

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOUR & TRAVEL DI KOTA PONTIANAK

Angelina Fitria Rina Sari

Angelin.fitria@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Pontianak

028

ABSTRACT

Human resources are assets that are very important for the organization or company so the company must be able to develop human resources properly to assist the company in achieving its objectives in accordance with the specified targets. With good human resources, it is expected that companies will be able to optimize and improve the performance of employees. To improve and optimize the performance of employees, companies need to make efforts, such as providing work motivation and employee job satisfaction. This study wants to prove the effect of each variable, namely motivation and job satisfaction on the performance of Tour & Travel employees in Pontianak. Based on previous research and linked to supporting theories put forward by experts using the SPSS 21 program as a statistical data processing tool. This type of research is associative research. The population in the study was 112 employees taken from 21 Tour & Travel companies in Pontianak City and the entire population was sampled with data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that motivation and job satisfaction significantly influence employee performance.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan dan tentu saja harus dijaga dan dipertahankan dengan baik, oleh karena itu sumberdaya manusia menjadi bagian dari perusahaan yang harus mendapatkan perhatian yang cukup besar sehingga perusahaan harus dapat mengembangkan sumberdaya manusia dengan baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan sesuai dengan target yang ditentukan. Dengan adanya sumberdaya manusia yang baik diharapkan perusahaan mampu untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan

standar kinerja tertentu dari perusahaan tempatnya bekerja. Henle, Reeves, dan Pitts (2010) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipandang sebagai kewajiban bagi karyawan tetapi juga sebagai aset bagi organisasi dapat mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan serta mengoptimalkan kinerja para karyawan, maka perusahaan perlu melakukan upaya-upaya, misalnya seperti memberikan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawannya.

Motivasi didefinisikan sebagai proses individu untuk mengetahui arah dan tujuan, gigih, dan intens dalam mencapai tujuannya (Chan dan Drasgow, 2001). Selanjutnya, Wibowo (2014) menyatakan motivasi adalah dorongan untuk bertindak melalui serangkaian perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Tinggi rendahnya motivasi akan menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Motivasi memiliki peran penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras dan dapat memenuhi target yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Tidak hanya motivasi dari diri karyawan itu sendiri, motivasi dari pimpinan dan dari pihak perusahaan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini pemimpin harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) karyawannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Masyduhak et., al (2016) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Selain motivasi, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, akan cenderung untuk tidak bisa mengembangkan segala potensi, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariandja (2002) mendefinisikan jika pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Dengan kata lain kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan prinsip dasar bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kepuasan kerja akan berimplikasi pada kinerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dan kinerja sangat berkaitan erat dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009). Seorang karyawan yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan jika karyawan tidak puas akan menurunkan kinerja karyawan, sehingga tidak mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Industri jasa biro perjalanan wisata atau tour & travel merupakan jasa yang banyak diminati masyarakat pada saat ini. Tingginya tingkat kunjungan para wisatawan baik dari dalam maupun luar negeri sehingga pada saat ini banyak sekali bermunculan bisnis-bisnis yang bergerak dalam bidang pariwisata khususnya tour & travel. Dengan banyaknya pesaing-pesaing dalam lini bisnis yang sama disertai kuatnya persaingan maka perusahaan dituntut untuk berani berinovasi dan melakukan perbaikan khususnya dalam bidang sumberdaya manusia. Setelah melakukan wawancara didapati bahwa kinerja karyawan beberapa tahun terakhir cenderung menurun berdasarkan target penjualan yang meliputi paket tour, tiket transportasi seperti pesawat, kapal laut dan voucher hotel. Beberapa faktor yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh banyaknya pesaing, kurangnya motivasi dan perhatian dari pimpinan serta suasana kerja yang dirasa kurang nyaman.

Berdasarkan latarbelakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOUR & TRAVEL DI KOTA PONTIANAK”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tour & Travel di Kota Pontianak?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tour & Travel di Kota Pontianak?

