

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN  
SUPERVISI PADA KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI  
PT. SUNTORY GARUDA *BEVERAGE* SIDOARJO**

Idkha Suqyan Rahmatin  
STIE Mahardhika Surabaya

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di PT. Suntory Garuda *Beverage* Sidoarjo, dengan tujuan (1.) Untuk menganalisa dan menguji pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* Di PT. Suntory Garuda *Beverage* Sidoarjo. (2.) Untuk menganalisa dan menguji pengaruh Motivasi Secara Parsial Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* Di PT. Suntory Garuda *Beverage* Sidoarjo. (3.) Untuk menganalisa dan menguji pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh Secara Parsial Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* Di PT. Suntory Garuda *Beverage* Sidoarjo. (4.) Untuk menganalisa dan menguji pengaruh Supervisi Secara Parsial Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* Di PT. Suntory Garuda *Beverage* Sidoarjo.

Dan hasil penelitian ini adalah (1.) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Suntory Garuda *Beverage* Sidoarjo. (2.) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Suntory Garuda *Beverage* Sidoarjo. (3.) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Suntory Garuda *Beverage* Sidoarjo. (4.) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara parsial Supervisi berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Suntory Garuda *Beverage* Sidoarjo. (5.) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara simultan Kepuasan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Supervisi berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Suntory Garuda *Beverage* Sidoarjo. (6.) Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, Variabel Motivasi mempunyai nilai beta yang paling tinggi diantara variabel-variabel bebas lainnya. Yang artinya Motivasi adalah variabel yang paling dominan tingkat pengaruhnya pada kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Suntory Garuda *Beverage* Sidoarjo.

Kata kunci : Kepuasan, Motivasi, Disiplin Kerja, Supervisi dan Kinerja.

## ABSTRACT

*This research was conducted at PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo, with the aim of (1) To analyze and test the effect of Partial Job Satisfaction on Employee Performance Outsourcing at PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo. (2) To analyze and test the influence of Partial Motivation on Employee Performance Outsourcing at PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo. (3) To analyze and test the effect of Work Discipline partially influencing the Outsourcing Employee Performance at PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo. (4) To analyze and test the effect of Partial Supervision on Employee Performance Outsourcing at PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo.*

*And the results of this study are (1) Based on the results of the calculation of the regression coefficient above, partially Job Satisfaction has a significant positive effect on the performance of employees of PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo. (2) Based on the results of the calculation of the regression coefficient above, partially Motivation has a significant positive effect on the Performance of the employees of PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo. (3) Based on the results of the calculation of the regression coefficient above, partially work discipline has a positive significant effect on the employee performance of PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo. (4) Based on the results of the calculation of the regression coefficient above, partially supervision has a significant positive effect on the performance of the employees of PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo. (5) Based on the results of the regression coefficient above, simultaneously Job Satisfaction, Motivation, Work Discipline and Supervision have a significant positive effect on the employee performance of PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo. (6) Based on the results of the regression coefficient above, the motivation variable has the highest beta value among other independent variables, which means that motivation is the variable with the most dominant level of influence on the performance of the employees of PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo.*

*Keywords: Satisfaction, Work Motivation, Work Discipline, Supervision and Performance*

## PENDAHULUAN

Di hari ini dan usia perusahaan yang dinamis selalu lebih produktif, konsisten mengungguli dan kompetitif. Perusahaan akan fokus pada beberapa aspek seperti sumber daya fisik, keuangan, daya saing dan sumber daya manusia, yang merupakan beberapa faktor penting yang dibutuhkan organisasi untuk

tetap kompetitif. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor paling potensial yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, dan itu tergantung pada bagaimana mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dirancang untuk manajer dan memberikan kekuatan

pendorong untuk mendorong, menyebarkan, dan mempertahankan perilaku karyawan untuk mempersiapkan organisasi untuk bekerja seperti yang mereka inginkan.

