Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741
E-ISSN 2774-3020

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. BALI MAS RAHAYU GIANYAR

I Putu Purnabawa Septia Putra[1*]| Ni Made Satya Utami[2]| Ary Wira Andika[3]|

[1,2,3]Universitas Mahasaraswati Denpasar
*korespondensi: putuseva21@gmail.com

Abstract: Fenomena yang terjadi pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar yaitu adanya penurunan kinerja karyawan CV. Bali Mas Rahayu Gianyar yang dapat dilihat dari ketidaktercapaian target penjualan produk, tingginya tingkat absensi karyawan, masih rendahnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bali Mas Rahayu Gianyar sebanyak 33 karyawan.Teknik penentuan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan. Pada penelitian ini seluruh pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 79,6%.

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yaitu berupa perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Sedamaryanti, 2020: 44). Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencpai tujuan. Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi, sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya (Suryani et al., 2020).

Salah satu perusahaan yang mengutamakan kinerja karyawan dalam kegiatan operasionalnya yaitu CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Bedasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di CV. Bali Mas Rahayu Gianyar ditemukan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang ditandai dengan ketidaktercapaian target penjualan produk seperti yang disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Pencapaian Penjualan Pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741
E-ISSN 2774-3020

Tahun 2023

Bulan	Penjualan		Pencapaian (%)
	Target	Realiasasi	
Januari	Rp150,000,000	Rp122,882,000	81.92%
Februari	Rp150,000,000	Rp110,225,000	73.48%
Maret	Rp150,000,000	Rp132,116,500	88.08%
April	Rp150,000,000	Rp135,500,000	90.33%
Mei	Rp150,000,000	Rp126,750,000	84.50%
Juni	Rp150,000,000	Rp133,150,000	88.77%
Juli	Rp150,000,000	Rp141,200,000	94.13%
Agustus	Rp150,000,000	Rp123,300,000	82.20%
September	Rp150,000,000	Rp129,750,000	86.50%
Oktober	Rp150,000,000	Rp133,500,000	89.00%
November	Rp150,000,000	Rp128,105,000	85.40%
Desember	Rp150,000,000	Rp121,630,000	81.09%
Total	**Rp1,800,000,000**	**Rp1,538,108,500**	**85.45%**

Sumber: CV. Bali Mas Rahayu Gianyar, 2024

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan belum tercapainya target penjualan produk setiap bulannya karena jumlah produk yang diproduksi belum sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari adanya fluktuasi penjualan setiap bulan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Pencapaian target penjualan tertinggi yaitu pada bulan Juli 2023 sebesar 94,13% dan pencapaian target penjualan terendah pada bulan Februari 2023 sebesar 73,48%, serta pencapaian rata-rata selama tahun 2023 hanya sebesar 85,45%. Menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan, hal ini terjadi karena kurangnya dukungan pimpinan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan serta tidak adanya kerjasama untuk membuat strategi penjualan baru.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Utami (2024) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku dan pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya, agar para karyawan semakin terdorong untuk melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya secara menyeluruh (Hasibuan, 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawani dan Syahrial (2021), Andika, *et al.,* (2022), Wahyuni (2023), Siregar *et al*., (2022) dan Adinda *et al.,* (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Supriatin dan Puspitawati (2023), Hidayat (2021)

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741
E-ISSN 2774-3020

dan Rahmawati *et al.,* (2023) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan CV. Bali Mas Rahayu Gianyar menunjukkan adanya fenomena terkait dengan motivasi. Adapun pernyataan karyawan CV. Bali Mas Rahayu Gianyar terkait dengan fenomena motivasi kerja dapat disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Motivasi Kerja Pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar

No	Indikator	*Statement*
1.	Balas Jasa	Gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan beban kerjanya di CV. Bali Mas Rahayu.
2.	Kondisi Kerja	Karyawan merasa kurangnya interaksi sosial yang terjadi antar karyawan ataupun antara karyawan dengan pimpinan, sehingga seringkali terjadi miss komunikasi antar rekan kerja, serta kurangnya sikap saling membantu antar sesama rekan kerja.
3.	Fasilitas Kerja	Belum adanya perhatian CV. Bali Mas Rahayu Gianyar dalam peningkatan fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman. Fasilitas yang dimiliki oleh CV. Bali Mas Rahayu Gianyar belum memadai seperti alat yang digunakan untuk proses pembuatan kain endek masih kurang memadai.
4.	Prestasi Kerja	Kurangnya apresiasi dari CV. Bali Mas Rahayu bagi karyawan yang mencapai target penjualan.

