



**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT PELINDO I CABANG TERMINAL
PETI KEMAS BELAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

JONRIS PIRHOT SIMAREMARE

NPM. 1925310616

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JONRIS PIRHOT SIMAREMARE
NPM : 1925310616
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PELINDO I
CABANG TERMINAL PETI KEMAS BELAWAN

Medan, 2021

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN

Atu

(RAMADHAN HARAHAP, S.E, S.Psi., M.Si)



(DR. ONNY MEDALINE, S.H., M. Kn)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., MM)

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JONRIS PIRHOT SIMAREMARE
NPM : 1925310616
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PELINDO I
CABANG TERMINAL PETI KEMAS BELAWAN

MEDAN, 2021

KETUA

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA -1

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

ANGGOTA-II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)

ANGGOTA-III

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, SE., MM)

ANGGOTA-IV

(SLAMET WIDODO, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jonris Pirhot Simaremare
NPM : 1925310616
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif Kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini Saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan Saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 2021



(Jonris Pirhot Simaremare)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jonris Pirhot Simaremare

NPM : 1925310616

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian Sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut maka Saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini Saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan,

2021


3474DA BX 480236531
METERAI TEMPEL

(Jonris Pirhot Simaremare)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : JONRIS PIRHOT SIMAREMARE
N. P. M : 1925310616
Tempat/Tgl. Lahir : UPASUHUT / 14 Juli 1981
Alamat : Jl. Latahzan VII No. 1, Komp. KP. Latahzan Marindai II, Patumbak
No. HP : 0811640700
Nama Orang tua : K. SIMAREMARE/K. RAJAGUKGUK
Pendidikan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KETANGGAPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT PELINDO I CABANG TERMINAL PETIKEMAS BELAWAN

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan pada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 30 Mei 2021

Yang Membuat Pernyataan



JONRIS PIRHOT SIMAREMARE
1925310616



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : JONRIS PIRHOT SIMAREMARE
NPM : 1925310616
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
19 Februari 2021	bimbingan bab 1-3	Revisi	
22 Februari 2021	acc sempro	Disetujui	
24 Mei 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 13 November 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : JONRIS PIRHOT SIMAREMARE
NPM : 1925310616
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
21 Maret 2021	ACC sempro	Disetujui
29 Mei 2021	acc sidang meja hijau namun segera perbaiki agar bahan yg di share adalah skripsi yg terbaru setelah diperbaiki, trims	Disetujui

Medan, 13 November 2021
Dosen Pembimbing,



Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Phani Muhandani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4133/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: JONRIS PIRHOT SIMAREMARE

: 1925310616

Semester : Akhir

as : SOSIAL SAINS

an/Prodi : Manajemen

asanya terhitung sejak tanggal 07 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
isi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

**SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : JONELC PIHOT SIMARENARE
NPM : 1925310616
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MENEJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

menyatakan benar bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :

" PENGARUH KEDIPLINAN DAN KETANGGAPAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN PELANGGAN PADA PT PELINDO 1 CABANG TERMINAL
PETIKEMAS BELAWAN "

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

" PENGARUH KEDIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAYI PT PELINDO 1 CABANG TERMINAL PETIKEMAS BELAWAN "

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 30 Juni 2021

Dibuat oleh,



JONELC PIHOT S

NPM. 1925310616

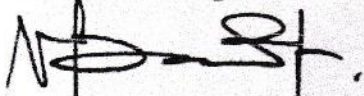
30/2021/2021



RAMADHAN WIRAHAY
KABOPI MANAJEMEN

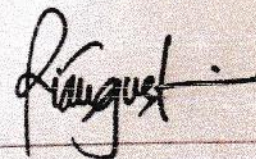
Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



NASHIRUDIN SETIAWAN, SE, MM

Dosen Pembimbing II



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 30 Mei 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JONRIS PIRHOT SIMAREMARE
 Tempat/Tgl. Lahir : UPASUHUT / 14 Juli 1981
 Nama Orang Tua : K. SIMAREMARE
 N. P. M : 1925310616
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 0811640700
 Alamat : Jl. Latahazan VII No. 1, Komp. KP. Latahazan Marindal II,
 Patumbak

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KETANGGAPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT PELINDO I CABANG TERMINAL PETIKEMAS BELAWAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

XL

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Acc Gidangs
M.H
Prangust
1405-21



**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT PELINDO I CABANG TERMINAL
PETI KEMAS BELAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

