

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HIDDEN CANYON BEJI GUWANG GIANYAR**

**Ni Kadek Ayu Citra<sup>1</sup>, Anak Agung Dwi Widnyani<sup>2</sup>, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>ayucitra130@gmail.com

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang telah didasari oleh motivasi yang kuat akan berdampak sangat baik bagi perkembangan diri mereka secara pribadi maupun kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Hidden Canyon Beji Guwang yang berjumlah 47 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.**

## **ABSTRACT**

*Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Employee performance that is based on strong motivation will have a very good impact on their personal and group development. This study aims to test and obtain empirical evidence of the influence of the work environment, work motivation and work discipline on employee performance at Hidden Canyon Beji Guwang.*

*The population in this study were employees who worked at Hidden Canyon Beji Guwang, totaling 47 people. The sample in this study were 47 people using saturated sampling. Data collection using a questionnaire. The data analysis technique uses the SPSS version 25 program.*

*The results showed that: 1) work environment has a positive and significant effect on employee performance, 2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, 3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Further research can develop this research by using other variables that have an influence on employee performance.*

***Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Performance.***

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda yang ingin dicapai. Tujuan ini dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) untuk melakukan suatu tugas yang diberikan. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan didalam sebuah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja yang kurang akan sangat berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2017:

67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017: 469) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit.

Fenomena di lapangan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapatkan fenomena yakni menurunnya kinerja para karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya jumlah target yang dicapai oleh karyawan dari tahun 2019-2021.

**Table 1.2**  
**Jumlah Penjualan Tiket Hidden Canyon Beji Guwang**  
**Periode Tahun 2019 – 2021**

No	Tahun	Wisatawan Asing	Domestik	Total	Target	Pencapaian Target (%)
1	2019	7.181 tiket	5.903 tiket	13.084	10.000	130%
2	2020	2.644 tiket	975 tiket	3.619	10.000	30%
3	2021	3.158 tiket	5.073 tiket	8.231	10.000	80%
Jumlah		12.983 tiket	11.951 tiket	Rata-rata : 8311,33		

Sumber: Hidden Canyon Beji Guwang (2021)

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 orang karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang penurunan penjualan tiket terjadi karena objek wisata Hiddern Canyon sering ditutup akibat musim hujan dan arus air yang deras. Alasan perusahaan menutup sementara Hidden Canyon pada saat musim hujan karena perusahaan menyadari ketersediaan keselamatan kerja seperti pelampung dan alat keamanan lainnya yang minim.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Lindu Prabowo, dkk (2018) menunjukkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain memperhatikan masalah lingkungan kerja, motivasi juga merupakan suatu faktor yang mendorong kinerja seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) menunjukkan hasil motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian mengenai disiplin kerja yang dilakukan oleh Saraswati., dkk (2021) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumara (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Goal Setting Theory**

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968). Goal setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

### **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:182) pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Masram (2017:139) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **3. Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja.

### **4. Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2019:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang

menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, Mangkunegara, (2017:93).

## **5. Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

## **6. Hipotesis**

- H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Hidden Canyon Beji Guwang yang beralamat di Jalan Sahadewa, Banjar Wangbung, Desa Guwang, Kec. Sukawati. Kab. Gianyar, Bali. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan

karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang. Jenis sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Instrumen**

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel lingkungan kerja sebesar 0,729, motivasi kerja sebesar 0,695, disiplin kerja sebesar 0,879, dan kinerja karyawan sebesar 0,862. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua

variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)*  $0,200 > 0,05$  dengan demikian dapat dikatakan variable tersebut berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan data Tabel 5.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya

lebih besar dari 0,05 terhadap *absoluteresidual* (ABRES) secara parsial. Lingkungan kerja sebesar 0,738, motivasi kerja sebesar 0,904 dan disiplin kerja sebesar 0,980. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.15 berikut:

**Tabel 5.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,706	1,675		0,421	0,676
Lingkungan Kerja	0,432	0,173	0,252	2,496	0,016
Motivasi Kerja	0,494	0,159	0,239	3,104	0,003
Disiplin Kerja	0,769	0,144	0,539	5,340	0,000

Sumber: Lampiran 8 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 5.15, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,706 + 0,432X_1 + 0,494X_2 + 0,769X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = -0,706$  menunjukkan bahwa apabila nilai dari lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hidden Canyon Beji Guwang akan meningkat sebesar -0,706 satuan.

$b_1 = +0,432$  berarti apabila lingkungan kerja ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,432 satuan. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja

## b. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.16 dapat diketahui nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,915. Besarnya nilai  $R$  0,915 ini berada diantara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang.

dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang.

$b_2 = +0,494$  berarti apabila motivasi kerja ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,494 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang.

