

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sandika dan Kurniati W. Andani

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: dika.bryant10@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Warna Semesta Pratama. Penelitian ini dilakukan dengan metode *non-random sampling* dengan jenis *convenience sampling*. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 52 karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama. Analisis data menggunakan analisis SEM PLS. Hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this study was to find out and analyze the influence of motivation, job satisfaction and work discipline on employee performance at PT Aneka Warna Semesta Pratama. This research was conducted by non-random sampling method with the type of convenience sampling. The researcher distributed questionnaires to 52 employees of PT Aneka Warna Semesta Pratama. Data analysis using PLS SEM analysis. The results of the analysis concluded that motivation, job satisfaction and work discipline influence the employee performance of PT Aneka Warna Semesta Pratama.

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

LATAR BELAKANG

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Untuk itu perusahaan perlu memikirkan karyawan khususnya mengenai kinerja karyawan karena kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Oleh karena itu analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sangat penting. Menurut Sajangbati (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Motivasi yang didefinisikan Kreitner dan Kinicky (Wibowo, 2012:378) adalah keinginan untuk bertindak. Penelitian Oluseyi dan Ayo (2009), sumber daya manajer dan pemimpin lainnya dalam organisasi didorong untuk menunjukkan lebih besar kepentingan kesejahteraan pekerja untuk membuat mereka berkontributor lebih berharga bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan. Menurut Purba (2004), motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja pada karyawan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku karyawan agar mengarah pada sasaran organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai. Penelitian, Christiadi, dkk (2014), Sriwidodo dan Haryanto (2010) dan

Sajangbati (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Susanto, 2019). Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2012:26), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja akan memben-tuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Sajangbati (2013), menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Ardana, dkk, (2011, p. 134) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Turangan, dkk (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Iriani (2010), Susanto (2019) dan Sajangbati (2013) yang menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas saya menyimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penentu bagi kinerja karyawan. Tujuan yang diinginkan saya sebagai penulis adalah untuk mengetahui adakah upaya motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang dilakukan perusahaan dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka saya sebagai penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Warna Semesta Pratama”.

KAJIAN TEORI

Robbins (2008:125) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual”.

Sedangkan pendapat lain tentang motivasi kerja menurut Cormick (1985:286) yang dikutip oleh Mangkunegara (2006:94) bahwa motivasi adalah ”Motivasi adalah

kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berpengaruh dengan lingkungan kerja”.

Menurut Robbins (2008: 265), berpendapat “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya”.

Menurut Noe et. al (2011: 308), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang berasal dari persepsi tentang pemenuhan suatu pekerjaan atau penghargaan atas pemenuhan dari suatu pekerjaan yang penting.

Menurut Sintaasih dan Wiratama (2013:129), “disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) “disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi)”.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Sementara faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non-fisik perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tentunya organisasi harus memikirkan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan Christiadi, dkk (2014) hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian Sriwidodo dan Haryanto (2010) menyimpulkan adanya hasil yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Sajangbati (2013) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

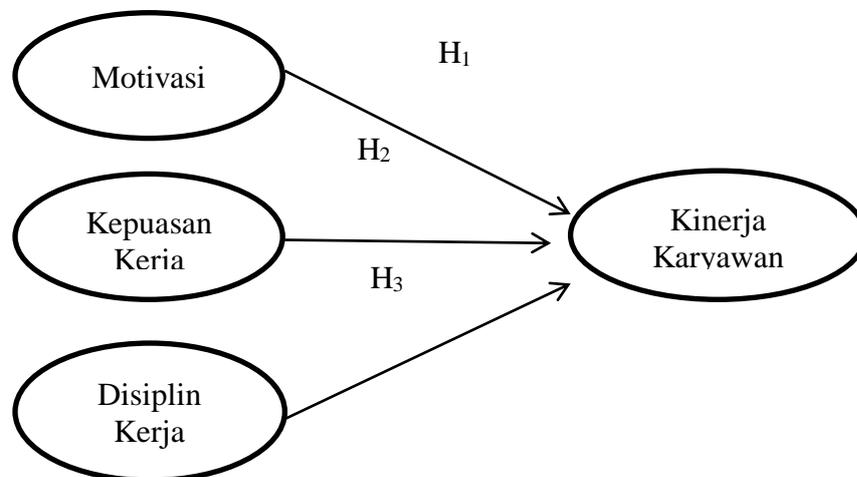
Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menggunakan kemampuan dan segala potensi yang ada pada dirinya seoptimal mungkin. Dengan mengoptimalkan kemampuannya, perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih dari sekedar penyelesaian tugas utama karyawan. Tantangan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab, serta umpan balik seperti penghargaan dalam bentuk tambahan bonus atau pengakuan secara formal (dengan tropi atau sertifikat) merupakan beberapa hal yang dapat memuaskan kerja karyawan. Promosi kenaikan pangkat untuk posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan juga menjadi faktor penentu kepuasan kerja seseorang. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya berarti mengoptimalkan kemampuannya, sehingga hasil yang didapatkan juga meningkat, baik itu berupa peningkatan kinerja maupun peningkatan posisi perusahaan (Cecep dan Ferdiansyah, 2011). Hasil penelitian Susanto (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti para pegawai di masing masing bagian pekerjaannya merasa bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja tersebut apabila dapat terpenuhi serta didukung secara