JONRIS PIRHOT SIMAREMARE
NPM. 1925310616

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

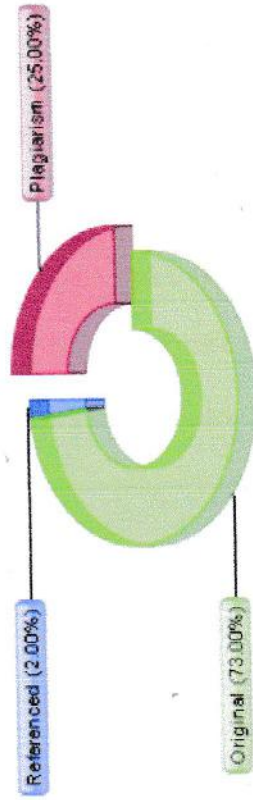
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 25

30% 2015 1. http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/UAR/article/download/568/518



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : JONRIS PIRHOT SIMAREMARE
NPM : 1925310616
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan ivtatis.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 2021



(Jonris Pirhot Simaremare)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : JONRIS PIRHOT SIMAREMARE
 Tempat/Tgl. Lahir : UPASUHUT / 14 Juli 1981
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310616
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 140 SKS, IPK 3.66
 Nomor Hp : 0811640700

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KETANGGAPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT PELINDO I CABANG TERMINAL PETIKEMAS BELAWAN

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Medan, 22 Maret 2021

Pemohon,

(Jonris Pirhot Simaremare)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahan, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II:

(Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP.)

*Ace Feb 1988
Prangust*



Ace Feb 1988

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT PELINDO I CABANG TERMINAL
PETI KEMAS BELAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

JONRIS PIRHOT SIMAREMARE

NPM. 1925310616

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB). Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dengan menggunakan sebanyak 84 responden dengan bantuan SPSS versi 25.00. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t - hitung kedisiplinan sebesar $2,946 > t$ - tabel = $1,66388$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kedisiplinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB). Berdasarkan hasil penelitian nilai t - hitung motivasi kerja sebesar $2,851 > t$ - tabel = $1,66388$, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini membuktikan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB). Berdasarkan hasil penelitian nilai F - hitung kedisiplinan dan motivasi kerja sebesar $17,321 > F$ - tabel = $3,11$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima yaitu kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

Kata Kunci : Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline on performance, to determine the effect of work motivation on performance and to determine the effect of discipline and work motivation on the performance of employees of PT. Pelindo I, Belawan Container Terminal Branch (TPKB). The research method used is the associative method. Associative research is research that aims to determine the relationship between two or more variables. In this study using as many as 84 respondents with the help of SPSS version 25.00. Based on the research results obtained. Based on the results of the study, the value of the t-count for discipline is $2.946 > t\text{-tabel} = 1.66388$, meaning that H_0 is rejected and H_1 is accepted. That is, discipline partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pelindo I Belawan Container Terminal Branch (TPKB). Based on the research results, the t-count value of work motivation is $2.851 > t\text{-tabel} = 1.66388$, which means that H_0 is rejected and H_2 is accepted. This proves that work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pelindo I Belawan Container Terminal Branch (TPKB). Based on the results of the research, the value of F-count for discipline and work motivation is $17.321 > F\text{-tabel} = 3.11$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_3 can be accepted, namely that discipline and work motivation together (simultaneously) have a simultaneous effect on employee performance. at PT. Pelindo I Belawan Container Terminal Branch (TPKB).

Keywords: Discipline, Work Motivation, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah begitu banyak memberikan karunia, hidayah dan rahmat-Nya kepada penulis dan dengan izin-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan”**, adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Oleh karena itu dengan penuh rasa hormat dan rasa bangga penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya dan setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.M., M. Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik dalam tata cara penulisan skripsi sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Staf Pengajar di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang menuntun saya selama mengikuti perkuliahan sampai dengan selesai.
7. Bapak Pimpinan PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan yang telah

mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.

8. Secara khusus kepada ayahanda tercinta almarhum K. Simaremare, ibunda tersayang K. Rajagukguk dan keluarga yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

Dan akhir kata saya mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, semoga Tuhan Yang Maha Esa akan membalasnya.

