

## PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SRIKANDI JAYA GROUP CABANG DENPASAR

M. Faisal Afandi<sup>1</sup> Ida Bagus Made Widiadnya<sup>2</sup> Putu Pradiva Putra Salain<sup>3</sup>

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

Email : faisalafandy88@yahoo.com

### ABSTRACT

Employee performance is one of the most influential factors in the work system, be it an organization or a company, and the good or bad of a company or organization can be seen from how good or not the performance of its employees is. To avoid the bad side of employee performance, motivation, work environment and work discipline are needed so that all activities carried out by employees will be in accordance with existing procedures in the company and can improve quality and optimal performance of a company or organization. This study aims to analyze the effect of motivation, and work environment and work discipline on employee performance (at PT. Srikandi Jaya Group Denpasar). The issues raised in this study are improving employee performance and the motivation of each employee to work optimally so that the company continues to run effectively and efficiently and can achieve organizational or company goals in the future. The type of data used is primary data. The total population in this study amounted to 35 respondents. The sample selection was carried out using the saturated sampling technique method. Methods of data analysis using multiple regression analysis. The results showed that there is a significant influence between motivation on employee performance, there is a significant effect between work environment on employee performance, there is a significant influence between work discipline on employee performance

*Keywords : Work Motivation, Work Dicipline, Work Environment, Employee Performance*

### I. PENDAHULUAN

Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. (Mathis dan Jackson ,2015:89)

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan

kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras. Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber

dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik. (Rivai 2014:455).

**Tabel 1.2**  
**Jumlah target penjualan dan realisasi penjualan pada PT. Srikandi Jaya group**  
**Denpasar Periode bulan**  
**januari – Desember 2021**

No	Bulan	Target penjualan (Rp)	Realisasi penjualan (Rp)	Persentase (%)
1	Januari	500.000.000	325.000.000	65,0
2	Februari	500.000.000	402.000.000	80,4
3	Maret	500.000.000	380.000.000	76,0
4	April	500.000.000	295.000.000	59,0
5	Mei	500.000.000	435.000.000	87,0
6	Juni	500.000.000	412.000.000	82,4
7	Juli	500.000.000	386.000.000	77,2
8	Agustus	500.000.000	389.000.000	77,8
9	September	500.000.000	345.000.000	69,0
10	Oktober	500.000.000	330.000.000	66,0
11	Nopember	500.000.000	410.000.000	82,0
12	DseMBER	500.000.000	399.000.000	79,8
Jumlah		6.000.000.000	4.508.000.000	901,58
Rata-rata		500.000.000	375.666.666	75,13

**Sumber :** PT. Srikandi Jaya group Denpasar tahun 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi penjualan setiap bulannya belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selama periode bulan Januari sampai dengan Desember 2021 rata-rata persentase realisasi penjualan sejumlah 75,13%. Realisasi penjualan tertinggi yaitu pada bulan Mei sebesar Rp. 435.000.000 (87,0%) hal ini disebabkan karena awal tahun ajaran bagi seluruh sekolah yang ada di seluruh Bali. Dan Realisasi penjualan terendah yaitu pada bulan April yaitu sejumlah 295.000.000 (59,0%). Dari table tersebut diatas hal ini berarti kinerja karyawan belum maksimal bila dilihat dari target penjualan yang dicapai perusahaan. Dengan demikian pimpinan perusahaan agar cepat mengambil Langkah-langkah

dalam usaha meningkatkan jumlah penjualan terhadap semua jenis produk yang dijual.

Dari hasil wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan bahwa fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah kurangnya Kebutuhan Sosial (*Social-need*) karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Seperti misalnya bila ada masalah yang dari konsumen dalam hal adanya keterlambatan terhadap pengiriman barang seperti alat-alat tulis kantor, peralatan kantor yang berupa meja maupun barang elektronik, kurangnya kerja sama dalam hal saling bantu membantu (kurang kompak) dalam memberikan informasi terhadap konsumen dan

disamping itu pula sangat jarang adanya acara yang bersipat diluar kantor seperti misalnya rekreasi bersama dengan keluarga dan sebagainya. Disamping kurang Kebutuhan Sosial (*Social-need*) karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, rajin, loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tidak pernah mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas kemampuan dan keahlian seorang karyawan.