maksimal oleh perusahaan sesuai dengan harapan pegawai, maka akan meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya sendiri serta merasa puas dengan besarnya gaji yang diterima dan juga mendapatkan peluang promosi serta didalam pekerjaannya mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerja, akan selalu berusaha untuk berkinerja dengan baik dan lebih efektif.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orand dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Tujuan pendisiplinan yaitu: untuk memperbaiki pelanggaran, menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa, dan menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif sehingga tercapailah kinerja yang lebih baik (Suprayitno dan Sukir, 2007:24). Penelitian yang dilakukan oleh Iriani (2010), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Susanto (2019) dan Sajangbati (2013) juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode deskriptif-kuantitatif, karena analisisnya akan menekankan pada data berbentuk numeric (angka).

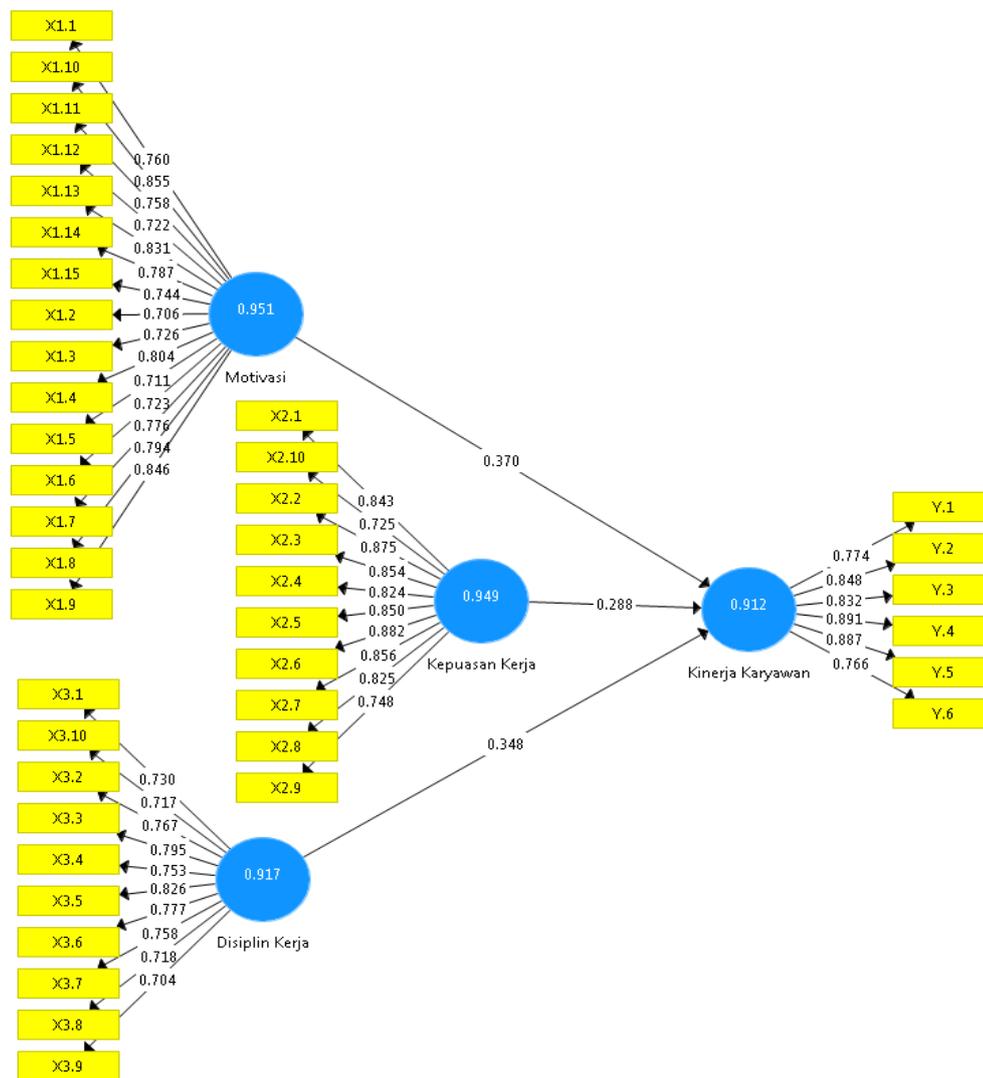
Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen (variabel bebas) yaitu, variabel motivasi (X1),kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Sedangkan variabel dependen (terikat) yaitu, kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Aneka Warna Semesta Pratama. Peneliti mendapatkan hasil perhitungan diatas jumlah sampel berjumlah 52 responden yang telah melebihi syarat minimal yaitu 50 responden dalam suatu penelitian.