Medan, Mei 2021

Penulis

Jonris Pirhot Simaremare
NPM : 1925310616

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.	5
1. Identifikasi Masalah.....	5
2. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian.	6
2. Manfaat Penelitian.	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II : LANDASAN TEORITIS	10
A. Kedisiplinan	10
1. Pengertian kedisiplinan	10
2. Fungsi kedisiplinan Kerja	11
3. Jenis Disiplin Kerja.....	12
4. Indikator Disiplin Kerja	13
B. Motivasi.....	15
1. Pengertian Motivasi	15
2. Tujuan Pemberian Motivasi	17
3. Faktor-faktir yang Mempengaruhi Motivasi.....	17
4. Jenis Motivasi	19
5. Indikator Motivasi.....	19
C. Kinerja Pegawai	23
1. Pengertian Kinerja Pegawai	23
2. Pengukuran Kinerja Pegawai	24
3. Peningkatan Kinerja Pegawai	25
4. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai.....	25
5. Indikator Kinerja Pegawai	26
D. Hubungan Antar Variabel	27
1. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	27
2. Hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai	27
E. Penelitian Sebelumnya	28

	F. Kerangka Konseptual.....	29
	G. Hipotesis.....	30
BAB III :	METODE PENELITIAN.....	31
	A. Pendekatan Penelitian	31
	B. Lokasi Penelitian	32
	C. Waktu Penelitian	32
	D. Populasi dan Sampel	32
	1. Populasi	32
	2. Sampel	33
	E. Definisi Operasional Variabel	33
	F. Jenis dan Sumber Data.....	34
	1. Jenis Data.....	34
	2. Sumber Data.....	35
	G. Teknik Pengumpulan Data.....	35
	H. Teknik Analisis Data.....	36
	1. Uji Instrumen	37
	2. Uji Asumsi Klasik.....	38
	3. Uji Regresi Linear Berganda.....	40
	4. Uji Hipotesis	40
BAB IV :	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
	A. Hasil Penelitian	42
	1. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
	a. Sejarah Singkat	42
	b. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	44
	2. Identitas Responden	49
	3. Pengujian Data Variabel Penelitian	50
	4. Pengujian Hipotesis	57
	B. Pembahasan.....	61
BAB V :	KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
	A. Kesimpulan	66
	B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Tingkat persaingan usaha semakin hari mengalami peningkatan. Dengan kondisi seperti saat ini memacu tiap-tiap perusahaan mempertahankan kelangsungan organisasinya. Untuk bertahan pada kondisi persaingan yang tinggi saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi. Manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif para pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan terbaru. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dan berkinerja baik. Kinerja pegawai yang baik ditunjukkan dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan atau organisasi. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan atau pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui

betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Kasmir (2016:181) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan kemampuan karyawan yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan”.

Kedisiplinan itu lebih pada tanggung jawab diri sendiri apabila disiplin pada diri sendiri dapat dilakukan maka akan sangat mudah menerapkan disiplin dimana saja sama halnya dengan kemampuan kerja seseorang yang tidak dapat dipaksakan jadi harus sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Produktivitas kerja sangat berhubungan dengan adanya kedisiplinan dan kemampuan seseorang itu sendiri apabila disiplin dan kemampuan tinggi maka untuk mencapai produktivitas kerja akan sangat mudah.

Zainal (2014:825) mengemukakan bahwa “Disiplin sebagai suatu alat digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan”.

Motivasi merupakan suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut. Kemampuan pimpinan untuk memotivasi, mempengaruhi kinerja pegawai.

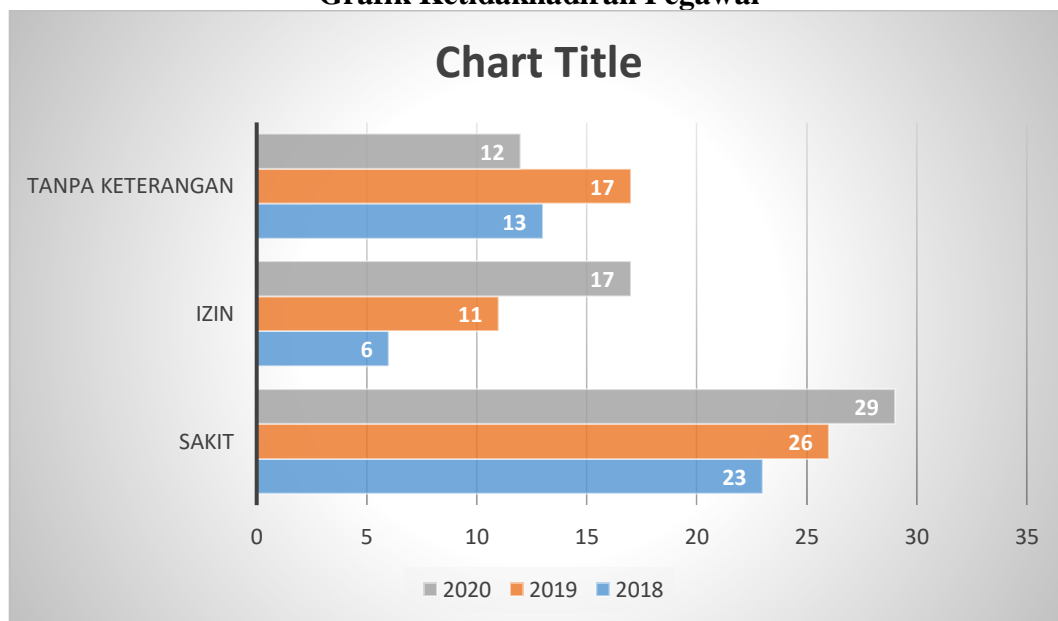
Menurut French dalam Sule dan Saefullah (2012:235) menyatakan “Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu”. Sedangkan menurut

