

The Influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Tirta Sorong

Rotua Sidauruk, Raya Panjaitan

Fakultas Ekonomi Dan Businnes, Program Studi Manajemen, Universitas HKBP Nommensen Medan

Email: rotua.sidauruk@student.uhn.ac.idEmail: rayapanjaitan15@uhn.ac.id**ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada perusahaan layanan publik yang bergerak di bidang penyediaan air bersih. PT Tirta Sorong sebagai perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial tinggi dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang optimal, berkelanjutan, dan berkualitas kepada masyarakat. Dalam konteks tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Sorong, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Tirta Sorong, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja optimal. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Sorong. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT Tirta Sorong dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan motivasi dan penegakan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik sebagai referensi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor layanan publik.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia.

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80
Prefix DOI :[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

Employee performance is a strategic factor determining organizational success, particularly for public service companies engaged in clean water supply. PT Tirta Sorong, as a company with a high level of social responsibility, is required to provide optimal, sustainable, and high-quality services to the community. In this context, the quality of human resources is a key determinant of the company's operational success. This study aims to analyze in-depth the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT Tirta Sorong, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach with a causal associative research design. The study population was all PT Tirta Sorong employees, with saturated sampling as the sampling technique. Data were collected through questionnaires compiled based on indicators of work motivation, work discipline, and employee performance using a Likert scale. Data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis to test the research hypotheses. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, meaning that the higher the level of employee motivation, the higher the resulting performance. Work discipline has also been shown to have a positive and significant impact on employee performance, indicating that compliance with regulations, punctuality, and work responsibility are important factors in supporting optimal performance. Simultaneously, work motivation and work discipline significantly influence employee performance at PT Tirta Sorong. This research provides practical implications for PT Tirta Sorong's management in formulating human resource management policies oriented towards increasing motivation and enforcing work discipline. Furthermore, this research is also expected to contribute academically as a reference for the development of human resource management science, particularly in the public service sector.

Keywords: work motivation, work discipline, employee performance, human resource management.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, serta kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan atau masyarakat. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya kualitas layanan, meningkatnya keluhan pelanggan, serta tidak tercapainya target organisasi. Dalam konteks perusahaan layanan publik, seperti PT Tirta Sorong yang bergerak di bidang produksi dan distribusi air minum, peran karyawan menjadi sangat strategis. Karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan berkesinambungan kepada masyarakat. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, dan waktu untuk mencapai tujuan

organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan karyawan bekerja secara monoton, kurang bersemangat, dan tidak berorientasi pada hasil.

Disiplin kerja juga memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang disiplin akan lebih tertib dalam kehadiran, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta konsisten dalam menjalankan standar operasional perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, motivasi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam praktiknya, PT Tirta Sorong masih menghadapi berbagai tantangan terkait kinerja karyawan, seperti ketidakkonsistenan kehadiran, variasi tingkat motivasi kerja antar karyawan, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja yang belum optimal. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penelitian yang mengkaji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT Tirta Sorong.

Pengembangan Hipotesis.

Motivasi Kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik), seperti gaji, penghargaan, dan kondisi kerja. Teori-teori motivasi, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori harapan Vroom, menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong perilaku kerja karyawan. Karyawan yang kebutuhannya terpenuhi dan memiliki harapan yang jelas terhadap hasil kerja akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Disiplin Kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Kedisiplinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib, aman, dan kondusif, sehingga mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama. Kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pelayanan publik seperti PT Tirta Sorong, kinerja karyawan memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama bagi manajemen perusahaan. Kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kerja sama. Dalam konteks PT Tirta Sorong, kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan air minum yang diterima oleh masyarakat.

Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Sorong.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Sorong.

H3: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Sorong.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dan hubungan sebab-akibat antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara objektif dan terukur melalui data numerik. Penelitian asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui sejauh mana perubahan pada variabel independen mampu memengaruhi variabel dependen dalam konteks organisasi.

