

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PIZZA HUT CABANG JATIWARINGIN HANKAM

Nila Dewi Aschari ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Donny Dharmawan ²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: donny28dh@gmail.com

***Abstract:** This study aims to analyze the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance PT. Pizza Hut cabang Jatiwaringin Hankam. The research method used in this study is the causal association method and uses a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Pizza Hut Jatiwaringin Branch. Using a saturated sample is a sampling technique, where all members of the population are sampled. The method of analysis used simultaneous linear regression. Job satisfaction and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.*

***Keywords:** Job satisfaction, work motivation and employee performance*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan dan motivasi karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan sebuah perusahaan dalam mengelola karyawannya, sebab kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan sedangkan motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh seseorang saat bekerja akan berbanding lurus dengan pekerjaan yang akan dihasilkan yakni produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Selain itu, dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya kepuasan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja juga memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan dapat timbul ketika adanya keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan, jika hak sudah terpenuhi maka secara otomatis motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang akan terceminkan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga mendorong untuk memuaskan suatu tujuan dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang perlu dilakukan adalah memberi daya pendorong yang mengarahkan, menyalurkan dan memelihara perilaku karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi.

Pizza Hut merupakan jaringan restoran pizza terbesar di dunia, dengan hampir 12.000 cabang restoran yang tersebar di lebih dari 84 negara. Pizza Hut menyediakan bermacam-macam pizza dengan topping yang berbeda-beda. Selain menyediakan pizza, Pizza Hut juga menyediakan berbagai macam makanan dan minuman seperti pasta, salad, sup, nasi, dan sebagainya. Pizza Hut yang terkenal dengan sebutan “Si Atap Merah” ini juga menjadi simbol pelayanan jasa restoran yang terbaik. Dalam produk



andalan pizza, Pizza Hut menjadi yang terdepan bagi konsumennya di seluruh dunia. Sebagai salah satu restoran *fastfood* terbesar, karyawan merupakan sumber daya penting dalam aktivitas yang selalu dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar pelanggan tidak beralih ke *competitor* lain.

Pihak manajemen seringkali menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan motivasi kerja yang tinggi, yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, peneliti mewawancarai beberapa karyawan di restoran pizza hut jatiwaringin, bahwa diduga adanya penurunan kinerja karyawan. Dilihat dari meningkatnya keluar masuk karyawan (*turn over*) bahkan mengundurkan diri, dan kurangnya kesempatan seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi dalam suatu organisasi. Maju atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang berkualitas akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan oleh perusahaan dengan harapan semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dan wewenang yang diberikan secara efektif dan efisien. Jika perusahaan memperhatikan karyawannya dan menjaga karyawannya sebagai salah satu aset perusahaan, maka secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pizza Hut Cabang Jatiwaringin Hankam.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan sehingga kesuksesan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan yang dapat menghargai dan memperlakukan karyawannya dengan baik akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan akan mudah dicapai.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa “kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka”, sedangkan Widodo (2015) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan”. Berdasarkan dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah disepakati.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: 1) Faktor kemampuan (*ability*); Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diinginkan sesuai harapannya, oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan padapekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*). 2) Faktor motivasi (*motivation*); Motivasi terbentuk dari perilaku (*attitude*) seorang pegawai dalam



menghadapi keadaan (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

$$\begin{aligned} \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

Menurut Fauzi (2014) indikator dari kinerja karyawan adalah: 1) Kualitas pekerjaan; Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi kerapian dan ketelitian. 2) Tanggung jawab; Kesiediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas. 3) Prakarsa; Kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas. 4) Disiplin; Kesiediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas. 5) Kerjasama; Kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas. 6) Kuantitas pekerjaan; Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya. 7) Daya Kreasi; Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003, dalam Wibowo, 2014. As'ad (2013), menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerjaan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerjaan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk respon atau sikap seseorang terhadap lingkungan pekerjaan, hasil pekerjaan dan imbalan yang diterima sesuai atau melebihi apa yang diharapkan oleh karyawan yang telah bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2017) adalah: 1) Kesetiaan. 2) Kemampuan. 3) Kejujuran. 4) Kreatifitas. 5) Kepemimpinan. 6) Tingkat Gaji. 7) Kepuasan kerja tidak langsung. 8) Lingkungan kerja

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan tingkat motivasinya. Dua orang yang berbeda bisa saja mengatakan dan meyakini bahwa mereka ingin menjadi karyawan yang baik. Intensitas dari keinginan mereka untuk menjadi karyawan yang baik merupakan ukuran dari motivasinya.

Mulyadi dan Rivai, (2015) menyatakan bahwa: motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut. Sutrisno (2017) mengemukakan



bahwa “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Menurut Priansa (2016) beberapa teori motivasi tersebut antara lain: 1) Teori hirarki kebutuhan Maslow; Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu: a). Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*). b). Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). c). Kebutuhan sosial (*social needs*). d). Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*esteem needs*). e). Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). 2) Teori kebutuhan berprestasi McClelland; Menurut McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu: a). Kebutuhan berprestasi (*N-Ach*); *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. b). Kebutuhan kekuasaan (*N-Pow*); *Need for power* adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. c). Kebutuhan berafiliasi (*N-Affil*); *Need for affiliation* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. 3) Teori Dua Faktor Herzberg; Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu a). Faktor motivasional; Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan. b). Faktor hygiene atau pemeliharaan; Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya.