Mangkunegara (2011:164) menjelaskan “Motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi”.

PT Pelindo I merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa kepelabuhan. Wilayah operasi PT Pelindo I meliputi wilayah Sumatera bagian utara dan timur meliputi provinsi Aceh, Sumatera Utara, Riau, Kepulauan Riau. mengelola 16 cabang pelabuhan, 12 kawasan pelabuhan/perwakilan dan mengelola 6 (enam) anak perusahaan.

Berdasarkan survei prariset, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kepuasan kerja pegawainya melalui Manajer Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa masih banyak pegawai PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) yang tidak hadir tepat waktu atau pun sama sekali tidak ada informasi untuk ketidakhadirannya. Berikut grafik ketidakhadiran pegawai tahun 2018 hingga tahun 2020 yang menunjukkan gambaran ketidakhadiran pegawai.

Gambar 1.1
Grafik Ketidakhadiran Pegawai



Sumber: Bagian Umum dan SDM TPKB

Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dengan ketidakhadiran yang tanpa keterangan. Sistem absensi yang digunakan adalah sistem absensi sidik jari dan online. Sehingga perusahaan dengan mudah mengidentifikasi, siapa pegawai yang tidak hadir dengan

keterangan atau tanpa keterangan. Perusahaan mendorong pegawainya agar memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* atau penghargaan kepada pegawai, kenaikan gaji, tunjangan dan promosi jabatan kerja yang dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Seluruh dari kebijakan yang dibuat PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB), bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja perusahaan dilihat dari berbagai aspek, seperti kapasitas dermaga peti kemas dan efisiensi waktu lalu lintas peti kemas, hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1.
Kinerja PT Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB)

Uraian	2018	2019	2020
<i>Berth Troughput</i> (BTP) riil	1083	1033	1114
Kapasitas Dermaga	2183	2287	2333
Selisih BTP Riil dan Kapasitas Maksimal	1100	1254	1214

Sumber : Bagian Operasional TPKB, 2021

Berdasarkan tabel 1.1. di atas, menunjukkan kinerja PT Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) dari tahun 2018 hingga tahun 2020 dilihat dari *Berth Troughput Riil* atau daya lalu lintas peti kemas sesungguhnya dengan kapasitas dermaga perusahaan. Kinerja terminal peti kemas masih belum teralokasi dengan baik. Hal tersebut apakah dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai yang menurun dan motivasi pegawai yang kurang.

Berdasarkan fenomena di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB)”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah berkenaan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Pegawai kurang disiplin kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga kinerja menurun dan tentunya perusahaan akan mengalami kerugian.
- b. Pegawai belum termotivasi dalam bekerja sehingga mengalami hambatan dalam peningkatan kinerja pegawai.
- c. Kinerja pegawai masih rendah karena tugas-tugas yang diberikan pimpinan belum mencapai hasil maksimal.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terarah, sesuai dengan latar belakang, maka menjadi batasan masalah adalah pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil pembatasan masalah penelitian maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB)?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB)?
3. Apakah kedisiplinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB)?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).
- c. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

- b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan dan menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumberdaya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

- c. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh dalam manajemen sumber daya manusia.

- d. Penelitian peneliti lain

Sebagai tambahan referensi dan perbandingan dalam penulisan mengenai penelitian tentang pengelolaan manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelitian dan penelusuran yang telah dilakukan, baik terhadap hasil-hasil penelitian yang sudah ada maupun yang sedang dilakukan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, belum ada penelitian yang menyangkut masalah “Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB)”, untuk melengkapi sebagai persyaratan menjadi Sarjana Ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Skripsi ini adalah asli, dan bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari bentuk karya ilmiah sejenis atau bentuk lainnya yang telah dipublikasikan. Skripsi ini belum pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Judul skripsi yang berkaitan dengan masalah kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai juga pernah ditulis sebelumnya oleh Kenny Astria (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu :

1. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 60 karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 84 pegawai.
2. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
3. Lokasi penelitian : lokasi penelitian terdahulu di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hartatik (2014: 183) menyebutkan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku”. Muchdarsyah (2014:145) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Perusahaan juga sangat membutuhkan disiplin kerja daripada pegawainya, karena dengan mereka merasa sebagai bagian perusahaan tersebut maka pegawai berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Martono (2012:92) yang mengemukakan bahwa “Suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dalam

naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku dihormati dan diikuti”.