Kekuatan pendorong itu disebut motif. Motivasi adalah seperangkat kekuatan energik yang muncul di dalam dan di luar seseorang yang memulai suatu hubungan dan menentukan bentuk, arah, dan kekuatan hubungan tersebut. Tempat kerja memiliki passion atau gairah karena setiap karyawan membutuhkan motivasi untuk eksis di tempat kerja. Ada dua jenis motivasi. Karyawan itu sendiri dirangsang oleh faktor internal dan eksternal. Karyawan yang berbeda memiliki motivasi yang berbeda, dan beberapa ingin merasa dihargai untuk perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan masalah penting karena mempengaruhi karyawan dan perusahaan. Menurut David dan Newstrom (Suwato dan Prissaa, 2011: 263) kepuasan kerja adalah karyawan merasa puas atau tidak puas terhadap karyawannya. Ini mempengaruhi kehidupan karyawan. Kepuasan karyawan merupakan pengalaman yang menyenangkan. Untuk bisnis, kepuasan kerja meningkatkan produktivitas dan meningkatkan sikap dan perilaku karyawan. Kepuasan kerja yang lebih tinggi diharapkan akan lebih akurat dan akurat dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap jenis perusahaan membutuhkan sistem kerja yang memperhatikan kepuasan kerja secara serius. Handoko (2000:58) berpendapat bahwa karyawan yang tidak berhasil tidak akan mencapai kematangan psikologis dan akan kecewa. Produktivitas karyawan berkurang.

Evaluasi perusahaan merupakan langkah evaluasi kinerja yang dapat meningkatkan kinerja untuk kelangsungan usaha. Menurut Simanjuntaku (dalam Widodo, 2015:131), kinerja adalah tingkat di mana suatu tujuan tertentu dicapai untuk mencapai suatu hasil. Salah satu cara perusahaan dapat mencapai tujuannya adalah dengan memiliki tenaga kerja yang I dan berkualitas tinggi. Personil yang I dan berkualifikasi tinggi berpartisipasi dalam penilaian efektivitas.

PT Suntory Garuda Sidoarjo adalah perusahaan makanan dan minuman. Yang menarik dalam penelitian ini adalah bagaimana perusahaan dan perannya dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dan bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan terhadap kinerjanya. Selain itu, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik.

## **LANDASAN TEORI**

SDM dalam suatu organisasi atau asosiasi memegang peranan penting. Pengurus, susunan dan asosiasi dalam iklim organisasi membutuhkan

Sumber Daya Manusia untuk melakukan siklus tersebut. SDM atau Karyawan adalah sumber daya organisasi yang sangat penting bagi pertimbangan organisasi dan harus dijaga sebaik mungkin. Melihat kondisi di atas, aset manusia dewan diperlukan oleh organisasi untuk mengawasi dan menaklukkan masalah yang diidentifikasi dengan kondisi, tugas dan kondisi SDM atau pekerja dalam suatu organisasi. Sesuai Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa "*Human asset the executives*, disingkat HRM, adalah ilmu atau teknik bagaimana mengarahkan hubungan dan pekerjaan aset (pekerjaan) yang diklaim oleh orang dengan mahir dan berhasil serta dapat dimanfaatkan idealnya untuk mencapai tujuan bersama organisasi, perwakilan, dan masyarakat hingga yang paling ekstrem".

Menurut Robins (Platomo, 2019), kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan individu terhadap suatu pekerjaan, yang merupakan perbedaan antara gaji yang diterima seorang karyawan dan jumlah yang dia pikir dapat harus menerima ini. Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang biasanya didasarkan pada evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sikap orang terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan di tempat kerja dan harapan mereka untuk pengalaman masa depan.

Menurut Badria (Rainer, 2017:1), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung pada evaluasi individu terhadap karyawan tersebut.