Dari hasil observasi dan wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan bahwa fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu kurangnya penggunaan waktu yang secara efektif. Karyawan dalam bekerja waktu bekerja yang ada kurang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap karyawan sehingga tidak dapat mengejar target yang diberikan perusahaan sehingga membuang waktu yang ada di dalam

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1.1 Goal-Setting Theory

*Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori lingkungan kerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019:168). Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, Sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan

standar pekerjaan yang telah ditetapkan bagi seorang karyawan seperti pada saat-saat jam kantor pegawai sering main Game, duduk-duduk di kantin sambil ngobrol sehingga karyawan sering tidak dapat mengejar target yang telah ditetapkan perusahaan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian dari fenomena yang berkaitan dengan Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta dengan adanya hasil penelitian yang menunjang dari fenomena tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar

menghasilkan kinerja yang baik pula (Yusuf, 2018).

### 2.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena mereka terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan supaya membuat perusahaan tetap mampu bersaing terutama pada era globalisasi sekarang ini (Laia, 2019:17).

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (Donny, 2017:20) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Basri (Falah, dkk. 2021:60) kinerja

adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu. Menurut Gondal (Didi Wandi, dkk. 2019:22) Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu.

#### 2.1.4 Motivasi

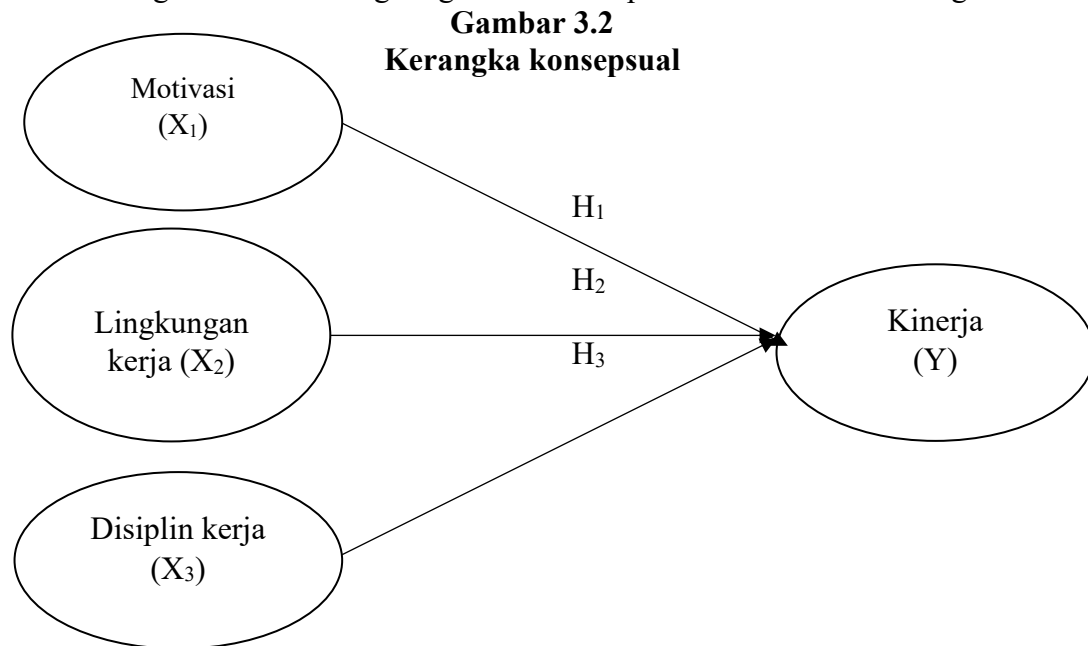
Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang

bersangkutan (Tohardi, 2008:334). Sedangkan Mangkunegara, (2015:61) bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu pimpinan harus memotivasi dengan cara memuaskan kebutuhan para pegawai sehingga para pegawai dapat mencurahkan kemampuan, kecakapan dan keahlian pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

### III. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan mengenai disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :



### IV. METODE PENELITIAN

#### 4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar yang beralamat di Jl. Raya pemogan No. 234 pemogan Denpasar Selatan.