Menurut Handoko (2012:208) mengatakan bahwa “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar Organisasional”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193) “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab bagi seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Sementara itu, menurut Stoner (2012:90) “Disiplin pada umumnya ditegakkan bila seseorang karyawan melanggar kebijakan perusahaan atau tidak memenuhi harapan hasil kerja dan manajer harus bertindak untuk mengatasi situasi itu”.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan- peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para pegawai yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi pegawai bermasalah, efek negatif kepada para pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kepatuhan pada peraturan atau norma yang berlaku yang dapat meningkatkan kerja pegawai.

2. Fungsi Kedisiplinan Kerja

Menurut Siswanto (2016:292) tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

- a. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2015:129) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu:

a. Disiplin preventi

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin.

b. Disiplin korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Sedangkan menurut Simamora (2015:610-611) ada tiga jenis bentuk disiplin, yaitu:

- a. Disiplin manajerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir.
- b. Disiplin tim, dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap organisasi.
- c. Disiplin diri, dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kendali diri.

Kemudian diteruskan lagi oleh Saydam (2014:289) bahwa pelaksanaan disiplin

kerja dilihat dari kepatuhan pegawai seperti berikut:

- a. Menaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang.
- b. Mematuhi seragam lengkap.
- c. Ikut serta dalam pelaksanaan upacara.
- d. Bersikap sopan santun dalam menjalankan tugas.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

- c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai

yang baik.

d. Pengawasan

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Pengawasan efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

e. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

g. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Setiap perusahaan atau organisasi mengharapkan pegawainya memiliki motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang pegawai harus mau melakukan pekerjaan dengan

baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan).

Menurut Fauzi dan Irviani (2018:47) mengatakan bahwa “Motivasi mempersoalkan cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Menurut Siswanto (2016:119-120) mengatakan bahwa “Motivasi dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional”. Sedangkan menurut Winardi (2017:2) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu”

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Menurut Purwanto (2016:72), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- a. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

- b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu di arahkanterhadap sesuatu.
- c. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan- kekuatan individu.

Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Perusahaan atau organisasi bukansaja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerjayang maksimal.

2. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2016:125) mengemukakan bahwa:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- c. Meningkatkan produktivitas pegawai.
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas pegawai.
- e. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- f. Meningkatkan kehadiran kerja.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi pegawai dipengaruhi berbagai faktor-faktor. Menurut Wahjosumidjo (2012:42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman dan lain-lain serta faktordari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Luthans (2016:282) menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- a. Motivasi *motivational* adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya *Intrinsik* yang bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong faktor *motivational* adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
- b. Motivasi *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya *ekstrinsik* yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor *higiene* atau pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Menurut Siagian (2012:294), bahwa pegawai termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor *instrinsik* yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan dan pencapaian.
- b. Faktor *ekstrinsik* yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

4. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:222) ada dua jenis motivasi, yaitu:

- a. Motivasi *positif*, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi *positif*, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik-baik saja.
- b. Motivasi *negatif*, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi *negatif* ini semangat bekerja bawahan

dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2016:233) yaitu antara lain sebagai berikut:

a. Gaji (*salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan motivasi pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk- petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

c. Kebijakan dan administrasi.

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya

merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi.

Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai. Melalui partisipasi, para pegawai akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreatifitas untuk memecahkan persoalan.

d. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

e. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

f. Deskripsi pekerjaan

Tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangikurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan.

g. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja.

h. Pengakuan atau penghargaan (*Recognition*)

Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non-finansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain.

i. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya.

Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan menimbulkan rasa percaya diri dan mendapat tanggung jawab yang lebih besar.

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan atau pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan atau pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja juga merupakan suatu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan erat dengan tujuan strategis organisasi atau perusahaan, dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, dalam melakukan kerja adalah tantangan dalam bekerja.