Kepuasan adalah kegembiraan atau frustrasi yang dirasakan individu setelah membandingkan kinerja (hasil) yang diharapkan ketika hasilnya sesuai dengan harapan organisasi. Ketika kinerja melebihi harapan, karyawan puas atau puas. Karyawan yang bahagia cenderung berkorban. Menurut Fatoni oleh Wijayanti (2019), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dicapai melalui tujuan kerja, motivasi, perlakuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik. Seorang karyawan yang lebih suka bekerja dalam profesi ini lebih memilih pekerjaan daripada imbalan untuk itu. Kepuasan mutlak tidak ada karena setiap karyawan berbeda.

Pencapaian tujuan perusahaan ditentukan dengan meningkatkan motivasi karyawannya untuk meningkatkan efisiensi. Memotivasi karyawan untuk mencapai potensi mereka adalah salah satu tugas tersulit bagi manajer. Manajer harus menemukan cara untuk memotivasi karyawan agar tetap tinggal di perusahaan. Menurut Robbins & Counter (Suwatno & Priansa, Pratomo, 2019), motivasi kerja adalah kemauan untuk mengerahkan

usaha yang besar untuk mencapai tujuan organisasi karena adanya kemampuan berusaha untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Menurut Saidam Wijayanti (2019), tujuan utama motivasi karyawan adalah:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan moral dan etos kerja. tiga. Tingkatkan disiplin kerja .
3. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
4. Meningkatkan semangat kerja karyawan.
5. Mengembangkan tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Disiplin kerja menurut Sutrisno (Pratomo, 2019) adalah sikap menghormati peraturan dan perundang-undangan perusahaan yang dimiliki karyawan, dan akan secara sukarela mematuhi peraturan dan perundang-undangan perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Berikut beberapa pendekatan untuk meningkatkan kedisiplinan (Hariandja dalam Pratomo, 2019):

1. Disiplin preventif  
Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mematuhi str dan peraturan untuk mencegah terjadinya pelanggaran, atau pada

dasarnya bersifat preventif dan pada akhirnya tanpa penegakan. Mengarah pada disiplin diri.

## 2. Disiplin korektif

Tindakan disiplin korektif adalah tindakan yang diambil untuk mencegah terulangnya kembali, sehingga tidak ada pelanggaran pada hari berikutnya. Tujuannya adalah untuk:

- a. Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan
- b. Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa
- c. Mempertahankan str kelompok secara konsisten dan efektif

Pengawasan tidak hanya mengawasi kinerja karyawan, tetapi juga bekerja sama untuk meningkatkannya. Secara linguistik, kata "pengamatan" berasal dari dua kata: super dan visi. Dalam Webster's (2018) New World Dictionary, istilah "super" berarti kedudukan atau kedudukan yang lebih tinggi, atau lebih baik dari yang lain.. Dengan melihat, di sisi lain, yang kami maksud adalah kemampuan untuk memahami apa yang sebenarnya tidak terlihat, misalnya melalui ketajaman mental atau pngan jauh ke depan (kemampuan untuk memahami apa yang sebenarnya tidak terlihat). Berdasarkan kombinasi dua faktor yang membentuk kata "pengawasan", dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah cara png orang yang berkualitas daripada orang yang memiliki pengalaman kinerja (Aedi dalam Afifah, 2019).

Secara etimologis, eksekusi berasal dari kata execution. Seperti yang ditunjukkan oleh Mangkunegara (dalam Widodo, 2015:131), kinerja kata “bekerja” atau 'pencerahan yang sungguh-sungguh' (pencapaian pekerjaan atau prestasi nyata yang dicapai seseorang) menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan selama pegawai menjalankan tugasnya. kebaikan. pada tugas mereka. Dia menerima jawaban yang sesuai. Jika evaluasi pameran dilakukan secara sistematis dan akurat, dapat membantu meningkatkan inspirasi tenaga kerja dan sekaligus meningkatkan loyalitas institusi kerja.