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah 1) Faktor Intern; Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang antara lain: a). Keinginan untuk dapat hidup. b). Keinginan untuk dapat memiliki. c). Keinginan untuk memperoleh penghargaan. d). Keinginan untuk memperoleh pengakuan. e). Keinginan untuk berkuasa. 2) Faktor Ekstern; Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor Ekstern itu adalah: a). Kondisi lingkungan kerja. b). Kompensasi yang memadai. c). Supervisi yang baik. d). Adanya jaminan pekerjaan. e). Status dan tanggung jawab.



Maslow menyatakan indikator motivasi kerja terdiri dari: 1) Kebutuhan fisiologis. 2) Kebutuhan rasa aman. 3) Kebutuhan sosial. 4) Kebutuhan penghargaan. 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin yang berjumlah 51 orang. Dengan menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, yang dapat dilihat dengan membandingkan r -hitung dengan r -tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, *Pearson Correlation* (r -hitung) $>$ r -tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid. Namun jika nilai *Pearson Correlation* (r -hitung) $<$ r -tabel item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid, dengan nilai signifikansi $<$ 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r kritis (0,300). (Sugiyono, 2018)

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat seluruh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan diperoleh hasil dengan konsistensi pengukuran yang baik dalam menghasilkan skor yang relatif dan tak berubah meskipun dites dalam situasi yang berbeda-beda. Jika nilai Alpha $>$ 0,60 maka semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel. Adapun hasil tingkat reabilitas dapat dilihat pada tabel -1 sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,994	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,895	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,891	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data tabel-1 tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien alpha (α) variabel kepuasan kerja sebesar 0,994, variabel motivasi kerja sebesar 0,895, dan variabel kinerja karyawan 0,894. Hal ini menandakan bahwa keseluruhan variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.



Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter		Koefisien Regresi	Sig.	α
	Mult. R	R Square			
Konstanta			25,206		
Kepuasan Kerja	0,868	0,754	0,418	0,026	0,05
Motivasi Kerja			0,180	0,097	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 3,082 > 3,05

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel 2, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($3,082 > 3,05$), artinya ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.754, artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 75,4% kepada kinerja karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin, sedangkan sisanya sebesar 24,6% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

$$\text{Persamaan regresi} = Y = 25,206 + 0,418 X_1 + 0,180 X_2$$

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin pada tingkat nyata 95%, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin pada tingkat nyata 95%. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,418, artinya jika ada peningkatan kepuasan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin akan meningkat sebesar 0,418 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,180, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin akan meningkat sebesar 0,180 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kepuasan kerja tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin. Hal ini berarti pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Masrukhin dan Waridin. (2004), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin. Hal ini sesuai dengan standar operasional prosedur dan motivasi berjalan dengan lancar, dapat memberikan alur kerja yang jelas yang membuat karyawan dapat bekerja dengan penuh Semangat. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Suhartini, (2019) dan Fei dan Siagian (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Gumelar (2017), Novita dan Riyanto. (2019) dan Octaviannand, *et al*, (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Kepuasan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin. 2) Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin. 3) kepuasan kerja dan motivasi dapat mendorong peningkatan Kinerja Karyawan PT. Pizza Hut Cabang Jatiwaringin

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan saran sebagai berikut: 1) Pimpinan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang efektif, Karena ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, karyawan cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan dan lebih berkomitmen yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang saling mempengaruhi. 2) Indikator efektivitas kepuasan kerja yang memberikan nilai terendah terhadap pembentukan variabel Kepuasan Kerja, dimana perusahaan harus menyediakan lingkungan terbaik bagi para karyawan, serta memberikan dukungan bila memberikan suatu ide yang baik untuk perusahaan supaya karyawan merasa puas dalam apa yang dia kerjakan. 3) Indikator motivasi langsung yang memberikan nilai terendah terhadap pembentukan motivasi, oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat memberikan gaji, upah atau insentif yang sesuai serta tunjangan yang sesuai agar menjamin keselamatan karyawan agar lebih giat dalam bekerja. Indikator disiplin kerja memberikan nilai terendah terhadap kinerja karyawan. Dimana perusahaan harus memberlakukan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman), *reward* (penghargaan) dapat diberikan kepada karyawan yang tertib menaati aturan perusahaan dan memiliki kinerja yang baik. Pimpinan perusahaan dapat memberikannya dengan sistem prestasi bergilir bagi karyawan teladan setiap bulannya. Hal ini akan memancing karyawan lain untuk lebih disiplin. *Punishment* (hukuman) diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan. 4) Pimpinan perusahaan dapat menggunakan sistem poin atau maksimal pelanggaran.



Hukuman tidak harus sampai mengeluarkan surat peringatan, kecuali jika memang pelanggaran yang dilakukan sangat berat. Dengan demikian perusahaan bisa membuat kedisiplinan yang lebih baik pada karyawan perusahaan yang menopang peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Fauzi. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gumelar, Agil Cahyo. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Terhadap Kinerja Karyawan Jawa Pos Radar Kediri". *Skripsi: Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Volume.01 No.04 tahun 2017).
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lie, Tjong Fei dan Siagian, Hotlan. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner*. Surabaya: Agora
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*, 7 (2), 197-209
- Mulyadi dan Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Kesembilan.
- Novita Herlissha, Setyo Riyanto. 2019. The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Engagement on Employees Performance of PT Inixindo Persada Rekayasa Komputer. Jakarta: *International Journal of Innovative Science and Research Technology*.
- Octaviannand, Ramona., Pandjaitan, Nurmala K dan Kuswanto, Sadikin. 2017. Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. Bogor: *Journal of Education and Practice*.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Dyah Elsiyana Nurlita.2019. The Effect of Public Service Motivation on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction as its Intervening Variables. Depok: *Integrative Business and Economics Research*, Vol. 8
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo Suparno, Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

