

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA INVESTAMA

Ni Made Ari Purnami¹, I Wayan Mendra², Tjok Istri Sri Harwathy³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: aripurnami06@gmail.com

ABSTRACT

PT Tirta Investama Bali is able to maintain its existence until now. To maintain this existence, it is necessary to have competent human resources in carrying out company performance. This study aims to determine the effect of motivation, job satisfaction, and work discipline on employee performance. This research was conducted at PT. Tirta Investama in Mambal using a sample of 45 employees as research respondents. The sampling technique used was the census method. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 23 software. Based on the results of the analysis, this study shows that motivation has a positive and significant effect on employee performance, so that the higher the motivation, the higher the employee's performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, so that the higher the job satisfaction, the higher the employee's performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, so that the higher the work discipline, the higher the employee's performance.

Keywords: *motivation, job satisfaction, work discipline and employee performance*

PENDAHULUAN

PT. Tirta Investama Bali merupakan industri pangan yang berpengalaman dan bertanggung jawab terhadap kualitas produk air minum yang dihasilkannya. Untuk tetap menjaga eksistensi tersebut, perlu adanya sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan kinerja perusahaan (Rabbani, 2019). Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini.

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kasmir (2017:184) menyatakan kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan

penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja.

PT. Tirta Investama di Mambal mempunyai tekad kuat untuk menjadi distribusi air mineral terbaik, yang mempunyai tujuan khusus untuk menciptakan karyawan yang berkualitas. Namun demikian, dalam menciptakan kinerja karyawan PT. Tirta Investama di Mambal nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kendala yang dihadapi seperti pelayanan yang kurang ramah terhadap pembeli, tidak adanya bonus untuk karyawan dalam pencapaian target, sehingga dari kendala tersebut berdampak pada penjualan PT. Tirta Investama di Mambal.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa jumlah penjualan periode Desember 2019 pada PT. Tirta Investama di Mambal tidak mencapai target yang

telah ditentukan, dilihat dari persentase yang terealisasi pada 14 item produk di bulan Desember 2019 tidak melebihi target yang ditetapkan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi atau diatasi agar karyawan PT. Tirta Investama di Mambal dapat memberikan kinerja yang baik dan berkualitas terhadap perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Menurut Wursanto (2015) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal, fenomena menyangkut masalah motivasi kerja diketahui pada indikator kebutuhan akan penghargaan. Dhermawan (2015) dan Luhur (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tapala (2018), Ardhani dan Ratnasari (2019), Bahri (2019), Susanto (2019) dan Tugiyono (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Goldwin (2019) kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh setiap karyawan di perusahaan. Karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari pencapaian dan hasil kerja individu dan tim maka para karyawan akan senantiasa

berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya (Daud, 2015).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal, fenomena menyangkut masalah kepuasan kerja diketahui pada indikator gaji/upah (*pay*). Kompensasi berupa gaji yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerja untuk pekerjaan yang dilakukan, menurut karyawan dengan kondisi ekonomi saat ini harusnya mendapat gaji yang lebih besar, gaji yang diterima saat ini lebih kecil dibandingkan dengan gaji di tempat lain untuk pekerjaan yang sejenis.

Abidin (2015) dan Subakti (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adha (2019), Damayanti dkk (2018), Goldwin dkk (2019), Hamid (2019) dan Purba (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikansi yang positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2014:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang 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.

Berdasarkan data dari bagian personalia, diperoleh tingkat absensi atau mangkir dan karyawan yang absen atau tidak masuk kerja selama periode bulan Januari sampai Desember 2019. Hasil observasi peneliti, menemukan bahwa masih banyaknya tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu atau datang terlambat, karyawan juga bermalas-malasan pada saat bekerja, sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga pekerjaan lebih banyak

tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama. Indikasi lain yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya karyawan yang melanggar peraturan.

Arianto (2015) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Herlina menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Hasibuan dan Silvy (2019), Illanisa dkk (2019), Utari (2019), Wachidah (2019) dan Yanthi (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengatasi penurunan kinerja karyawan, maka diperlukannya motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang baik. Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.”