Lawler dan Poter (dalam Pratomo, 2019) mengungkapkan bahwa pameran merupakan “Fruitful job achievement” yang diperoleh seseorang dari aktivitasnya. Berdasarkan hal ini, pelaksanaan adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu seperti yang ditunjukkan oleh ukuran material, dalam jangka waktu tertentu, sehubungan dengan pekerjaan dan perilaku dan kegiatan.

Menurut Rivai (dalam Pratomo, 2019), ujian eksekusi mengacu pada kerangka kerja formal dan terorganisir yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi atribut, praktik, dan hasil terkait bisnis, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, ujian presentasi

merupakan konsekuensi dari pekerjaan perwakilan dalam batas kewajibannya. Dalam dunia bisnis yang bersaing di tingkat dunia, pekerja membutuhkan eksekusi elit. Secara bersamaan, perwakilan membutuhkan kritik atas pekerjaan mereka sebagai pembantu untuk perilaku mereka di masa depan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah studi tentang penelitian hubungan sebab akibat menggunakan metodologi kuantitatif. Hubungan sebab akibat untuk mendapatkan hubungan kausal adalah studi yang berarti keputusan tentang pengaruh dua elemen. Metodologi kuantitatif digunakan karena fakta bahwa informasi yang digunakan untuk menyelidiki efek elemen dilaporkan sebagai angka. Tes ini adalah semacam tinjauan penelitian. Studi ini ditujukan untuk biaya pajak dengan menggabungkan masalah baki yang responden (wiratna, 2017: 47) adalah perwakilan khusus untuk kinerja pekerjaan, inspirasi dalam pekerjaan, pekerja Suntory Garuda Sidoarjo.

Beni Ahmad (2016:105) menyatakan bahwa information board adalah penguraian informasi dengan strategi dan teknik tertentu yang berlaku dalam penelitian. Untuk membantu pencapaian tujuan masalah dalam tinjauan ini, dua jenis sumber informasi akan digunakan, menjadi informasi penting khusus dan informasi

opsional. Berikutnya adalah penggambaran dari dua jenis sumber informasi:

- a. Data Primer  
Informasi dikumpulkan langsung oleh para ilmuwan dari objek pemeriksaan. Informasi penting adalah informasi yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari tempat pemeriksaan melalui daftar pertanyaan/jajak pendapat yang diberikan kepada seluruh perwakilan Outsourcing PT. Suntory Garuda Minuman Sidoarjo. ditetapkan sebagai ujian.
- b. Data Sekunder  
Informasi ini didapat dari berbagai pertemuan dan dikumpulkan oleh para ahli. Dengan cara ini, ketika pemeriksaan diarahkan, informasi sebelumnya ada. Informasi opsional dalam tinjauan ini adalah informasi yang diperoleh dari perwakilan Outsourcing PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo, termasuk desain hirarkis, set harapan, sumber perpustakaan yang berlaku, majalah dan pemeriksaan.

Untuk menguji fakta-fakta yang diperoleh dari penelitian, digunakan evaluasi regresi sederhana dengan variabel yang tidak memihak yaitu kepuasan tugas, motivasi melukis, disiplin melukis, dan pengawasan (X) pada variabel terstruktur, khususnya kinerja (Y) dengan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Dimana dinyatakan bahwa :

Y : Kinerja

$X_1 X_2 X_3 X_4$  : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Supervisi

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien regresi dari Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi.

Dalam analisis regresi linier sederhana ada pengujian yang akan dilakukan, yaitu uji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga melibatkan perhitungan tentang koefisien determinasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel tergantung yang disebabkan variabel bebas. Dengan uji ini maka dapat diketahui pula besarnya perubahan variabel tergantung yang disebabkan oleh variabel bebas.