*Motivation;
Job
Satisfaction;
Employee
performance*

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Tour & Travel di Kota Pontianak?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Tour & Travel di Kota Pontianak?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. Menurut Siagian (2004) dalam Suwati (2013) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Kepuasan Kerja

Allen dalam As'ad (2005:112) menyatakan bahwa kepuasan kerja dirasakan sangat penting dan perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Hal tersebut disebabkan bahwa manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja dan manusia juga yang akan menjadikan suatu pekerjaan efektif atau tidak. Sementara itu Handoko (2012:63) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para

karyawan memandang pekerjaan mereka. Sementara itu Luthans (2006:76) berpendapat bahwa ukuran kepuasan kerja dapat diketahui dengan melihat lima indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pembayaran gaji dan upah. Setiap karyawan menghendaki system pengupahan yang adil dan selaras dengan pengharapannya. Jika upah atau gaji yang dinilai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan
2. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang dianggap menantang yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan dan umpan balik cenderung disukai oleh karyawan. Pekerjaan yang tidak disukai akan membuat seseorang cepat bosan dan tidak produktif. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu memberikan beban pekerjaan kepada karyawan yang tepat dan sesuai.
3. Rekan kerja. Mempunyai rekan kerja yang kondusif dan mendukung membuat kepuasan kerja seseorang meningkat. Dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif ini akan menciptakan interaksi sosial yang baik yang mendorong peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.
4. Promosi pekerjaan. Promosi memberikan tanggung jawab dan posisi karyawan lebih tinggi dari sebelumnya. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.
5. Penyeliaan (supervisi). Supervisi yang adil dan terbuka memberikan dorongan yang positif bagi karyawan. Sifat pimpinan yang baik dan mau bekerjasama lebih disukai dan mampu mendongkark semangat dan kepuasan kerja bawahannya

Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2006:63) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Definisi lainnya adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu prestasi kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan, atau sama sekali tidak selesaikan. Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja karyawan adalah

yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, pengawasan dan dampak antar pribadi. Menurut Hasibuan (2011:94), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang telah dibebankan kepadanya dalam waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan oleh perusahaan. Menurut Kusdyah (2008:123), kinerja adalah proses di mana organisasi menilai atau mengevaluasi kinerja kerja karyawan. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Simamora (2006:418) ada beberapa dimensi yang bisa digunakan dalam menilai kinerja karyawan, diantaranya:

1. Memikat dan mempertahankan orang-orang didalam organisasi, hal ini harus dievaluasi terhadap kehadiran karyawan seperti tingkat absensi, keterlambatan dan juga kemungkinan melakukan lembur
2. kerja yang dilakukan karyawan atas tugas yang telah dibebankan padanya, dia diandalkan untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik
3. Perilaku inovatif dan spontan dalam menyelesaikan pekerja

Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

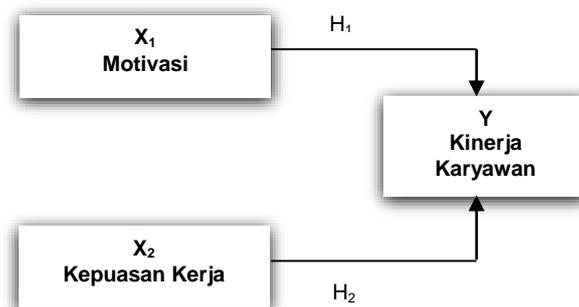
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik.

TINJAUAN EMPIRIS

Beberapa tinjauan empiris yang digunakan peneliti, yaitu:

1. Hasil penelitian dari Kelimeda, dkk (2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (*European Journal of Human Resources Management Studies Vol 2 Issue 1 Tahun 2018, <http://www.oapub.org.soc>*)
2. Hasil penelitian dari Ramona Octaviannand, dkk (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. (*Journal of Education and Practice Vol 8 No 8, 2017, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1138941.pdf>*)
3. Hasil penelitian dari Hien Pham (2016) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi kerja dan kinerja kerja karyawan bank dan terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan bank. (*International Journal of Management Research and Review, Forthcoming, Tahun 2016*)

KERANGKA KONSEP



HIPOTESIS PENELITIAN

- a. H_1 : Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. H_2 : Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Dilihat dari tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk riset asosiatif (*associative research*). Riset asosiatif adalah metode/bentuk penelitian yang dilakukan untuk menghubungkan variable satu dengan variable lain. Tujuan penelitian ini tidak lain untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Populasi dan Sampel Penelitian

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 112 orang karyawan yang berasal dari 21 perusahaan Tour & Travel di kota Pontianak dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Sumber Data

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil tabulasi kuesioner. Data sekunder pada penelitian ini adalah teori-teori yang relevan dengan penelitian ini dan hasil penelitian terdahulu.