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan

peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Motivasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan mengarahkan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan. Menurut Hasibuan (2016:105) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015:107), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2015: 181-182) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- 2) Gaji/ Upah (*pay*)
- 3) Promosi (*promotion*)
- 4) Pengawasan (*supervision*)
- 5) Rekan kerja (*workers*)

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:86) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut (Siswanto, 2015:291) adalah sebagai berikut:

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2015:549). Menurut Lewa dan Subowo dalam Titik Rosita (2016:3) menemukan variabel kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pengetahuan
- 4) Keandalan
- 5) Kerjasama

Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Model Penelitian



Metode Penelitian

Hipotesis

- H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tirta Investama di Mambal. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan PT. Tirta Investama di Mambal. Teknik penentuan sampel yang digunakan dengan *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

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

Keterangan:

- a = Konstanta Regresi
 Y = Kinerja Karyawan
 X₁ = Motivasi
 X₂ = Kepuasan Kerja
 X₃ = Disiplin Kerja
 b₁ = Koefisien regresi X₁
 b₂ = Koefisien regresi X₂
 b₃ = Koefisien regresi X₃

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, maka semua variabel (motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan) memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	0,809	Valid
		X _{1.2}	0,484	Valid
		X _{1.3}	0,881	Valid
		X _{1.4}	0,876	Valid
		X _{1.5}	0,867	Valid
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,878	Valid
		X _{2.2}	0,725	Valid
		X _{2.3}	0,925	Valid
		X _{2.4}	0,865	Valid
		X _{2.5}	0,804	Valid
3	Disiplin Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,746	Valid
		X _{3.2}	0,823	Valid
		X _{3.3}	0,721	Valid
		X _{3.4}	0,808	Valid
		X _{3.5}	0,481	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,536	Valid
		Y _{1.2}	0,766	Valid
		Y _{1.3}	0,655	Valid
		Y _{1.4}	0,767	Valid
		Y _{1.5}	0,573	Valid

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan variabel Tabel 2 di bawah ini dapat diketahui bahwa semua variabel (motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan) memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,133 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal,

sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja) > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,547; 0,227 dan 0,349 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama secara parsial. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,363	2,801		1,558	0,127
Motivasi	0,176	0,072	0,272	2,458	0,018
Kepuasan Kerja	0,156	0,055	0,313	2,838	0,007
Disiplin Kerja	0,495	0,095	0,576	5,215	0,000
R					0,708
<i>R Square</i>					0,501
<i>Adjusted R Square</i>					0,464
<i>F Statistic</i>					13,709
Signifikansi F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,363 + 0,176X_1 + 0,156X_2 + 0,495X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$a = 4,363$, hal ini berarti apabila variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 4,363.

$b_1 = 0,176$ hal ini berarti apabila pimpinan mampu memberikan dorongan dan kebebasan untuk berinteraksi sosial, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y).

$b_2 = 0,156$, hal ini berarti apabila pimpinan mampu menerapkan aturan serta pengawasan yang lebih ketat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

$b_3 = 0,495$, hal ini berarti apabila pimpinan mampu menciptakan suasana yang harmonis dan rasa saling menghargai antar karyawan maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

2) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,708. Besarnya nilai R 0,708 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama.

3) Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 2 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,464. Hal ini berarti motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama sebesar 46,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4) Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh *self efficacy*, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada PMI Kabupaten Badung diuraikan sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi (X_1)

Variabel antara motivasi (X_1) dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,272 dengan nilai signifikan sebesar 0,018 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tirta Investama. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2) Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Variabel antara kepuasan kerja (X_2) dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,313 dengan nilai signifikan sebesar 0,007 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tirta Investama. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

3) Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Variabel antara disiplin kerja (X_3) dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,576 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tirta Investama. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *Standardized Coefficients Beta* positif sebesar 0,272 dengan nilai signifikansi = 0,018 < 0,05, sehingga H_0

ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya, hal ini berarti bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tirta Investama. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bahri (2019), Ardhani dan Ratnasari (2019), Tugiyono (2019), Tapala (2018) dan Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *Standardized Coefficients Beta* positif sebesar 0,313 dengan nilai signifikansi = $0,007 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tirta Investama. Hal ini sesuai dengan pernyataan Adha (2019), Purba (2019), Goldwin dkk (2019), Hamid (2019) dan Damayanti dkk (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *Standardized Coefficients Beta* positif sebesar 0,576 dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya, hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tirta Investama. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan dan Silvy (2019), Yanthi (2019), Utari (2019), Wachidah (2019) dan Illanisa dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan pimpinan PT Tirta Investama memberikan karyawan kesempatan yang sama untuk melakukan interaksi dengan rekan kerja dan diberikan kesempatan untuk bersembahyang.
- 2) Diharapkan pimpinan PT Tirta Investama memberikan sanksi kepada karyawan agar taat terhadap peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Diharapkan pimpinan PT Tirta Investama memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama rekan kerja.
- 4) Diharapkan pimpinan PT Tirta Investama memberikan arahan kepada karyawan agar mampu bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
- 5) Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang kinerja karyawan, diharapkan menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti; kepemimpinan, perkembangan karir, iklim organisasi, tata ruang kantor, lingkungan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh kekuatan hubungan yang lebih jelas mengenai variabel-

variabel yang benar-benar mampu menjelaskan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Nur. 2015. Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal. Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Adha, Suhroji. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 1 Januari 2019 ISSN 2622-4240.
- Ardhani, Jayanti., Sri Langgeng Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Dimensi*, VOL. 8, NO. 2 :372-385, JULI 2019, ISSN: 2085-9996.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2015. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pegawai, *jurnal economia Vol. 9, No.1*
- Bahri, Fathul. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Finance Samarinda. *Journal Borneo Student Research Hal 639-646*. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia
- Damayanti, Riski., Agustina Hanafi, & Afriyadi Cahyadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2, Oktober 2018*.
- Daud, Zulkifli. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perubahan Lingkungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKDD Kabupaten Bone. *Skripsi*. Makassar: Universitas Sultan Hasanuddin
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2015. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 173 No. 2*.
- Goldwin, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Meilissa, Eiklecia Ventriani U Zebua. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol.4 No.1 Juni 2019*.
- Hamid, Abdul. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita 4(2) Juli 2019 (326-335)*.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, dan Beby Silvy. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 Vol. 2 No. 1 Tahun 2019*.
- Illanisa, Nugrahanum., Wandy Zulkarnaen, & Asep Suwarna. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu STIE Muhammadiyah Bandung Volume: 1 No. 3 September- Desember 2019 Halaman: 16-25*.
- Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo

- Persada.
- Luhur, Raden Yohanes. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, Volume VI, November No. 3.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Progam Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Purba, Deni Candra. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 841 – 850.
- Rabbani, Muhammad. 2019. Pengaruh Citra Merek (*Brand Image*) Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Sepatu Nike Pada Mahasiswa FIK UNY. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*. PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Siswanto, Bejo. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Hal 291. Bumi Aksara, Jakarta.
- Subakti, Agung Gita. 2015. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor. *Binus Business Revie*, Vol. 4 No. 2 November 2013: 596-606.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Susanto, Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora* Vol. 7, No. 1 (2019).
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Tapala, Irham. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *eJurnal Katalogis, Volume 6 Nomor 1 Januari 2018 hlm 183-194 ISSN: 2302-2019*.
- Tugiyono, Jentot. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Pramidia Bandung. *TEDC* Vol. 13 No. 3, September 2019
- Utari, Kania Teja. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 4 No. 2, Juli 2019, Hal. 246-253.
- Wachidah, L., & Luturlean, B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2),51-57.
- Wursanto, IG. 2015. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yanthi, Putu Berliana Olivia Nirmala. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019 P-ISSN: 2476-8782