016; Hasibuan, 2020). Dalam industri perhotelan, disiplin kerja memiliki peranan penting karena kegiatan operasional dilakukan berdasarkan pembagian tugas dan waktu kerja yang telah ditentukan. Keterlambatan maupun ketidakhadiran karyawan dapat menghambat pembagian pekerjaan, menambah beban kerja karyawan lainnya, serta berpotensi menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Tabel 1. Data Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan Periode 2025

Bulan	Karyawan Awal	IN	OUT	Karyawan Akhir	Terlambat	Tidak Hadir
Januari	35	1	1	35	4	1
Februari	35	2	2	35	5	2
Maret	35	1	1	35	6	1
April	35	2	2	35	5	2
Mei	35	2	2	35	7	1
Juni	35	1	1	35	6	2
Juli	35	3	3	35	8	3
Agustus	35	2	2	35	5	1
September	35	1	1	35	4	1
Oktober	35	2	2	35	7	2
November	35	1	1	35	5	1
Desember	35	3	3	35	9	3
Jumlah	420	21	21	420	71	20

Sumber: HRD The Light Exclusive Villas and Spa, 2025

Pada *The Light Exclusive Villas and Spa*, data internal tahun 2025 menunjukkan bahwa jumlah karyawan setiap bulannya cenderung tetap, yaitu sebanyak 35 orang. Meskipun demikian, masih ditemukan adanya keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Selama periode Januari hingga Desember 2025, tercatat sebanyak 71 kejadian keterlambatan dan 20 kejadian ketidakhadiran. Jumlah keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Desember, yaitu sebanyak 9 orang, sedangkan ketidakhadiran tertinggi tercatat pada bulan Juli dan Desember, masing-masing sebanyak 3 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan kehadiran, masih perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. *The Light Exclusive Villas and Spa* telah menyediakan berbagai bentuk motivasi, baik secara finansial maupun nonfinansial, seperti gaji, *service charge*, THR, bonus, fasilitas kerja, cuti, BPJS, dan tunjangan makan. Meskipun demikian, hasil pengamatan dalam penelitian masih menunjukkan adanya beberapa kondisi yang perlu diperhatikan, seperti kurangnya inisiatif karyawan, pemberian apresiasi dari atasan yang belum optimal, hubungan antara atasan dan bawahan yang belum sepenuhnya harmonis, serta komunikasi yang masih belum berjalan secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa adanya program penghargaan dan pemberian imbalan belum tentu secara langsung membuat seluruh karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang sama.

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan serta pelaksanaan tugas. Secara umum, kondisi fisik di *The Light Exclusive Villas and Spa* tergolong cukup baik, terutama dalam hal pencahayaan, kebersihan, tingkat kebisingan, dan keamanan. Namun, masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan area parkir dan hubungan antarpegawai yang belum sepenuhnya harmonis karena adanya perbedaan pendapat yang berpotensi menimbulkan konflik. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja yang ada masih perlu ditingkatkan agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Namun, penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda. Perbedaan karakteristik organisasi tersebut menjadi alasan penting untuk melakukan penelitian pada *The Light Exclusive Villas and Spa*, mengingat kinerja karyawan memiliki peranan dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis

pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara khusus pada *The Light Exclusive Villas and Spa*. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam menentukan langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kesenjangan penelitian dalam penelitian ini terletak pada perbedaan objek penelitian dan kondisi empiris yang dihadapi dengan penelitian terdahulu. Meskipun penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menguji ketiga variabel tersebut pada *The Light Exclusive Villas and Spa* yang memiliki kondisi khusus berupa permasalahan kinerja, kehadiran, pemberian penghargaan, serta hubungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk memperoleh bukti empiris mengenai sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *The Light Exclusive Villas and Spa*.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *The Light Exclusive Villas and Spa*, baik secara parsial maupun simultan. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *The Light Exclusive Villas and Spa*, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di *The Light Exclusive Villas and Spa* yang berlokasi di Jalan Pangkung Sari No. 11, Seminyak, Kuta, Kerobokan Kelod, Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Objek penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *The Light Exclusive Villas and Spa*. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *The Light Exclusive Villas and Spa* yang berjumlah 35 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi perusahaan, aktivitas kerja karyawan, dan lingkungan kerja. Wawancara dilakukan dengan pihak manajemen maupun karyawan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sementara itu, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai

variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, tingkat kehadiran, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian.