Menurut Hamali (2016:98) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis tujuan. Menurut Sedarmayanti (2017:219) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Sedangkan menurut pendapat Kasmir (2016:181) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan kemampuan karyawan yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan”.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang di embannya. Maka peningkatan kinerja pegawai adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

2. Pengukuran Kinerja Pegawai

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:16-17) mengenai faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi yaitu :

- a. Faktor Individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kreatifitas seseorang akan bermanfaat jika didukung oleh lingkungan sekitarnya akan dapat meningkatkan kinerja seseorang dan secara langsung juga dapat menciptakan efektifitas organisasi.

3. Peningkatan Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:22-23) terdapat enam langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- b. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan.
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.

- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan karena jika kinerja pegawai rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

4. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2012) penilaian kerja pegawai memiliki manfaat didalam organisasi, yaitu:

- a. Manfaat administratif antara lain:
 - 1) Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan pegawai.
 - 2) Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas.
 - 3) Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja pegawai
 - 4) Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan dan penugasan pindah tugas.
- b. Manfaat pengembangan antara lain:
 - 1) Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai.
 - 2) Alat untuk mengidentifikasikan potensi pegawai.
 - 3) Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik.
 - 4) Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2015:75) mengemukakan indikator kinerja,yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

D. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Moenir (2012:394) mengatakan bahwa “Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawainya”.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

2. Hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Menurut Robbins dan Judge (2014:222) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai”. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

E. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan pihak lain. Sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan penelitian yang dibuat penulis.

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan penelitian ini adalah:

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

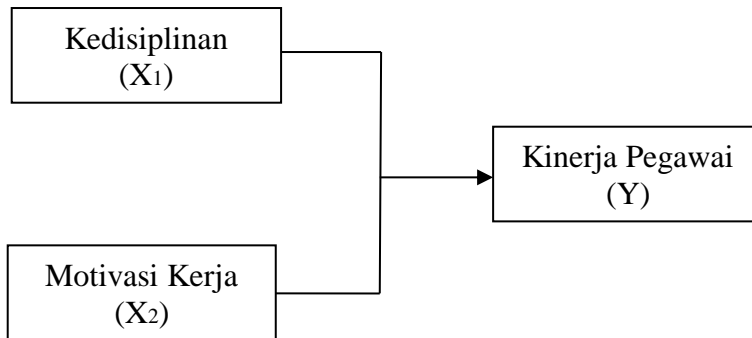
No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Annisa Pratiwi (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Pekalongan	1. Motivasi 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Pegawai	Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 0,870X_1 + 13,584x_2$
2.	Yoga Arsenda (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)	1. Motivasi 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Pegawai	Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 6,078. Disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 2,279.
3.	Rido Sanjaya (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)	1. Motivasi Kerja 2. Kinerja	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa tingkat thitung pada variabel motivasi kerja sebesar $(3,557) > 2,045$.
4.	Nur Abib Asriyanto (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha DISEMARANG	1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja	Terdapat pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang secara simultan maupun parsial.
5.	Rizon Pranata (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara	1. Motivasi 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Pegawai	Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Pada koefisien t-hitung untuk variabel motivasi dan disiplin kerja masing-masing sebesar 2,156 dan 2,255 yang lebih besar dari t tabel 2,021

Sumber: Penulis (2021)

F. Kerangka Konseptual

Dari uraian tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, secara sistematis. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Penulis (2021)

G. Hipotesis

Perumusan hipotesis adalah sebagai langkah untuk menfokuskan masalah, mengidentifikasi data-data yang relevan untuk dikumpulkan, menunjukkan bentuk desain penelitian, termasuk teknik analisis yang akan digunakan, menjelaskan gejala sosial, mendapatkan kerangka penyimpulan, merangsang penelitian lebih lanjut. Menurut Arikunto (2013:110) menyatakan bahwa “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan.
3. Kedisiplinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014:8) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, penelitian ini akan digunakan pada populasi tertentu maupun sampel tertentu, pada tahapan pengumpulan data akan digunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik (sehingga peneliti menggunakan software SPSS untuk melakukan analisis data) dan kemudian penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2014:8) “Filsafat positivisme memandang realitas/gejala fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat”. Menurut Sugiyono (2014:11) “Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

Berdasarkan hal tersebut yang telah dijelaskan di atas maka penelitian ini membahas berkaitan dengan pengaruh variabel bebas dengan pengaruh variabel terikat. Adapun variabel bebas di dalam penelitian ini yakni kedisiplinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Kemudian variabel terikat di dalam penelitian ini yakni kinerja pegawai (Y).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) yang berlokasi di Jalan Raya Pelabuhan Gabion Belawan 20414, Belawan.

C. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam empat bulan yang dimulai dari Februari 2021 sampai dengan Mei 2021. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Februari	Maret	April	Mei
1.	Riset awal/pengajuan judul	■			
2.	Penyusunan proposal		■		
3.	Seminar proposal			■	
4.	Perbaikan/acc proposal			■	
5.	Pengolahan data			■	
6.	Penyusunan skripsi				■
7.	Bimbingan Skripsi				■
8.	Sidang/Meja Hijau				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Pengertian lain dari populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) sebanyak 106 (seratus enam) orang yang berada di bagian operasional khususnya di Terminal A (dermaga internasional).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* ini digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah sama. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus penentuan jumlah sampel menurut Slovin, seperti berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (106 orang)

d² = tingkat kesalahan (5%)

$$n = \frac{106}{(106.(0.05)^2) + 1}$$

$$n = 83,7 \text{ orang atau } 84 \text{ orang}$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian adalah 84 orang pegawai di PT. Pelindo

I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB)

E. Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2014:103) mengatakan bahwa “Titik tolak dari penyusunan adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan di ukur. Dari indikator ini kemudian di jabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan”. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Adapun definisi operasional di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kedisiplinan (X ₁)	Suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan 5. Sanksi hukum 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan Hasibuan (2016:194)	Likert

Motivasi Kerja (X ₂)	Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan	1.Gaji 2.supervisi 3.Kebijakan administrasi 4.Hubungan kerja 5.Kondisi kerja 6.Deskripsi kerja 7.Peluang untuk maju 8.Penghargaan 9.Tanggung jawab Sedarmayanti (2016:233)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi	1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Pelaksanaan tugas 4.Tanggung jawab Mangkunegara (2015:75)	Likert

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung dapat berupa kalimat, kata-kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah grafik persentase kehadiran pegawai, struktur organisasi dan daftar kinerja perusahaan dari bagian umum PT Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) khususnya Terminal A (dermaga internasional).

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari:

- a. Data primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan responden.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka, buku, data publikasi pihak lain, jurnal, penelitian terdahulu dan lain lain.

G. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:137) adapun teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan yakni teknik pengumpulan data dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulandata kuesioner dan observasi.

1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan caramemberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada pegawai. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Wawancara

Yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan. Wawancara dilakukan dengan tim umum dan Sumber Daya Manusia (SDM) yakni pada saat sebelum melakukan penelitian.

3. Studi kepustakaan

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal- jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar tentang elemen motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen, uji asumsi klasik. Uji regresi linear berganda, uji hipotesis.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen untuk mengetahui layak dan baik tidaknya alat ukur yang digunakan dalam penelitian, terdiri dari:

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Umar, 2014).

Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika r_{tabel} lebih kecil daripada r_{hitung} maka indikator dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS dengan versi 25.00.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Data dikatakan reliable adalah memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas dapat menggunakan tehnik *Cronboach Aplha*, jika nilai *Aplha* lebih besar dari 0.60 dinyatakan reliable. Dalam pengujian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha. Perhitungan koefisien alpha memanfaatkan bantuan SPSS 25.0 dan batas kritis untuk nilai alpha untuk

mengindikasikan kuesioner reliable adalah 0,60. Jadi nilai koefisien alpha $> 0,60$ merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut *reliable*.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan tehnik *Cronboach Aplha*, jika nilai *Aplha* lebih besar dari 0.60 dinyatakan *reliable*”.

- 1) Jika nilai *Cronboach Aplha* $> 0,6$, maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *Cronboach Aplha* $< 0,6$ maka instrumen variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

2. Uji Asumsi Klasik

Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastistas, tidak terdapat multikolinearitas dan berdistribusi normal (Umar, 2014).

Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Uji normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apabilavariabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan disepanjang garis 45° .

b. Uji multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*Tolerance Value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang di syaratkan. Nilai yang di syaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$, maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas diukur dengan *Grafik Scatterplot*.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel- variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi motivasi terhadap kinerja pegawai

b₂ : Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

X₁ : Motivasi

X₂ : Disiplin kerja

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian, terdiri dari uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi.

a. Uji signifikansi parsial (Uji t)

Uji hipotesis dengan t-test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dapat dilihat sebagai berikut : Jika t-hitung < t-tabel, maka H_a alternatif ditolak. Jadi tidak ada pengaruh antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependen. Jika t-hitung > t-tabel, maka H_a alternatif diterima. Jadi ada pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Taraf nyata (α) adalah 5%.