HASIL ANALISIS DATA

Deskripsi Subyek Penelitian

Dalam deskripsi subjek penelitian ini diuraikan karakteristik responden yang dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Responden perempuan berjumlah 28 orang atau (46.2%) dan responden laki-laki berjumlah 28 orang atau (53.8%). Usia responden kurang 30 tahun sebanyak 3 (5,8%), usia responden 30-40 tahun sebanyak 26 (50%), usia responden 41-50 tahun 18 (34,6%) dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 5 (9,6%). Pendidikan terakhir dari responden mayoritas adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar 50% sedangkan yang berpendidikan SMU sebanyak 1 responden atau sebesar 1,9%, Diploma sebanyak 16 responden atau sebesar 30,8% dan yang berpendidikan S2 sebanyak 9 responden atau sebesar 17,3%. Masa kerja responden < 3 tahun sebanyak 13 responden (25%), masa kerja dari responden 3-5 sebanyak 16 responden (30,8%) sedangkan masa kerja responden > 5 tahun sebanyak 23 responden (44,2%)

Analisis Validitas Dan Realiabilitas



Gambar 2. Diagram Outer Loading

Berdasarkan gambar seluruh butir pernyataan memiliki *outer Loading* lebih dari 0,7 sehingga seluruh butir pernyataan valid secara konvergen (*convergent validity*). *Average Variance Extracted*

Tabel 1. Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted
Motivasi	0,594
Kepuasan Kerja	0,688
Disiplin Kerja	0,571
Kinerja Karyawan	0,696

Sumber: Olahan data *smartPLS 3.00*

Tabel di atas memperlihatkan nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat didalam model penelitian. Hasil dari semua uji validitas didalam outer model

dengan menilai *convergent validity*, *discriminant validity*, dan nilai *AVE* memperlihatkan bahwa semua indikator telah valid

Analisis Reliabilitas

Tabel 2. *Composite Reliability dan Croncach’s Alpha*

	Composite Reliability	Croncach’s Alpha
Motivasi	0,956	0,951
Kepuasan Kerja	0,957	0,949
Disiplin Kerja	0,930	0,917
Kinerja Karyawan	0,932	0,912

Sumber: Olahan data *smartPLS 3.00*

Hasil dari semua uji reliabilities melalui *composite reliability* dan *cronbach’s alpha* memperlihatkan bahwa semua indikator reliabel.

Hasil Pengujian Model Struktural

Setelah data telah melewati uji *outer model* pengolahan data variabel-variabel penelitian dapat dilanjutkan pada tahapan pengujian model struktural untuk dapat memenuhi kontribusi dari variabel-variabel independen (X) terhadap variabel-variabel dependen (Y). Berikut ini adalah kriteria pengujian model struktural yang harus dipenuhi dalam penelitian ini yaitu nilai dari, koefisien determinasi (R^2), *Goodness of Fit* (GoF), dan *Path coeficien*,

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi R^2

	<i>R Square</i>
Kinerja Karyawan	0,687

Diketahui nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,687. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 68,7%. Sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Pengujian *Goodness of Fit* (GoF)

Uji *Goodness of Fit* digunakan untuk menilai ketepatan model yang diuji apakah baik (fit) atau tidak. Ketepatan pada model ini dibuat dalam bentuk tabel yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji *Goodness of Fit*

	Saturated Model
NFI	0.771

Sumber : Hasil pengolahan data dengan menggunakan *software Smart PLS 3.00*

Berdasarkan tabel di atas nilai NFI sebesar 0.771, hal ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa model yang diuji memiliki ketepatan yang baik.