Variabel penelitian diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam skripsi. Kinerja karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Disiplin kerja (X_1) diukur melalui tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, serta sanksi hukuman. Motivasi kerja (X_2) diukur melalui kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Sementara itu, lingkungan kerja (X_3) diukur melalui fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SPSS. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t, dan uji F. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini terdiri atas empat dugaan, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *The Light Exclusive Villas and Spa*. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5 persen. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden penelitian berjumlah 35 karyawan. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 22 responden (63%) adalah laki-laki dan 13 responden (37%) adalah perempuan. Berdasarkan usia, 17 responden (49%) berada pada kelompok 20–30 tahun, 11 responden (31%) berada pada kelompok 31–40 tahun, dan 7 responden (20%) berusia lebih dari 40 tahun. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Rata-rata	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	3,80	Baik
	Kuantitas kerja	3,00	Cukup baik
	Ketepatan waktu	3,83	Baik
	Efektivitas	4,11	Baik

Variabel	Indikator	Rata-rata	Kategori
	Kemandirian	3,94	Baik
	Rata-rata	3,74	Baik
Disiplin Kerja (X_1)	Frekuensi kehadiran	3,29	Cukup baik
	Tingkat kewaspadaan	3,80	Baik
	Ketaatan pada standar kerja	3,94	Baik
	Ketaatan pada peraturan kerja	3,80	Baik
	Etika kerja	4,06	Baik
	Rata-rata	3,78	Baik
	Kebutuhan fisik	3,71	Baik
	Kebutuhan rasa aman	3,83	Baik
Motivasi Kerja (X_2)	Kebutuhan sosial	3,63	Baik
	Kebutuhan penghargaan	3,06	Cukup baik
	Dorongan mencapai tujuan	3,71	Baik
	Rata-rata	3,59	Baik
	Fasilitas	3,60	Baik
Lingkungan Kerja (X_3)	Kebisingan	3,77	Baik
	Sirkulasi udara	3,63	Baik
	Hubungan kerja	3,06	Cukup baik
	Rata-rata	3,51	Baik

Sumber: Data primer yang diolah dalam skripsi.

Tabel 2. Menunjukkan bahwa keempat variabel berada pada kategori baik. Kinerja karyawan memiliki rata-rata 3,74, dengan efektivitas sebagai indikator tertinggi 4,11 dan kuantitas kerja sebagai indikator terendah 3,00. Disiplin kerja memiliki rata-rata 3,78, etika kerja merupakan indikator tertinggi 4,06, sedangkan frekuensi kehadiran terendah 3,29. Motivasi kerja memiliki rata-rata 3,59. Kebutuhan rasa aman tertinggi 3,83 dan kebutuhan penghargaan terendah 3,06. Lingkungan kerja memiliki rata-rata 3,51. Kebisingan tertinggi 3,77 dan hubungan kerja terendah 3,06.

Tabel 3. Hasil Uji Instrumen

Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Validitas	Seluruh koefisien indikator > 0,30	Seluruh item valid
Reliabilitas Kinerja	Cronbach's Alpha 0,885	Reliabel
Reliabilitas Disiplin	Cronbach's Alpha 0,861	Reliabel
Reliabilitas Motivasi	Cronbach's Alpha 0,952	Reliabel
Reliabilitas Lingkungan	Cronbach's Alpha 0,917	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dalam skripsi.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Heteroskedastisitas (Disiplin)	Sig. 0,540	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas (Motivasi)	Sig. 0,211	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas (Lingkungan)	Sig. 0,780	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Normalitas	Asymp. Sig. 0,200	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah dalam skripsi.

Hasil pengujian instrumen menunjukkan seluruh indikator variabel penelitian memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 sehingga dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha juga seluruhnya lebih besar dari 0,60, yaitu 0,885 untuk kinerja, 0,861 untuk disiplin, 0,952 untuk motivasi, dan 0,917 untuk lingkungan kerja. Dengan demikian instrumen dinilai valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan nilai signifikansi heteroskedastisitas masing-masing variabel sebesar 0,540, 0,211, dan 0,780, sedangkan uji normalitas menghasilkan Asymp. Sig. 0,200. Model juga tidak menunjukkan gejala multikolinearitas karena nilai tolerance berada di atas 0,10 dan VIF di bawah 10.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

V. Terikat	V. Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
Kinerja karyawan	Disiplin kerja	0,453	0,424	0,389	2,829	0,008
	Motivasi kerja	0,417	0,251	0,331	2,552	0,016
	Lingkungan kerja	0,359	0,257	0,265	2,139	0,040

R = 0,823

R Square = 0,678

Adjusted R Square = 0,646

t.tabel = 1,695

Konstanta = 2,555

Persamaan Regresi, $Y = 2,555 + 0,424X_1 + 0,251X_2 + 0,257X_3$

F.Hitung = 21,717

sig F = 0,000

f.tabel = 2,91

Sumber: Data primer yang diolah dalam skripsi.

Berdasarkan Tabel 5. persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,555 + 0,424X_1 + 0,251X_2 + 0,257X_3$. Koefisien positif pada ketiga variabel menunjukkan arah

hubungan yang positif terhadap kinerja. Korelasi parsial disiplin kerja sebesar 0,453 dan motivasi kerja sebesar 0,417 termasuk kategori sedang, sedangkan lingkungan kerja sebesar 0,359 termasuk kategori lemah. Secara bersama-sama, koefisien korelasi berganda $R = 0,823$ menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,646 menunjukkan bahwa 64,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 35,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian parsial menunjukkan disiplin kerja memiliki nilai t hitung 2,829 lebih besar daripada t tabel 1,695 dengan signifikansi $0,008 < 0,05$. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki t hitung 2,552 $> 1,695$ dan signifikansi $0,016 < 0,05$, sehingga motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja memiliki t hitung 2,139 $> 1,695$ dengan signifikansi $0,040 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian simultan menghasilkan F hitung 21,717 yang lebih besar daripada F tabel 2,91 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,424 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,424 satuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas secara lebih teratur dan bertanggung jawab. Kedisiplinan tercermin melalui ketepatan waktu dalam bekerja, kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja, serta pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam operasional villa, hal tersebut menjadi penting karena pekerjaan antarbagian memiliki keterkaitan dan pelayanan kepada tamu membutuhkan proses kerja yang berkesinambungan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ariesni dan Asnur (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Suryani, dkk. (2022) pada Villa Tabatha Umalas yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan, tetapi juga berperan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan secara tepat, teratur, dan