$b_3 = +0,769$  berarti apabila disiplin kerja ( $X_3$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,769 satuan. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang.

## c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan Tabel 5.17 di atas, diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,826 atau sebesar 82,6%. Hal ini berarti variasi hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang adalah sebesar 82,6% sedangkan sisanya sebesar 17,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

## d. Uji F

Berdasarkan Tabel 5.18 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 73,931 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak atau fit untuk menguji data selanjutnya.

## e. Uji t

Berdasarkan Tabel 5.19, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,496 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,016 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
- b. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,104 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada

Hidden Canyon Beji Guwang, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

- c. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,340 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik lingkungan kerja yang ada pada Hidden Canyon Beji Guwang maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurudin (2017), Saraswati dkk., (2022), Fiqi (2018), Sembiring (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik motivasi kerja yang ada pada Hidden Canyon Beji Guwang maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyani, dkk (2022), Septiadi, dkk (2020), Zulindra dan Ajimat (2019), Harahap dan Tirtayasa (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik disiplin kerja yang ada pada Hidden Canyon Beji Guwang maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saraswati., dkk (2021), Riyanda (2017), Puspita (2018),

menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada Hidden Canyon Beji Guwang maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang. Semakin meningkat motivasi kerja yang ada di Hidden Canyon Beji Guwang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang. Semakin baik disiplin kerja yang ada di Hidden Canyon Beji Guwang maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## **SARAN**

1. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator

- X<sub>1.2</sub> keamanan sebesar 3,63, maka peneliti sarankan agar pimpinan Hidden Canyon Beji Guwang menambah ketersediaan alat keselamatan kerja seperti pelampung dan alat keamanan lainnya agar dapat mendukung kelancaran dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang.
2. Variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator X<sub>2.1</sub> kebutuhan berprestasi sebesar 3,89, maka peneliti sarankan agar pimpinan Hidden Canyon Beji Guwang membimbing karyawan agar selalu bekerja dengan baik demi meraih kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada Hidden Canyon Beji Guwang.
  3. Variabel Disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator X<sub>3.1</sub> taat terhadap aturan waktu sebesar 3,51, maka peneliti sarankan agar pimpinan Hidden Canyon Beji Guwang mengarahkan dan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melalaikan ketentuan instansi seperti sering datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja yang seharusnya, sehingga dapat

meningkatkan kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ;Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakanke 1. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*. Vol. 5, No.1.
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplinkerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tiara AbadiPamekasan. *Ekomadania: Journal of Islamic Economic and Social*, 1(2), 215-252.
- Harahap, S. F., dan Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal. Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, J.S., dan Silvyia, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Seminar Nasional Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0, Volume 2 Nomor 1
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan

- kedua puluh satu: Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmalawati, Nur. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. Organizational Behavior and Human Performance. pp: 68-106.
- Mahayani, K. A. M., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia Cabang Bali. *EMAS*, 3(10), 18-27.
- Mangkunegara , Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Nurudin. 2017. *Ilmu Komunikasi: Ilmiah dan Populer*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36.
- Puspita, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Usahatani Maju Kab. Kediri. Simki Universitas Nusantara Kediri. *Jurnal Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UNY.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230.
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke-1. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, Hendri. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

*Pada Bank Sinarmas Medan,”*  
no. 1: 14.

Interpratama Mandiri, Penerbit  
Kencana.

Septiadi, M. D., Marnisah, L., &  
Handayani, S. (2020). Pengaruh  
Motivasi terhadap Kinerja  
Karyawan PT Brawijaya Utama  
Palembang. *Jurnal Nasional  
Manajemen Pemasaran & SDM*,  
1(01), 38-44.  
[https://doi.org/10.47747/jnmprsd  
m.v1i01.5](https://doi.org/10.47747/jnmprsd<br/>m.v1i01.5)

Swadiputra, I. B. W., Widyani, A. A. D.,  
& Saraswati, N. P. A. S. (2022).  
Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Koperasi Ayudana Merta  
Ayunan Abiansemal. *EMAS*, 3(9),  
15-25.

Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh  
Motivasi Kerja, Kepuasan  
Kerja, Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Divisi Penjualan Pt  
Rembaka. *Agora* Vol. 7, No. 1

Winardi. (2016) *Kepemimpinan Dalam  
Manajemen*, Jakarta, PT. Rineka  
Cipta.

Sutrisno, H. Edy. (2016). *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*. Edisi  
Pertama. Jakarta: Cetakan Fajar

Zulindra, Y. P. S., & Ajimat, A. (2019).  
Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Pt Bank Central Asia, Tbk.  
Kcu Kebayoran Baru. *Jurnal  
Ilmiah Humanika*, 2(1), 52-65.