Path Coefficients

Berdasarkan skema *inner model* pada gambar di atas,, maka dapat diperoleh persamaan dalam penelitian ini yaitu $Y = 0,370X_1 + 0,288X_2 + 0,348X_3$.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif, mengindikasikan bahwa pengaruh antar variabel adalah searah. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Pengujian Hipotesis dengan Metode *Bootstrapping*

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (JO/STDEV)	P Value
Motivasi → Kinerja karyawan	0.370	0.378	0.118	3.142	0.002
Kepuasan kerja → Kinerja Karyawan	0.288	0.284	0.134	2.142	0.033
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.348	0.368	0.088	3.950	0.000

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

a. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengujian variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 tidak ditolak karena motivasi mempunyai nilai t-statistik sebesar 3,142 dan nilai *p-values* sebesar 0,002. Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari pada batas nilai kriteria yaitu 1,96 dan nilai *p-values* harus lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

b. Uji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 tidak ditolak karena kepuasan kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar 2,142 dan nilai *p-values* sebesar 0,033. Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari pada batas nilai kriteria yaitu 1,96 dan nilai *p-values* harus lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

c. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengujian variabel disiplin terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 tidak ditolak karena disiplin kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar 3,950 dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari pada batas nilai kriteria yaitu 1,96 dan nilai *p-values* harus lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

DISKUSI

Hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa variabel motivasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil dari nilai t-statistik motivasi sebesar 3,142 yang berarti lebih besar dari 1,96 dan p-values kepuasan kerja sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Christiadi, dkk (2014), Sriwidodo dan Haryanto (2010) serta penelitian Sajangbati (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam organisasi seorang pegawai dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kurangnya motivasi yang diberikan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai

Kemudian untuk hipotesis kedua dapat disimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat keyakinan 95%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susanto (2019) dan Sajangbati (2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja dan hubungan sosial ditempat kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan cerminan dari rasa puas karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang puas mampu meningkatkan motivasi kerja di dalam dirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Untuk hipotesis ketiga, dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat keyakinan 95%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iriani (2010), Susanto (2019) dan Sajangbati (2013) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orand dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Tujuan pendisiplinan yaitu: untuk memperbaiki pelanggaran, menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa, dan menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif sehingga tercapailah kinerja yang lebih baik

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Warna Semesta Pratama. Semakin baik Motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Warna Semesta Pratama. Artinya semakin puas seorang karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Warna Semesta Pratama. Jika seorang memiliki disiplinkerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja.

Saran

Setelah meneliti dan mengetahui permasalahan yang ada di PT. Aneka Warna Semesta Pratama di Jakarta, maka saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dan bagi peneliti lain yaitu:

1. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengusahakan motivasi kerja yang baik. Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan gaji yang diberikan kepada karyawan., karena hal tersebut merupakan indikator yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Karena dengan gaji yang cukup untuk karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan. Dalam hal ini, penulis menyarankan bahwa pimpinan Aneka Warna Semesta Pratama sebaiknya dapat memperhatikan dan menunjang peningkatan kepuasan kerja karyawannya agar dapat meningkat dan menjadi lebih baik dengan cara pemimpin perusahaan selalu merekomendasikan bawahannya yang berprestasi untuk dipromosikan sehingga akan membuat karyawan bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi perusahaan. Dalam hal ini, penulis menyarankan PT. Aneka Warna Semesta Pratama Agar terus meningkatkan disiplin karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
4. Bagi peneliti lain, disarankan untuk melakukan penambahan variabel lain yang juga diperkirakan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, insentif, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K., Mujiati, W. N., dan Sriathi, A. A. A. (2012). *Buku ajar perilaku keorganisasian*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Cecep, Hidayat dan Ferdiansyah (2011) Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*. Vol. 2 No. 1. Hal. 379-386
- Christiadi, Antoni Yahya, Ferdinand dan Stepanus (2014) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Sains Manajemen*. Vol3, No 2: 15-29
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- _____ (2014). *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Iriani, Nur Ida (2010). Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 8 No. 2: 561-569
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, Raymond A., et al. (2011). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage 6th ed.* Wijaya, David. (Penerjemah). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi 6-Buku I. Salemba Empat.
- Oluseyi, Shadare dan Ayo Hammed (2009) Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. Vol. 5 Issue 16: 180-190
- Purba. R. (2004). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Vol 2, No. 2: 1-20
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behavior, 12th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sajangbati, Ivonne (2013) Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA* . Vol.1 No.4 : 667-678
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran dan Armanu Thoyib. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* Vol 5, No 4 : 140-153
- Sintaasih, D.K. dan Wiratama, Nyoman J.A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No.2 : 67-85
- Sriwidodo, Untung dan Haryanto, Agus Budhi (2010) PENGARUH Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4 No.1 : 47 – 57
- Sunyoto. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Buku seru
- Suprayitno dan Sukir. (2007). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 2 No. 1.: 23-24.
- Susanto, Natalia (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*. Vol. 7, No. 1: 1-6
- Turangan, Reynold B., Sifrid, S. P., dan Maria, V. J. T. (2016). Employee performance analysis through leadership style, motivation & work discipline at waroeng charity Manado. *Jurnal emba*. Vol. 4 No. 1 : 1068-1076.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada