

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM DELTA TIRTA SIDOARJO

Yasir Attamimi

Universitas Dr. Soetomo Surabaya
email: yasirvalero@gmail.com

Abstrak

Pada era globalisasi seperti saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik, dikarenakan dengan adanya suatu manajemen perusahaan yang baik maka akan dapat meningkatkan efektivitas dari perusahaan tersebut, yang dimana ketika efektivitas suatu perusahaan mampu terpenuhi dengan baik maka perusahaan tersebut juga akan mampu untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang berdampak pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo. Alat analisis menggunakan kuisisioner, pengumpulan data yang berupa uji validias dan uji reabilitas juga dilakukan uji asumsi klasik. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,015, Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,000 dan Nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,000. Dengan demikian dikarnakan uji $t \leq 0,05$ maka hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), serta motivasi kerja (X_3) berdampak pada kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) serta motivasi kerja (X_3) secara parsial berdampak pada kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikansi uji t ke tiga variabel tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya jika variabel bebas disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.

Kata kunci: *Disiplin kerja; kepuasan kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan*

Pendahuluan

Pada era globalisasi seperti saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik, dikarenakan dengan adanya suatu manajemen perusahaan yang baik maka akan dapat meningkatkan efektivitas dari perusahaan tersebut, yang dimana ketika efektivitas suatu perusahaan mampu terpenuhi dengan baik maka perusahaan tersebut juga akan mampu untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan efektivitas suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang di miliki perusahaan tersebut, sehingga perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut (Saridawati, 2020) masalah SDM tidak bisa hanya dilihat dari sisi kuantitas serta kualitas saja, tetapi harus juga dilihat dari segi kemampuan menciptakan sistem kerja yang produktif bagi pembangunan di berbagai bidang. Perencanaan ketenagakerjaan/sumber daya manusia bidang pekerjaan umum untuk menunjang kebutuhan pembangunan nasional di masa mendatang mengorientasikan pada program pelatihan pegawai.

Sumber daya manusia sangat penting karena berperan untuk memobilisasi serta menyinergikan sumber daya lainnya untuk meraih tujuan perusahaan. Di dalam pemanajemenan sumber daya manusia, apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan efektif juga, begitupun sebaliknya.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia diantaranya meningkatkan disiplin kerja karyawan karena kedisiplinan kerja karyawan memiliki peran penting bagi organisasi, sebab dari sinilah ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi harus dijalankan agar pekerjaan bisa dilakukan secara efektif. Disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang mematuhi seluruh regulasi perusahaan serta aturan-aturan sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012).

Sedangkan menurut (Rivai & Junani Sagala, 2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesiapan seorang dalam melaksanakan segala peraturan perusahaan.

Selain itu agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusia suatu perusahaan dapat juga dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada dasarnya merupakan perilaku publik untuk pekerjaan seorang sebagai diferensiasi antara banyaknya ganjaran yang didapatkan pekerja dengan ganjaran yang dipercayai semestinya diterima (Robibns dalam Meithiana, 2017).

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang disemogakan, diinginkan, serta dipikirkannya menjadi esensi yang layak atau memiliki hak atasnya. Sementara tiap-tiap karyawan dengan subyektif memastikan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Selain kedua faktor tersebut yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja adapula faktor yang tidak kalah penting untuk diperhatikan yaitu mengenai motivasi kerja. Yang merupakan keadaan yang memobilisasi karyawan supaya dapat meraih tujuan dari dorongannya (Anwar Prabu, 2012).

Sedangkan Menurut (Maripot, 2009) Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang menggerakkan serta mendorong sikap ataupun kemauan seseorang untuk mengimplementasikan suatu kegiatan yang diungkapkan dalam bentuk upaya yang keras ataupun lemah oleh karena itu jika karyawan di suatu perusahaan mempunyai motivasi kerja yang tinggi bias any akan juga mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil olah pikir serta tenaga dari seorang pegawai pada pekerjaan yang dilaksanakannya, bisa berujud, ditinjau, dihitung jumlahnya, melainkan dalam banyak hal hasil olah pikiran serta tenaga tidak bisa dihitung serta dilihat, misalnya gagasan pemecahan suatu permasalahan, pembaharuan baru suatu komoditas barang ataupun jasa, dapat pula adalah penemuan atas proses kerja yang lebih efisien.

Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson, dalam (Priansa, 201AD) menerangkan bahwa kinerja fundamentalnya ialah apa yang dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Selain itu (Priansa, 201AD) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PDAM Delta Tirta Sidoarjo adalah salah satu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang diserahkan tugas untuk memajemen air bersih agar memenuhi kebutuhan masyarakat di Kabupaten Sidoarjo yang tersebar di dalam kota maupun di desa.

Pembenahan dan perbaikanpun terus menerus dilakukan oleh PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo sebagai yang terbaik di Indonesia dimana dalam setiap gerak langkahnya Manajemen beserta seluruh karyawan tetap berlandaskan pada efisiensi dan efektifitas yang tinggi sehingga pembenahan dan perbaikan tersebutlah yang terus dilakukan guna menciptakan kepuasan bagi para pelanggan.

Salah satu keluhan masyarakat kepada PDAM Delta Tirta saat ini yaitu mengenai pelayanan yang diberikan oleh PDAM Delta Tirtayang dirasa masih kurang maksimal, yang di akibatkan oleh belum maksimalnya kinerja karyawan PDAM Delta Tirta.

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan olehH. Saiful Ilah SH,M.Hum selaku Bupati Sidoarjo yang meminta kepada seluruh jajaran PDAM Delta Tirta untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme dalam melayani masyarakat, yang disampaikan pada HUT PDAM Delta Tirta Sidoarjo yang ke-39 tahun 2017, maka saat ini PDAM Delta Tirta Sidoarjo harus terfokus pada meningkatkan kinerja dan profesionalisme dalam melayani masyarakat, dimana agar dapat menciptakan kinerja karyawan.

H. Saiful Ilah SH,M.Hum, dalam pidatonya juga secara tidak langsung mengatakan bahwa diidentifikasi telah terjadi penurunan pada dorongan serta disiplin kinerja karyawan PDAM Delta Tirta sidoarjo yang di akibatkan oleh adanya proses hukum yang dijalani oleh Direktur Utama PDAM Delta Tirta Sidoarjo sehingga mengakibatkan terganggunya kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Sehingga dalam Hibauanya ia mengatakan seluruh karyawan PDAM Delta Tirta sidoarjo untuk tidak merasa dihantui ketakutan dalam menjalankan tugasnya, Meski adanya proses hukum yang sedang berjalan dan meminta jajaran PDAM Delta Tirta untuk bangkit mewujudkan pelayanan publik yang terbaik demi meningkatkan kinerja dan profesionalisme dalam melayani masyarakat.

Terlihat bahwa perbaikan kedisiplinan karyawan telah serius dilakukan oleh PDAM Delta Tirta, setiap karyawan telah masuk sesuai dengan waktu yang telah dtentukan dan jika ada yang izin juga selalu menyampaikanya kepada atasanya.

Selain itu dari karyawan juga puas dengan gaji yang diberikan karena sudah sesuai dengan upah minimum karywan (UMK) daerah Sidoarjo.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah suatu penelitian yang pada intinya memakai pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, ataupun penafsiran peneliti berasaskan pengalamannya, lantas ditumbuhkan menjadi persoalan-persoalan yang diajukan untuk mendapatkan pembenaran (verifikasi) ataupun penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan.

Tabel 1
Variabel, Definisi Operasional Variabel, Indikator

| Variabel | Definisi | Indikator |
|----------------------------------|---|---|
| Disiplin Kerja (X ₁) | Disiplin Kerja adalah memenuhi, menghormati, menghargai, mengikuti serta menaati pada kebijakan juga norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis serta siap menghadapi sanksi-sanksinya apabila melanggar. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi |
| Kepuasan Kerja (X ₂) | Kepuasan Kerja adalah sikap umum bagi pekerjaan seorang menjadi diferensiasi antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan kerja |
| Motivasi Kerja (X ₃) | Motivasi kerja adalah respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dalam diri karyawan agar tercipta dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan dapat tercapai. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan Mencapai Tujuan 2. Semangat Kerja 3. Inisiatif dan Kreativitas 4. Rasa Tanggung Jawab |
| Kinerja karyawan (Y) | Kinerja karyawan adalah hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangka tertentu | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif 5. Kerjasama |

Menurut (Margono, 2004), “Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan”. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo yang memiliki jabatan sebagai Staf yaitu berjumlah 246 Karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2012), sampel adalah bagian atau jumlah serta sifat yang dimiliki populasi tersebut, Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama untuk tiap-tiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel menurut (Sugiyono, 2017).

Penentuan ukuran sampel yang dipakai dalam penelitian ini ialah rumus slovine yaitu :

$$\frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persen kelonggaran ketidak telitian, karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{248}{1 + 248 \cdot 0,10^2} = 71 \text{ Sampel}$$

Jenis data yang di gunakan dalam peneltian ini yaitu Data primer, yaitu data yang di kumpulkan dan diolah peneliti langsung dari objeknya. Peneliti memperoleh data dengan cara mewawancarai dan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden.

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data kuesioner yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan cara mewawancarai dan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini didapatkan dengan menggunakan Angket atau kuisisioner, Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono, 2012).

Hasil dan Pembahasan

A. Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikansi uji t variabel disiplin kerja lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan yaitu “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo” dapat diterima.

Artinya disiplin kerja yang meliputi, Mematuhi semua peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, serta Tingkat absensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang meliputi Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, dan Inisiatif karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Pengaruh variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan yang terjadi adalah pengaruh yang positif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0.215 untuk variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif atau pengaruh yang searah menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh seorang pimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suranto & Lestari, 2014) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh

signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi Bangko dan Muara Bangko.

B. Kepuasan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikansi uji t variabel kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan yaitu “Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo” dapat diterima.

Artinya Kepuasan kerja yang meliputi, Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Supervisi dan Rekan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang meliputi Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, dan Inisiatif karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Pengaruh kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan yang terjadi adalah pengaruh yang positif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0,365 untuk variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif atau pengaruh yang searah menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diterapkan oleh seorang pimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Juniantara & Riana, 2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Denpasar. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Sajangbati, 2013) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pegawai PT POS Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung.

C. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikansi uji t variabel motivasi kerja lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan yaitu “Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo” dapat diterima.

Artinya motivasi kerja yang meliputi, Dorongan Mencapai Tujuan, Semangat Kerja, Inisiatif dan Kreativitas dan Rasa Tanggung Jawab berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang meliputi Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, dan Inisiatif karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Pengaruh motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan yang terjadi adalah pengaruh yang positif. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0,477 untuk variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif atau pengaruh yang searah menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan oleh seorang pimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ghazali, 2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan

positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Setiawan, 2013) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

D. Motivasi kerja memiliki Pengaruh Dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang paling besar yaitu sebesar 6,065 dan nilai signifikansi yang paling kecil yaitu sebesar 0,000, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu “Motivasi kerja adalah faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo” dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,015. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X_2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X_3) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan uji regresi linier berganda dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang paling besar yaitu sebesar 6,065 dan dari analisis uji parsial nilai signifikansi yang paling kecil yaitu sebesar 0,000. Artinya motivasi kerja variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

BIBLIOGRAFI

- Anwar Prabu, Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghazali, Imam. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.. Pp: 141-150. *Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 1*, 141–150.
- Juniantara, I. Wayan, & Riana, I. Gede. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Margono, Sugiono. (2004). *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: rineka cipta.
- Marihot, T. E. .. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas*. Jakarta: Grafindo.
- Meithiana, Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Priansa, D. J. (201AD). *Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, & Junani Sagala, Ella. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Cetakan Pertama. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada*.
- Sajangbati, Ivonne A. S. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4)*.
- Saridawati, Saridawati. (2020). Peranan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Departemen Pekerjaan Umum. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia, 5(5)*, 163–176.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4)*.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo

Suranto, Suranto, & Lestari, Etty Puji. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(2), 148–160.