Sumber: CV. Bali Mas Rahayu Gianyar, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan adanya fenomena yang terkait dengan motivasi kerja yang dilihat berdasarkan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja dan prestasi kerja. Fenomena ini menggambarkan bahwa tingkat motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya masih kurang. Balas jasa yang diberikan CV. Bali Mas Rahayu masih belum sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Ada beberapa karyawan yang berprestasi di perusahaan seperti selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selalu menyelesaikan masalah terkait pekerjaannya dan selalu membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan saat bekerja. Namun, perusahaan tidak pernah memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan tersebut. Perusahaan juga tidak memberikan pujian untuk hasil kerjanya, sehingga karyawan tersebut merasa tidak diperhatikan. Akibatnya, terkadang karyawan menyelesaikan pekerjaannya terlambat dan menjadi kurang semangat saat bekerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741
E-ISSN 2774-3020

kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020), Sarah dan Sony (2023), Susilowati dan Utari (2022), Madyoningrum dan Azizah (2022), Kusumasari (2022), Estiana *et al.*, (2023), Sari, (2023) dan Wahyuni (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin disiplin karyawan maka kinerjanya pun semakin meningkat. Berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan Ariyanti *et al*., (2021), Muna dan Isnowati (2022), serta Kitta, *et al.,* (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan menyadari tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan berusaha bekerja secara maksimal menghasilkan kinerja yang optimal.

Penurunan kinerja karyawan ini juga disebabkan oleh rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan. Fenomena terkait disiplin kerja yang terjadi di CV. Bali Mas Rahayu Gianyar adalah ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan, terlambat masuk kerja, dan terkadang masih ada karyawan yang mengabaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dari atasan, gaya kepemimpinan yang kurang efektif, serta kurangnya pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan CV. Bali Mas Rahayu Gianyar yang dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Tingkat Absensi Karyawan CV. Bali Mas Rahayu Gianyar
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x100%
Januari	33	25	825	38	787	4,61
Februari	33	24	792	32	760	4,04
Maret	33	25	825	34	791	4,12
April	33	25	825	34	791	4,12
Mei	33	25	825	31	794	3,76
Juni	33	24	792	33	759	4,17
Juli	33	25	825	35	790	4,24
Agustus	33	25	825	44	781	5,33
September	33	24	792	32	760	4,04
Oktober	33	24	792	33	759	4,17

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741
E-ISSN 2774-3020

November	33	25	825	37	788	4,48
Desember	33	25	825	38	787	4,61
Jumlah	396	296	9768	421	9347	51,69
Rata-rata	33	24,67	814	35,08	778,92	4,31

Sumber: CV. Bali Mas Rahayu Gianyar (2024)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat persentase absensi terendah pada bulan Mei 2023 sebesar 3,76 % dan absensi tertinggi pada bulan Agustus 2023 sebesar 5,33%. Hal ini menunjukkan adanya ketidakdisiplinan karyawan sehingga menyebabkan adanya penurunan kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 4,31%. Menurut Saraswati, *et al.,* (2023) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, di atas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi di CV. Bali Mas Rahayu Gianyar tergolong tinggi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hustia (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk, perabotan yang tidak sesuai, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak tepat, kebisingan yang berlebihan, tidak cukupnya tindakan pengamanan dalam keadaan darurat dan kurangnya peralatan pelindung diri mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maswar, *et al.,* (2020), Utami, *et al* (2024), Idrus *et al*., (2021), Arifin dan Sasana (2022), Yuliantari dan Prasasti (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pencapaian kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Warongan *et al*., (2022) dan Saputra et al., (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, penurunan kinerja karyawan di CV. Bali Mas Rahayu Gianyar disebabkan oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Utami et al., 2024). Berdasarkan hasil wawancara awal lima karyawan CV. Bali Mas Rahayu Gianyar menyatakan adanya fenomena terkait dengan lingkungan kerja yaitu pada indikator hubungan antar karyawan yang dapat dipaparkan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4