## PEMBAHASAN

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-5.41	2.822		-1.92	0.06
1 Kepuasan Kerja	0.453	0.117	0.33	3.876	0
Motivasi	0.507	0.102	0.388	4.976	0
Supervisi	0.277	0.095	0.23	2.927	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Kuisioner yang diolah

1. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi di atas, sebagian Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang besar baik akan kinerja keseluruhan Personil Outsourcing di PT. Suntory Garuda Minuman Sidoarjo. Yang mana jika proses kebanggaan akan meningkat akan berpengaruh pada kinerja keseluruhan personel Outsourcing PT. Suntory

Garuda Minuman Sidoarjo. Pernyataan ini didukung melalui sarana gagasan Hasibuan dalam Riandji (2017) yang menyatakan bahwa kebanggaan proses adalah upaya mengarahkan manusia untuk turut serta mewujudkan mimpi-mimpi yang tidak biasa. Handoko dalam Riandji (2017) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah dampak interpersonal yang diselesaikan dalam keadaan tertentu dan diarahkan, melalui prosedur pertukaran verbal, pada keberhasilan impian atau tujuan tertentu. Sementara itu, Swasto dalam Riandji (2017) menetapkan definisi kebanggaan proses dengan mengacu pada tata cara mempengaruhi olahraga seseorang atau organisasi sehingga memperoleh impian dalam situasi tertentu. Bagaimana proses kebanggaan itu dikaitkan dengan suatu prosedur kegiatan orang atau organisasi.

2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi di atas, sebagian motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja keseluruhan personel Outsourcing di PT. Suntory Garuda Minuman Sidoarjo. Pendekatan mana jika insentif akan meningkat akan berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan personel Outsourcing PT. Suntory Garuda Minuman Sidoarjo. Pengumuman ini didukung melalui sarana teori. Menurut Wibowo (2015, hlm. 323) Motivasi adalah dorongan terhadap urutan cara tingkah

laku manusia dalam mencapai tujuan. Namun faktor yang terdapat pada motivasi mencakup faktor mengarahkan, membangkitkan, memelihara, menampilkan intensitas, tidak henti-hentinya dan mempunyai tujuan. Motivasi memiliki wujud yang sederhana, terutama artifisial (ekstrinsik) dan intrinsik (intrinsik), dalam kinerja pekerja secara keseluruhan. bisnis ingin masing-masing membantu meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan (ekstrinsik dan intrinsik), e-ekstrinsik siap apa yang akan dilakukan organisasi untuk mendorong personel, sedangkan intrinsik adalah faktor atau alasan dari dalam organisasi untuk mendorong personel dengan tujuan yang pasti . Karena setiap pekerja harus memiliki motivasi mengapa mereka melukis pada organisasi yang mereka pilih. Pendekatan mana yang berkaitan dengan motivasi ini yang dilakukan pria atau wanita untuk menginspirasinya untuk melanjutkan suatu tindakan.

3. Berdasarkan pengaruh perhitungan koefisien regresi di atas, sebagian Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja keseluruhan tenaga Outsourcing di PT. Suntory Garuda Minuman Sidoarjo. Yang mana jika insentif akan meningkat akan berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan personel Outsourcing PT. Suntory Garuda Minuman Sidoarjo. Pernyataan ini didukung dengan bantuan menggunakan teori. Werther

dan Davis dalam Wibowo (2016:134) mendefinisikan motivasi adalah apa yang diperoleh karyawan sebagai pengganti atau kontribusi mereka terhadap organisasi.

4. Menurut temuan hitung koefisien regresi, secara parsial Supervisi memberi pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan Outsourcing PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo. Yang berarti apabila Motivasi mengalami peningkatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Outsourcing PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo.

5. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi di atas, secara bersama-sama Kepuasan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan memiliki pengaruh fantastis akan kinerja keseluruhan tenaga Outsourcing di PT. Suntory Garuda Minuman Sidoarjo. Dimana jika Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Motivasi tumbuh secara bersamaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan personel Outsourcing PT. Suntory Garuda Minuman Sidoarjo. Pengumuman ini didukung sepenuhnya berdasarkan teori Siagian (2015) yang terkenal menunjukkan bahwa lukisan kelas atas yang berlebihan pada gilirannya akan memberikan awal untuk penghargaan dan pengembangan sekarang tidak lagi paling efektif dalam mencapai keinginan pribadi dan para peserta dari majikan yang bersangkutan.

6. Menurut temuan hitung koefisien regresi, Motivasi memiliki besaran beta tertinggi dari variabel bebas yang lain. Yang berarti Motivasi menjadi variabel yang mendominasi tingkat pengaruh akan kinerja karyawan Outsourcing PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan dari temuan penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan berikut:

1. fakta dilapangan bahwasannya lingkungan kerja yang kondusif, jenis pekerjaan dan termasuk upah yang diberikan.
2. fakta dilapangan bahwasannya kepala bagia, rekan kerja, dan atasan kerja lainnya selalu memberi motivasi pada seluruh karyawan dengan *system morning glory*
3. fakta dilapangan kedisiplinan menaati SOP yang diberlakukan sesuai dengan porsinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. fakta dilapangan bahwasannya dengan adanya supervise pada disaat jam kerja operasional mampu meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.
5. Berdasarkan hasil hitung koefisien regresi diatas, secara bersamaan Kepuasan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Supervisi memberi pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan Outsourcing PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo.

Fakta dilapangan motivasi dapat memberikan pengaruh

besar akan kinerja karyawan. Motivasi tersusun beberapa factor yakni, lingkungan kerja, rekan kerja, atasan kerja, dan juga upah yang diberikan.

1. Bagi Pemerintah, dapat menambah wawasan dan pembenahan diri dalam informasi aset manusia para pelaksana terkait Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Motivasi memiliki hasil konstruktif kritis pada pameran perwakilan Outsourcing PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo.
2. Dalam peningkatan ilmu pengetahuan, PT. Suntory Garuda Minuman Sidoarjo. Cabang Sejahtera dapat dijadikan sebagai pemikiran kritis yang terjadi di lapangan mengenai Unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja.
3. Bagi Masyarakat ataupun para eksekutif sehubungan dengan dampak Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Motivasi yang memiliki hasil yang sangat bermanfaat pada presentasi perwakilan Outsourcing di PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo.

#### DAFTAR PUSTAKA

Abdul Ghofar ( 2016 ) dalam penelitiannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang), **Jurnal Penelitian**

Akhmad Subeki, M.M, Mohammad Jauhar, S.Pd. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Mangkunegara. 2019. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung  
Wibawa, M.Sc., MA. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta.

Suryaman. 2016. *Great Leader*. Jakarta

Dwi Mayasari (2017) dalam penelitiannya analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah). **Jurnal Penelitian e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi**, 2017, Volume IV (1) :131-135 Merisaet al., Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen.

Fahmi Muhammad (2105) dalam penelitiannya Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi serta Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.. **Jurnal Penelitian**

Ferry Moulana (2017) dalam penelitiannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja

(Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). **Jurnal Penelitian**

Ghozali, 2016. Statistik nonparametrik, Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Hasibuan Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta* Jakarta.

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 38 No. 1 September 2016, **Kamif, Mochammad Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono**, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang 2016

**Jurnal Economia**, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2016, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan .... (Dwi Agung Nugroho Arianto).

**Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 298 – 307**  
*R.Y.Wuwungan., R.N.Taroreh., Y.Uhing. Pengaruh Lingkungan Kerja*

**Jurnal Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing** Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi 2017.

Mangkunegara,. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*

P. Siagian, Prof. Dr. Sondang . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.*

P Siagian, M.P.A. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta.*

Rivai, 2019. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Suharyadi dan Purwanto, S. K. 2004. *Statistika Dasar.* Jakarta: Salemba Empat.