VARIABEL PENELITIAN DAN OPERASIONALNYA

- a. Variabel Bebas (*Independen*)
Variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Kepuasan Kerja
- b. Variabel Terikat (*Dependen*)
Variable terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

TEKNIK DAN ANALISIS DATA

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu serta menggambarkan hubungan antar variable. Sedangkan metode verifikatif bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis, pengaruh variable X terhadap variable Y.

Analisis Regresi Linear Berganda

Rumus persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis regresi linear berganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Karena persyaratan analisis (asumsi klasi) telah terpenuhi, maka analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua. Hasil regresi linear berganda menggunakan software SPSS 21 menghasilkan tiga table utama sebagai berikut:

Tabel 1

Model Summary

| Mode | R | R Squar | Adjust | Std. |
|------|-------------------|---------|--------|----------|
| l | | e | ed R | Error of |
| | | | Square | the |
| | | | | Estimat |
| | | | | e |
| 1 | .679 _a | .461 | .450 | .34385 |

a. Predictors: (Constant),
KepuasanKerja, Motivasi

Dari hasil pengolahan data didapati hasil perolehan nilai R² (R Square) sebesar 0,461 atau sebesar 46,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh independen Motivasi (X₁), dan Kepuasan Kerja (X₂), terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,1 %. Sementara sisanya sebesar 53,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

*Motivation;
Job
Satisfaction;
Employee
performance*

Table 2
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 10.002 | 2 | 5.001 | 42.296 | .000 ^b |
| Residual | 11.705 | 99 | .118 | | |
| Total | 21.707 | 101 | | | |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Motivasi

Tabel 3

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 1.948 | .259 | | 7.515 | .000 |
| Motivasi | .087 | .066 | .109 | 1.306 | .000 |
| KepuasanKerja | .530 | .071 | .622 | 7.463 | .000 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan Tabel 3 diatas, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,948 + 0,087 + 0,530$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,087, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan motivasi akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi Kepuasan kerja sebesar 0,530, menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,087 memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 1.306. karena probabilitas t hitung lebih kecildari pada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kelimeda, dkk (2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,530 memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 7.463. karena probabilitas t hitung lebih kecildari pada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_2 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan sudah berjalan dengan baik. Karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan dan pujian selain itu karyawan juga mendapatkan rasa aman selama mereka bekerja di perusahaan tersebut.

Hal ini membuktikan perusahaan sudah memberikan kepuasan kerja bagi para karyawannya. Karyawan yang ada telah yakin dengan apa yang mereka kerjakan. Mereka merasa mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tentu saja ini memberikan rasa bangga pada karyawan tersebut mendapat pujian dari rekan kerjanya. Selain itu, karyawan juga merasa bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan hal ini menyebabkan karyawan bisa bekerja secara lebih baik, efektif dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramona Octaviannand, dkk (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

*Motivation;
Job
Satisfaction;
Employee
performance*

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Saran

1. Perusahaan Tour & Travel diharapkan untuk dapat terus memberikan motivasi-motivasi serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar kinerja kerjanya meningkat dan mereka bisa bekerja secara optimal yang pada akhirnya tujuan dari perusahaan dapat tercapai.
2. Bagi peneli selanjutnya diharapkan untuk mencari factor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2005. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*, Edisi 2. Liberty: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kelimedda, 2018. The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline Toward Employee Performance of PT. Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, Vol 2, Issue 1
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V. A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Indonesia.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Human Resources Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Octaviannand, R. 2017. Effect of Job Satisfaction Motivation Toward Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice* Vol 8 No 8
- Robbins, Stephens P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Simamora, Hendry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.