Lingkungan Kerja Pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar

No	Nama	*Statement*

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741

1.	Ariasih	Masih kurangnya kerja sama tim dalam menyelesaikan produk karena karyawan fokus dengan pencapaian kerjanya sendiri.
2.	Saryati	Kurangnya interaksi antara pimpinan dan bawahan sehingga menyebabkan pimpinan tidak memahami betul kendala yang dialami karyawan dalam bekerja.
3.	Cendana	Komunikasi yang kurang rutin antara pimpinan dan bawahan sehingga sulit dalam pencapaian target kerja.
4.	Agustini	Adanya *miss* komunikasi antara karyawan karena setiap karyawan hanya fokus dengan pekerjaan yang dimiliki tanpa menghiraukan kendala dari rekan kerja.
5.	Karyani	Masih belum terjalinnya komunikasi yang baik antar karyawan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lambat

Sumber: CV. Bali Mas Rahayu Gianyar (2024)

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan adanya fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu pada indikator hubungan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan. Kurangnya interaksi antara pimpinan dan bawahan sehingga menyebabkan pimpinan tidak memahami betul kendala yang dialami karyawan dalam bekerja. Komunikasi yang kurang rutin antara pimpinan dan bawahan sehingga sulit dalam pencapaian target kerja. Selain itu, masih kurangnya komunikasi yang terjalin antar bagian sehingga sering terjadi miss dalam berkomunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan ataupun antara bawahan menunjukkan adanya hubungan karyawan yang kurang baik sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan yang tidak maksimal atau mengalami penurunan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, berdasarkan uraian fenomena mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini peneliti akan meneliti tentang "Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar".

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741
E-ISSN 2774-3020

ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Sedamaryanti (2020: 156) menyatakan bahwa kinerja sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Menurut Mangkunegara (2020: 67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini indikator kinerja yang digunakan adalah indikator menurut Mangkunegara (2020:75) antara lain adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Motivasi

Motivasi kerja menurut Wirawan (2019: 62) merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja yang digunakan adalah indikator menurut Afandi (2021: 29) yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, dan prestasi kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2020: 34), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja yang digunakan adalah indikator menurut Sutrisno (2021:24) yang menjelaskan terdapat empat indikator untuk mengetahui disiplin kerja karyawan yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi/instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

Lingkungan Kerja

Hasibuan (2020: 81) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Dalam penelitian ini indikator lingkungan kerja yang digunakan adalah indikator menurut Sedamaryanti (2020:32) adalah sebagai berikut penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, bau-bauan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah kesedian untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan organisasi (Gitosudarmo, 2020:3). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawani dan Syahrial (2021), Andika, *et al.,* (2022), Wahyuni (2023), Siregar *et al*., (2022) dan Adinda *et al.,* (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan uraian landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020), Utami, *et al* (2024), Susilowati dan Utari (2022), Madyoningrum dan Azizah (2022), Kusumasari (2022), Estiana *et al.*, (2023), Sari, (2023) dan Wahyuni (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin disiplin karyawan maka kinerjanya pun semakin meningkat. Berdasarkan uraian landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar.

Pengaruh Lingkungan Keja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Andika, *et al.,* (2022) kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maswar, *et al.,* (2020), Idrus *et al*., (2021), Arifin dan Sasana (2022), Yuliantari dan Prasasti (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan uraian landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar.

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741

METODELOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar yang beralamat di Jalan Pantai Purnama, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Objek penelitian ini yaitu pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bali Mas Rahayu Gianyar sebanyak 33 karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh,* sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi penelitian dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33 orang karyawan CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari korelasi standar sebesar 0,3. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas data.

2. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memperoleh koefisien *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60, sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan *reliable*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1, diperoleh hasil *Asymp. Sig.* (2-*tailed*) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	**Keterangan**
N	33	Berdistribusi Normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	

Sumber: Data diolah, 2024

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741
E-ISSN 2774-3020

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Colinearity Statistic*		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi kerja (X1)	0,618	1,618	Bebas gejala multikolinearitas
Disiplin kerja (X2)	0,515	1,942	
Lingkungan kerja (X3)	0,515	1,942	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa koefisien *Tolerance* variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinear dari model regresi yang dibuat.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi kerja	0,505	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,350	
Lingkungan kerja	0,149	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5.3, dapat diketahui bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,505; 0,350; dan 0,149. Nilai ini masing-masing lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Rangkuman Hasil Analisis

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		Signifikansi
	B	*Standard Error*	*Beta*	t	
Konstanta	1,756	1,436		1,224	0,231
Motivasi kerja (X1)	0,267	0,078	0,349	3,438	0,002
Disiplin kerja (X2)	0,370	0,114	0,363	3,257	0,003
Lingkungan kerja (X3)	0,157	0,051	0,345	3,095	0,004

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 5.4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1{,}756+0{,}267X_1+ 0{,}370X_2+ 0{,}157X_3$. Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 1,756 mempunyai arti bahwa jika variabel kinerja

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741

karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya atau motivasi kerja (X1), disiplin kerja(X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai nol (0), maka besarnya rata-rata Kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar akan naik.

b. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) bernilai positif, sebesar 0,267 berarti bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka akan menyebabkan meningkatnyakinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar.
c. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif, sebesar 0,370 berarti bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar.
d. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X3) bernilai positif, sebesar 0,157 berarti bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar.

Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7
Hasil Uji Korelasi Berganda

R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
0,903	0,815	0,796	0,956

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil perhitungan korelasi berganda ditunjukkan dari angka R pada Tabel 5.5. Nilai korelasi berganda pada penelitian ini adalah sebesar 0,903 yang berada pada interval koefisien 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.Hasil ini berarti bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
0,903	0,815	0,796	0,956

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil perhitungan koefisien determinasi ditunjukkan dari angka *adjusted* R *Square* pada Tabel 8. Koefisien determinasi atau R *Square* pada penelitian ini sebesar 0,796,yang berarti bahwa sebesar 79,6% kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja,sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Hasil Uji Statistik F (F-test)

Tabel 8

Jurnal Emas
E-ISSN 2774-3020
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741

Hasil Uji F

Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
Regression	116,479	3	38,826	42,505	0,000
Residual	26,490	29	0,913		
Total	142,970	32			

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji F pada Tabel 8 menunjukkan nilai F hitung sebesar 42,505 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini berarti bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji t dalam penelitian ini berdasarkan Tabel 6 dalah sebagai berikut:

a) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,438, dan nilai koefisien beta sebesar 0,267, dengan signifikasi sebesar 0,002< 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
b) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai thitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 3,257, dan nilai koefisien beta sebesar 0,370, dengan signifikasi sebesar 0,003< 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakandisiplin kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
c) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai thitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 3,095, dan nilai koefisien beta sebesar 0,157, dengan signifikasi sebesar 0,004< 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakanlingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Hasil mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan padaCV. Bali Mas Rahayu Gianyar, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Menurut pendekatan *Goal Setting Theory*, menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741
E-ISSN 2774-3020

Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Pada penelitian ini tujuan yang jelas yang ditetapkan oleh CV. Bali Mas Rahayu Gianyar dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Rahmawani dan Syahrial (2021), Andika, *et al.,* (2022), Wahyuni (2023), Siregar *et al*., (2022) dan Adinda *et al.,* (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Hasil mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan padaCV. Bali Mas Rahayu Gianyar, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Menurut *Goal setting theory* bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya ketepatan anggaran. Dalam konteks ini, disiplin kerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar dapat dianggap sebagai faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut. Ketika karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih fokus dan terorganisir dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Disiplin kerja membantu karyawan untuk menjaga komitmen terhadap tujuan yang ditetapkan. Ketika karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, seperti yang dinyatakan dalam *GoalSetting Theory*, mereka akan cenderung melakukan tindakan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja yang kuat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan tekun dan konsisten guna mencapai target mereka.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hustia (2020), Utami, *et al* (2024), Susilowati dan Utari (2022), Madyoningrum dan Azizah (2022), Kusumasari (2022), Estiana *et al.*, (2023), Sari, (2023) dan Wahyuni (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin disiplin karyawan maka kinerjanya pun semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Hasil mengindikasikan bahwa semakin

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741
E-ISSN 2774-3020

baik kondisi lingkungan kerja karyawan padaCV. Bali Mas Rahayu Gianyar, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Menurut *Goal setting theory* bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya ketepatan anggaran. Pada penelitian ini para karyawan ingin mencapai tingkat penjualan sesuai dengan target CV Bali Mas Rahayu Gianyar, sehingga para karyawan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang berdampak meningkatnya tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja dan meningkatnya semangat kerja karyawan. Menurut Andika, *et al.,* (2022)kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maswar, *et al.,*(2020), Idrus *et al*., (2021), Arifin dan Sasana (2022), Yuliantari dan Prasasti (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pencapaian kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisi pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Hasil mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Hasil mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Hasil mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Limitasi

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah variabel variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja hanya mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar sebesar

79,6%. Masih terdapat sebesar 20,4% variabel lain yang sekiranya mampu memprediksi kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada CV. Bali Mas Rahayu Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *1*(3), 134–143. https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15

Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Andika, A. W., Hapsari, N. K. T., & Landra, N. (2022). Pengaruh Kepribadian Individu, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Trc Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, *3*(9), 138–152.

Andika, A. W., Landra, N., & Septiantari, N. M. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Timur Medika Gianyar. *Jurnal Emas*, *3*(4), 136–149.

Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *2*(6), 49–56.

Ariyanti, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, *3*(1), 447–454.

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

Gitosudarmo, I. (2020). *Manajemen Operasi*. BPFE.

Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, *5*(1), 16–23. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, *2*(02), 46–52. https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17

Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(1), 297–309.

Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *12*(2), 328–342. https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27

Maswar, Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, *1*(1), 16–29.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(2), 1119–1130.

Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, *2*(1), 27–40. https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462

Saputra, F., Masyruroh, A. J., Danaya, B. P., Putri, S., Maharani, Ningsih, N., Ricki, T., Putri, G. A. M., Jumawan, & Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, *1*(3), 329–341.

Sarah, D. K., & Sonny. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. *Cakrawala Ekonomi dan Keuangan*, *30*(1), 70–98. https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7

Saraswati, P. P. A., Wulandari, N. L. A. A., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Peningkatan Komitmen Organisasional Melalui Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Inti Grafika Paperindo Denpasar). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, *5*(2), 116–124.

Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, *3*(1), 11–17. https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552

Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, *4*(3), 1971–1802. https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951

Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Medikonis*, *14*(1), 66–77.

Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemimi, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.

Susilowati, I. H., & Utari, S. C. (2022). Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Apotik MAMA Kota Depok. *Jurnal Ecodemica*, *6*(1), 134–140.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Utami, N. M. S., Saraswati, P. A. S., & Dewi, N. L. P. (2024). PENGARUH

Jurnal Emas
Volume 6 Nomor 10, Oktober (2025): 2374-2390
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12741
E-ISSN 2774-3020

KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ZAHRA SPA NUSA DUA. *VALUES*, 5(3), 479-486.

Utami, N. M. S., Saraswati, N. P. A. S., & Putri, N. K. D. A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (LPD) Pakraman Pedungan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, *3*(1), 33–43.

Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, *6*(3), 142–150.

Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, *10*(1), 963–972.

Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, *4*(1), 76–82. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699