konsisten. Namun, berdasarkan hasil analisis deskriptif, frekuensi kehadiran menjadi indikator disiplin dengan nilai rata-rata paling rendah, sehingga aspek kehadiran masih perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,251. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih sungguh-sungguh, mempertahankan tanggung jawab, serta berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,59 yang berada dalam kategori baik. Namun, indikator kebutuhan penghargaan memperoleh nilai rata-rata paling rendah, yaitu sebesar 3,06. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk kompensasi dan fasilitas, seperti gaji, *service charge*, THR, bonus, fasilitas kerja, cuti, BPJS, dan tunjangan makan, pemberian penghargaan terhadap pencapaian karyawan masih dapat ditingkatkan. Penghargaan yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu bentuk dorongan bagi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryawan dan Salsabilla (2022) serta Kusuma (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, termasuk pada sektor perhotelan. Berdasarkan hasil tersebut, manajemen dapat memperkuat motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan yang jelas dan konsisten, pengakuan terhadap pencapaian kerja, kesempatan untuk berkembang, serta komunikasi yang lebih baik antara atasan dan bawahan. Peningkatan motivasi diharapkan dapat mendorong semangat, komitmen, dan usaha karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,257. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan berkonsentrasi, membangun interaksi yang baik, serta melaksanakan tugas secara lebih efektif.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,51 dan termasuk dalam kategori baik. Indikator kebisingan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,77, sedangkan hubungan kerja menjadi indikator dengan nilai rata-rata terendah, yaitu sebesar 3,06. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja secara umum sudah tergolong baik, aspek hubungan kerja masih perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Estiana dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Simarmata, dkk. (2021) juga menunjukkan pentingnya suasana kerja yang nyaman, hubungan antarkaryawan yang harmonis, ketersediaan fasilitas, serta kondisi dan peralatan kerja yang memadai dalam mendukung kinerja. Oleh karena itu, upaya perbaikan lingkungan kerja di *The Light Exclusive Villas and Spa* tidak hanya perlu diarahkan pada aspek fisik, tetapi juga pada hubungan antarpegawai, komunikasi, serta penyelesaian perbedaan atau konflik yang muncul di lingkungan kerja agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,823 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel bebas dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,646 menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 64,6% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi dapat terbentuk melalui kombinasi antara kepatuhan terhadap aturan, dorongan dalam bekerja, serta kondisi lingkungan tempat karyawan melaksanakan pekerjaannya.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Khoeriyah dkk. (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Anggoro dan Wijono (2022) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, pada konteks industri villa, penelitian Suryani, dkk. (2022) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, manajemen *The Light Exclusive Villas and Spa* perlu memperhatikan ketiga faktor secara terpadu, misalnya dengan memperjelas aturan dan pengawasan terhadap kehadiran, meningkatkan sistem penghargaan, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai relatif paling rendah pada setiap variabel dapat menjadi prioritas perbaikan bagi manajemen. Pada variabel kinerja karyawan, kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,00. Pada variabel disiplin kerja, frekuensi kehadiran memperoleh nilai sebesar 3,29, sedangkan pada variabel motivasi kerja, kebutuhan penghargaan memperoleh nilai sebesar 3,06. Sementara itu, pada variabel lingkungan kerja, hubungan kerja memiliki nilai sebesar 3,06. Perhatian terhadap keempat aspek tersebut diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karena

berkaitan dengan bagian-bagian yang masih menunjukkan nilai relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.

Di sisi lain, nilai *Adjusted R Square* sebesar 64,6% menunjukkan bahwa masih terdapat 35,4% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, faktor seperti kepemimpinan, kompetensi, beban kerja, kepuasan kerja, maupun faktor organisasi lainnya dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, sepanjang didukung oleh data dan landasan teoritis yang memadai.

SIMPULAN

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *The Light Exclusive Villas and Spa*. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,424, nilai $t_{hitung} = 2,829$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,695$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,008 yang memenuhi ketentuan signifikannya $< 0,050$.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *The Light Exclusive Villas and Spa*. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,251, nilai $t_{hitung} = 2,552$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,695$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,016 yang memenuhi ketentuan signifikannya $< 0,050$.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *The Light Exclusive Villas and Spa*. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,257, nilai $t_{hitung} = 2,139$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,695$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,040 yang memenuhi ketentuan signifikannya $< 0,050$.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *The Light Exclusive Villas and Spa*. Dibuktikan dengan $F_{hitung} = 21,717$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,91$, persamaan regresi yaitu $Y = 2,555 + 0,424X_1 + 0,251X_2 + 0,257X_3$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya $< 0,050$.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Dhyana Pura, dosen pembimbing, pihak *The Light Exclusive Villas and Spa*, serta seluruh responden yang telah memberikan dukungan, arahan, informasi, dan kesempatan selama proses pelaksanaan penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu hingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, C. T., & Wijono, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1, 59–70.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 83–91.
- Kusuma, A. A. (2021). The Effect of Motivation and Work Environment On The Performance of Hotel Employees, Muria Semarang. *Jurnal Ekonomi*, 10(02), 58–66.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Simarmata, N. I. P., Delyana R Pulungan, Bonaraja Purba, & Unang Toto Hdiman. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Suryani, A. N., Utama, & Turker. (2022). *The Effect of Work Motivation, Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance at Villa Tabatha Umalas Badung Bali* (Vol. 1, Number 1). <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.