Desain dan Pendekatan Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah survei, di mana data dikumpulkan secara langsung dari responden melalui instrumen kuesioner terstruktur. Desain survei dipilih karena dinilai efektif untuk menggambarkan kondisi aktual motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT Tirta Sorong pada periode penelitian. Penelitian ini bersifat cross-sectional, yaitu pengambilan data dilakukan pada satu waktu tertentu tanpa adanya perlakuan atau eksperimen terhadap responden.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tirta Sorong, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan air minum dan distribusi air bersih bagi masyarakat di wilayah Sorong. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa PT Tirta Sorong memiliki peran strategis dalam pelayanan publik dan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan. Waktu penelitian dilaksanakan selama periode tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan pengumpulan data, mulai dari tahap persiapan instrumen, penyebaran kuesioner, hingga pengolahan dan analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tirta Sorong yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional dan administrasi perusahaan. Mengingat jumlah populasi yang relatif terjangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan sampling jenuh bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan mengurangi potensi bias yang mungkin timbul akibat pemilihan sampel.

Jenis dan Sumber Data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Tirta Sorong. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung, seperti dokumen perusahaan, laporan internal, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian, termasuk buku teks dan jurnal ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia.

Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator masing-masing variabel penelitian dan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Penyusunan kuesioner bertujuan untuk mengukur persepsi responden secara sistematis terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain kuesioner, pengumpulan data juga didukung oleh observasi dan studi dokumentasi untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi kerja di PT Tirta Sorong.

Definisi Operasional Variabel.

Untuk memperjelas pengukuran variabel, maka setiap variabel dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi karyawan untuk bekerja secara optimal. Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan akan prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, serta pemberian penghargaan dan kompensasi.
2. Disiplin Kerja (X2) Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku di perusahaan. Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta tanggung jawab terhadap tugas.
3. Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas kerja, dan kemampuan bekerja sama.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan. Tahap pertama adalah uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Tahap kedua adalah uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis regresi. Tahap selanjutnya adalah analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah motivasi kerja, X2 adalah disiplin kerja, a adalah konstanta, b1 dan b2 adalah koefisien regresi, dan e adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Hasil analisis data selanjutnya diinterpretasikan dan dibahas secara mendalam pada bagian pembahasan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tirta Sorong. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert.

Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada upaya untuk menginterpretasikan hasil penelitian secara komprehensif dengan mengaitkan temuan empiris, teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta kondisi riil yang terjadi di PT Tirta Sorong. Dengan demikian, pembahasan ini tidak hanya menjelaskan hasil statistik, tetapi juga memberikan makna akademik dan implikasi praktis yang relevan bagi perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Sorong. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor internal yang sangat menentukan bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam konteks PT Tirta Sorong sebagai

perusahaan layanan publik, motivasi kerja menjadi semakin penting karena karyawan tidak hanya bekerja untuk mencapai target internal perusahaan, tetapi juga berperan langsung dalam memberikan pelayanan dasar kepada masyarakat. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan individu, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Karyawan PT Tirta Sorong yang merasa kebutuhan ekonominya terpenuhi, mendapatkan rasa aman dalam bekerja, serta memperoleh pengakuan atas prestasi kerjanya akan terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, temuan ini juga mendukung teori dua faktor Herzberg, di mana faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan kesempatan berkembang memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja karyawan. Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Sorong. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur operasional, serta norma kerja yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih konsisten dalam kehadiran, lebih tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, serta lebih patuh terhadap standar operasional yang telah ditetapkan. Hal ini sangat penting bagi PT Tirta Sorong, mengingat kelancaran distribusi air dan kualitas pelayanan sangat bergantung pada ketertiban dan tanggung jawab setiap karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam membangun kinerja organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, motivasi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam praktiknya, karyawan yang termotivasi namun tidak disiplin berpotensi menimbulkan ketidakteraturan kerja, keterlambatan, serta kesalahan operasional yang dapat merugikan perusahaan dan masyarakat. Oleh karena itu, disiplin kerja harus dipandang sebagai instrumen manajerial yang strategis dalam menjaga stabilitas dan kualitas kinerja karyawan.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Sorong. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak dapat ditingkatkan hanya dengan mengandalkan satu faktor saja, melainkan melalui sinergi antara motivasi dan disiplin kerja. Motivasi berperan sebagai pendorong internal yang membangkitkan semangat dan komitmen kerja, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendali yang memastikan bahwa semangat tersebut diwujudkan dalam perilaku kerja yang tertib, konsisten, dan sesuai dengan aturan.