#### 4.2 Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar yang terkait dengan Motivasi, Lingkungan kerja Disiplin kerja serta kinerja karyawan.

### 4.3 Identifikasi Penelitian

Adapun identifikasi variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas.

### 4.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi dari masing – masing variabel yaitu kinerja karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja :

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yuyun Yuniasih, 2021:39).

Menurut Nitisemito (2016) motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan.

Menurut Singodimedjo, (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang bekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito (2016) disiplin kerja adalah suatu sikap karyawan pada untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### 4.5 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan jenisnya, data dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut :

Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka – angka atau data – data kualitatif yang diangkakan (berbentuk angka) (Sugiyono, 2016). Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi jawaban – jawaban dari kuesioner yang sudah dibuat dan diisi oleh responden pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar.

Data Kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka dan tidak dapat diukur dengan satuan hitung yang berupa

keterangan-keterangan dan informasi yang diperlukan (Sugiyono, 2016). Data kualitatif dalam penelitian ini disusun berdasarkan variabel yang akan diuji, yaitu motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan.

### 4.6 Metode Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal yang ingin diteliti. Populasi merupakan keseluruhan obyek yang karakteristiknya akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Srikandi Jaya group Denpasar yang berjumlah 35 orang.

### 4.7 Metode Pengumpulan Data

Kuesioner yang merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016:199). Kuesioner ini akan dibagikan kepada seluruh karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar.

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumentasi dapat berupa tulisan, gambar atau karya – karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2016:329). Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data absensi karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit (Sugiyono 2016). Pada penelitian ini wawancara dilakuka pada seluruh karyawan pada PT. Srikandi Jaya group Denpasar.

### 4.8 Teknik Analisis Data

Pada teknik analisis data dilakukan beberapa analisis yakni analisis statistik

deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji kelayakan model

## Hasil dan Pembahasan

### 5.2 Hasil Analisis Dan Pembahasan

- Hasil Uji Validitas

**Tabel 5.1**

**Uji Validitas instrumen Motivasi , Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikasi	r Tabel	Kesimpulan
<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>				
X <sub>1.1</sub>	0,777	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,438	0,008	0,3	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,898	0,000	0,3	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,846	0,000	0,3	Valid
<b>Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)</b>				
X <sub>2.1</sub>	0,660	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,736	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,638	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,521	0,001	0,3	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,646	0,000	0,3	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,521	0,001	0,3	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,646	0,000	0,3	Valid
<b>Disiplin kerja (X<sub>3</sub>)</b>				
X <sub>3.1</sub>	0,873	0,000	0,3	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,800	0,000	0,3	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,896	0,000	0,3	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,881	0,000	0,3	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
Y <sub>1</sub>	0,767	0,000	0,3	Valid
Y <sub>2</sub>	0,717	0,000	0,3	Valid
Y <sub>3</sub>	0,603	0,000	0,3	Valid
Y <sub>4</sub>	0,693	0,000	0,3	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

- Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 5.2**

**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha 0,60	keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,753	Reliabel



Lingkungan kerja,(X <sub>2</sub> )	0,879	Reliabel
Disiplin kerja (X <sub>3</sub> )	0,885	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,642	Reliabel

- **Deskripsi Variabel Penelitian**

Untuk mengetahui penilaian secara kualitatif dipergunakan skor rata-rata

### 5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dilakukan pembahasan berdasarkan hasil tersebut sebagai berikut :

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,247 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)  $0,035 < 0,05$  hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Srikandi Jaya Group Denpasar Agung Karya Peguyangan Denpasar, hal ini berarti apabila Motivasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Dari uraian tersebut di atas didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pebri Fitri Antaka (2018) menemukan bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Putra Dkk, (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,269 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Lingkungan kerja(X<sub>2</sub>)  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja(X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja

jawaban reponden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuisioner seperti Tabel 5.7 sebagai berikut ini :

Karyawan (Y) pada PT. Srikandi Jaya Group Denpasar Agung Karya Peguyangan Denpasar, artinya apabila Motivasi ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh, permana, dkk. (2021), penelitian ramblu (2019), dan penelitian oleh Halik (2018) dengan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh, Gunawan (2020) Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik, tidak signifikan meningkatkan kinerja karyawan

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Disiplin kerja (X<sub>3</sub>) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,200 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X<sub>3</sub>)  $0,035 < 0,05$  hal ini berarti H<sub>0</sub> diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Srikandi Jaya Group Denpasar Agung Karya Peguyangan Denpasar, artinya apabila Motivasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian Purnomo, Dkk

(2017), Hastuti Dkk (2020), Purnawijaya (2019), menemukan hal yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Septiyana (2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Jaya Group Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Jaya Group Denpasar.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Jaya Group Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Jaya Group Denpasar.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Jaya Group Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Jaya Group Denpasar

### **6.2 Saran**

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi PT. Srikandi Jaya Group Denpasar adalah sebagai berikut:

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Jaya Group Denpasar selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Motivasi yaitu pada pernyataan Karyawan mendapatkan kebutuhan akan ada nya kelompok kerja yang kompak supervise. memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada Direktur PT. Srikandi Jaya Group Denpasar untuk membentuk kelompok kerja dan membangun hubungan yang lebih kuat antara karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Jaya Group Denpasar selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Lingkungan kerja yaitu pada pernyataan Karyawan dalam menjalankan tugas hubungan karyawan dengan karyawan lain adalah harmonis memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada Direktur PT. Srikandi Jaya Group Denpasar agar sering melakukan pengawasan selama mereka bekerja dengan menanamkan adanya hubungan kerja yang harmonis sesama rekan kerja.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Jaya Group Denpasar Agung Karya Peguyangan Denpasar, selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel Disiplin kerja yaitu pada pernyataan Karyawan bekerja Taat terhadap aturan waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada Direktur PT. Srikandi Jaya Group Denpasar untuk tetap melakukan pengawasan dengan memotivasi karyawan lebih menanamkan sikap disiplin seperti jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**



- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aldin, Ihya Ulum. 2021. "Potret Kinerja Keuangan Bank BUMN di Era Pandemi Covid-19". Diakses pada [www.katadata.co.id](http://www.katadata.co.id)
- Ahmad Tohardi, 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Amiluddin Indi. 2016. *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Anggun Nurlaila Septiyana (2020) dengan judul penelitiannya "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Berkah Bersama Tanjung Enim"
- Azhad, dkk. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abdullah Yusuf M, 2018, "Pengaruh Penggunaan Media Boneka Tangan terhadap Hasil Belajar Menyimak Dongeng Siswa Kelas II SDN 88 Longrong Kabupaten Soppeng", Universitas Muhammadiyah Makasar
- Arief Adi Kusuma dan Dwi Widi Pratito Sri Nugroho. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Cocacola Bottling Central Java. *Jurnal Mahasiswa Q.Man Vol. 1 No. 3 Mei 2012*
- Ayu Kemala Putri, A. P. 2019. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan transformasional Terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Sakti Madona Purbalingga. *Jurnal e-Proceeding of Management, Vol.6 No.2*, 5007-5021.
- Badeni, 2017, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Bandung, Alfabeta
- Brahma. 2018. Pengaruh Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan transaksional, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD. Desa Mengwi Badung. *Sekripsi Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Budianto dan Amelia. 2017. Pengaruh Budaya kerja, Disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga perkreditan Rakyat (LPD) Sukahat Sidemen Karangasem. *Sekripsi Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Dariansyah, D. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat jati', 10(2), pp. 150–164.
- Darojat, Tubagus Achmad. 2016. *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dessler, G. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Falah, dkk. (2021) Pengaruh Budaya Kerja, iklim organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan

- Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945*. 6 (2): 62-74.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarno Azhad, dkk., (2017 Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* 8(1)
- Gunawan 2020, meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Pada Karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi, Bisnis*, 12 (1).
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hastuti Dkk (2020) dengan judul penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Dan Desa Di Wilayah Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.
- Halik dkk 2018, meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Unggul Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi, Bisnis*, 12 (1).
- Hasibuan, Malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hariady. 2018. pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan *Born out* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sakura Transport Bali Indah Denpasar. *Jurnal Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung*. Vol. 3 No. 3 Mei 2015.
- Irawan. 2018. Pengaruh Budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Padma Sekripsi Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Jayanti. 2020. The effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee job satisfaction at PT. samudera perdana selaras. *Admisi dan Bisnis*, Volume 21, Nomor 2 Tahun 2020. Page 131-142
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Khahan, N. PhD. 2017. *Influenc of Job Characteristics and Job Satisfaction Effect Work Adjustment for Entering Labor Market of New Graduates in Thailand*. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2):h: 95-103.
- Kriyantono, Rachmat. 2017. *Teknik Praktis Riset Komunikasi Disertai Contoh Praktis Riset Media, Pubic Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Kamela, Yuliarso .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Laia, Nugrahaningsih, Hartanti, & Julaela (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945*. 4 (1): 61-76.
- Latham, Gary P, dan E.A. Locke. 1990. "A Theory of Goal Setting and Task Performance". *The Academy of Management Review*. Accessed April 15, [www.jstor.org/stable/258875?s\\_eq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/258875?s_eq=1#page_scan_tab_contents)
- Luthans. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Machfut 2016. pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD. Desa Adat Darnasaba Badung. *Jurnal Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa Denpasar*. (Vol 5, No 2, 2016).
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Martoyo, Susilo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Marwansyah. dkk (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mamik, (2016) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Volume 1. Nomor 1.
- Muhamad Ekshan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Syncrum Logistic Journal of management and commerce innovations*. Vol. 6, Issue 2, pp: (1248-1258).
- Nazir , Moh. 2017. *Desain penelitian*, Cetakan ke dua, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.
- Nitisemito, Alex. S. 2016. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Nuryasin, Ilham, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 41 (1): 16-24
- Permadi *et,al.*. 2019. The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of management and commerce innovations*. Vol. 6, Issue 2, pp: (1248-1258).
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pertama. Diedit oleh Agus Garnida. Bandung: ALFABETA.
- Permana dkk, 2021, meneliti tantang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Gynura

- Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*. Vol.18, No.2, October 2018 E-ISSN: 2252-4614 Page 165 – 176.
- Pebri Fitri Antaka (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif Dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta,
- Purnomo (2017) “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Journal Of Asian Finance Economic and Bussiness*. Vol. 7 No. 6 (2020) 387-397.
- Purnawijaya (2019) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Sekripsi* Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.
- Purnamasari, Kurniati, D dan Widyawati, M. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2
- Rambli 2019, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Robbins, P. Stephen. 2016. *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- , 2017. *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, dalam mamik (2016), *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. & Coutler, Mary. 2016. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Jilid 1, Penerbit PT. Prenhabllindo.
- Rohim. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi *Jurnal Manajemen Stie Perbanas Surabaya*, Balitbangda Kabupaten Kutai Kertenagara
- Rahman Sabda. 201. Pengaruh disiplin kerja, Budaya kerja dan Kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bali Jaya Denpasar. *Sekripsi* Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Rosyidah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu : Yogyakarta
- Syahrums dan Salim. 2017. *Teknik Analisis Data*, Alfabeta, Bandung
- Syamsul. 2017. pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Ganetri Catering Denpasar. *Sekripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis UniversitasMahasaraswati Denpasar.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sondang P Siagian, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Singodimedjo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Jakarta, CV. Mandar Maju.
- Udin Putra, Bakri Hasanuddin, dan Wiri Wirastuti (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu
- Utama Suyana, 2016. *SPSS Panduan Lengkap Menguasai SPSS*. Penerbit Elek Media Komputindo Jakarta.
- Veithzal Rivai, Mohd Basri, Ahmad Fawzi. 2016. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wardani, Peristionwati dan Nurwijayanti (2020) yang berjudul “*The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang*. *Journal Of Asian Finance Economic and Bussiness*. Vol. 2 No. 8 (2020) 367-387.
- Winarno. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Terhadap Dosen Universitas Swasta Di Kopertis Wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Buletin Ekonomi*, 3(3).
- Yuyun Yuniasih, 2021 “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Journal Of Asian Finance Economic and Bussiness*. Vol. 5 No. 8 (2021) 355-367.