Dalam konteks manajerial, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan PT Tirta Sorong harus dilakukan secara terpadu. Perusahaan perlu menciptakan sistem motivasi yang efektif melalui pemberian kompensasi yang adil, penghargaan atas prestasi kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Di sisi lain, perusahaan juga harus menegakkan disiplin kerja secara konsisten melalui aturan yang jelas, pengawasan yang berkelanjutan, serta penerapan sanksi dan penghargaan yang proporsional. Kombinasi kedua aspek tersebut akan menciptakan budaya kerja yang profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kinerja. Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor kunci yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan PT Tirta Sorong. Temuan penelitian ini tidak hanya mendukung teori-teori yang telah ada, tetapi juga memberikan bukti empiris yang relevan dengan kondisi perusahaan layanan publik di daerah. Dengan pengelolaan motivasi dan disiplin kerja yang tepat, PT Tirta Sorong diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya secara berkelanjutan, sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan secara komprehensif mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Sorong, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penting yang mencerminkan kondisi empiris serta implikasi teoritis dari penelitian ini. Pertama, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Sorong. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor fundamental yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan

lebih semangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti memiliki inisiatif, kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya berperan sebagai pendorong individu, tetapi juga sebagai elemen strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kedua, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Sorong. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur operasional, serta norma kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih konsisten dalam kehadiran, tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai standar yang berlaku. Dalam konteks perusahaan layanan publik seperti PT Tirta Sorong, disiplin kerja menjadi aspek yang sangat krusial karena berkaitan langsung dengan kelancaran operasional dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Sorong. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya dengan memperhatikan satu faktor saja, melainkan memerlukan sinergi antara motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang menumbuhkan semangat dan komitmen karyawan, sedangkan disiplin kerja berperan sebagai pengendali perilaku kerja agar tetap sesuai dengan aturan dan standar organisasi. Kombinasi kedua faktor tersebut akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, berkelanjutan, dan selaras dengan tujuan perusahaan. Keempat, secara umum kinerja karyawan PT Tirta Sorong berada pada kategori baik, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan dan pengembangan. Beberapa aspek seperti konsistensi kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta peningkatan motivasi melalui penghargaan dan pengembangan karier masih perlu mendapat perhatian lebih dari pihak manajemen. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan perusahaan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi PT Tirta Sorong serta kontribusi akademik bagi penelitian selanjutnya. Manajemen PT Tirta Sorong disarankan untuk terus meningkatkan sistem motivasi kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Penghargaan atas prestasi kerja, pemberian insentif, program karyawan teladan, serta kesempatan pengembangan karier dan pelatihan perlu dikelola secara transparan dan berkesinambungan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Selain itu, manajemen juga perlu memperkuat penerapan disiplin kerja dengan menetapkan peraturan yang jelas, konsisten, dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Penegakan disiplin hendaknya dilakukan secara adil dan proporsional, disertai dengan pemberian sanksi dan penghargaan yang seimbang. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat menjadi teladan dalam penerapan disiplin kerja sehingga tercipta budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Manajemen juga disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung kerja sama tim. Komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan akan membantu meningkatkan kepercayaan, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Lestari, A., Ula, S. N. N., & Kalagison, M. D. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam pelayanan publik (Studi kasus PT Tirta Remu Kota Sorong).*
- Prastiwi, A., & Sanaba. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di wilayah Sorong.*