b. Uji signifikansi simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model regresi dikatakan bagus, sebaliknya apabila secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $F > 0,05$, maka model regresi adalah tidak baik.

c. Uji determinasi

Uji determinasi atau pengujian R² digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik

turunnya variabel dependen. R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila R^2 sama dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen semakin kecil terhadap variabel dependen. Apabila R^2 semakin besar mendekati 1, hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) lahir melalui berbagai perubahan bentuk usaha dan status hukum pengusahaan jasa kepelabuhanan. Pada tahun 1945-1951 perusahaan berada di dalam wewenang Departemen *Van Scheepvaart* (suatu badan peninggalan pemerintah Belanda) yang berfungsi untuk memberikan layanan jasa kepelabuhanan yang dilaksanakan oleh Haven Bedrijf. Pada tahun 1952 sampai dengan tahun 1959, pengelolaan pelabuhan dilaksanakan oleh Jawatan Pelabuhan.

Sejak tahun 1960 pengelolaan pelabuhan umum di Indonesia dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara di bawah pengendalian pemerintah. Bentuk Badan Usaha Milik Negara yaitu Perusahaan Negara Pelabuhan yang diberi kewenangan untuk mengelola pelabuhan umum sejak tahun 1960 sampai dengan tahun 1993 telah mengalami beberapa perubahan, disesuaikan dengan arah kebijaksanaan pemerintah dalam rangka menunjang pembangunan nasional dan mengimbangi pertumbuhan permintaan layanan jasa kepelabuhanan yang dinamis.

Tahun 1960 hingga 1963, Pengelolaan pelabuhan umum dilakukan oleh Perusahaan Negara (PN) Pelabuhan I-VIII berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1960. Selanjutnya, pada Tahun 1964-1969 aspek komersil dari pengelolaan pelabuhan tetap dilakukan oleh PN Pelabuhan, tetapi kegiatan operasional pelabuhan dikoordinasikan oleh lembaga pemerintah yang disebut *Port Authority*.

Tahun 1969-1983, pengelolaan sebagian besar pelabuhan umum dilakukan oleh Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1969. PN Pelabuhan dibubarkan dan lembaga pemerintah Port Authority menjadi BPP, dan pada Tahun 1983-1992, pengelolaan pelabuhan umum dibedakan antara pelabuhan umum yang diusahakan dan pelabuhan umum yang tidak diusahakan. Pengelolaan pelabuhan umum yang diusahakan dilakukan oleh Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan, sedangkan pengelolaan pelabuhan umum yang tidak diusahakan dilakukan oleh unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sebagaimana di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1983. Perum Pelabuhan I merupakan salah satu dari empat Perum Pelabuhan di Indonesia yang mengelola pelabuhan-pelabuhan yang di usahakan dan dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1983.

Tahun 1992 hingga sekarang, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 tanggal 19 Oktober 1991 tentang Pengalihan Status Perusahaan Pelabuhan menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), maka bentuk Perusahaan Umum Pelabuhan di ubah menjadi PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I, sesuai akte pendirian atau Anggaran Dasar yang dibuat Notaris Robert Purba, SH tanggal 2 Januari 1999 sebagaimana dimuat dalam Berita Negara TI tanggal 1 November 1994 No. 87 jo Tambahan Berita Negara RI tanggal 2 Januari 1999 No. 1.

Penetapan misi perusahaan difokuskan kepada peningkatan kualitas pelayanan dan keandalan alat produksi untuk mendukung peran pelabuhan sebagai pusat logistik melalui aktivitas yang memberikan nilai tambah sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi wilayah. Berdasarkan keyakinan yang dimaksud, misi PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I ditetapkan sebagai berikut :

1. Mendorong dan Memacu Perekonomian

2. Memupuk Laba dan Pertumbuhan Usaha
3. Peningkatan dan Pengembangan Kompetensi SDM dan Jaminan Kesejahteraan dan Karir SDM

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan telah merumuskan visi yang merupakan gambaran organisasi yang ingin diwujudkan di masa depan yaitu: “Menjadi Penyedia Jasa Kepelabuhanan dan Logistik Terkemuka di Indonesia”.

b. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Setiap organisasi atau suatu perusahaan baik kecil maupun besar mutlak diperlukan struktur organisasi yang mantap akan dapat memperlancar jalannya suatu perusahaan terutama dalam pembagian dan penetapan pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab dan wewenangan. Dalam suatu badan atau lembaga perlu adanya suatu gambaran secara sistematis agar bagian itu jelas hubungannya terutama dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, dengan adanya anggapan pembagian fungsi aktivitas dan perusahaan yang tepat.

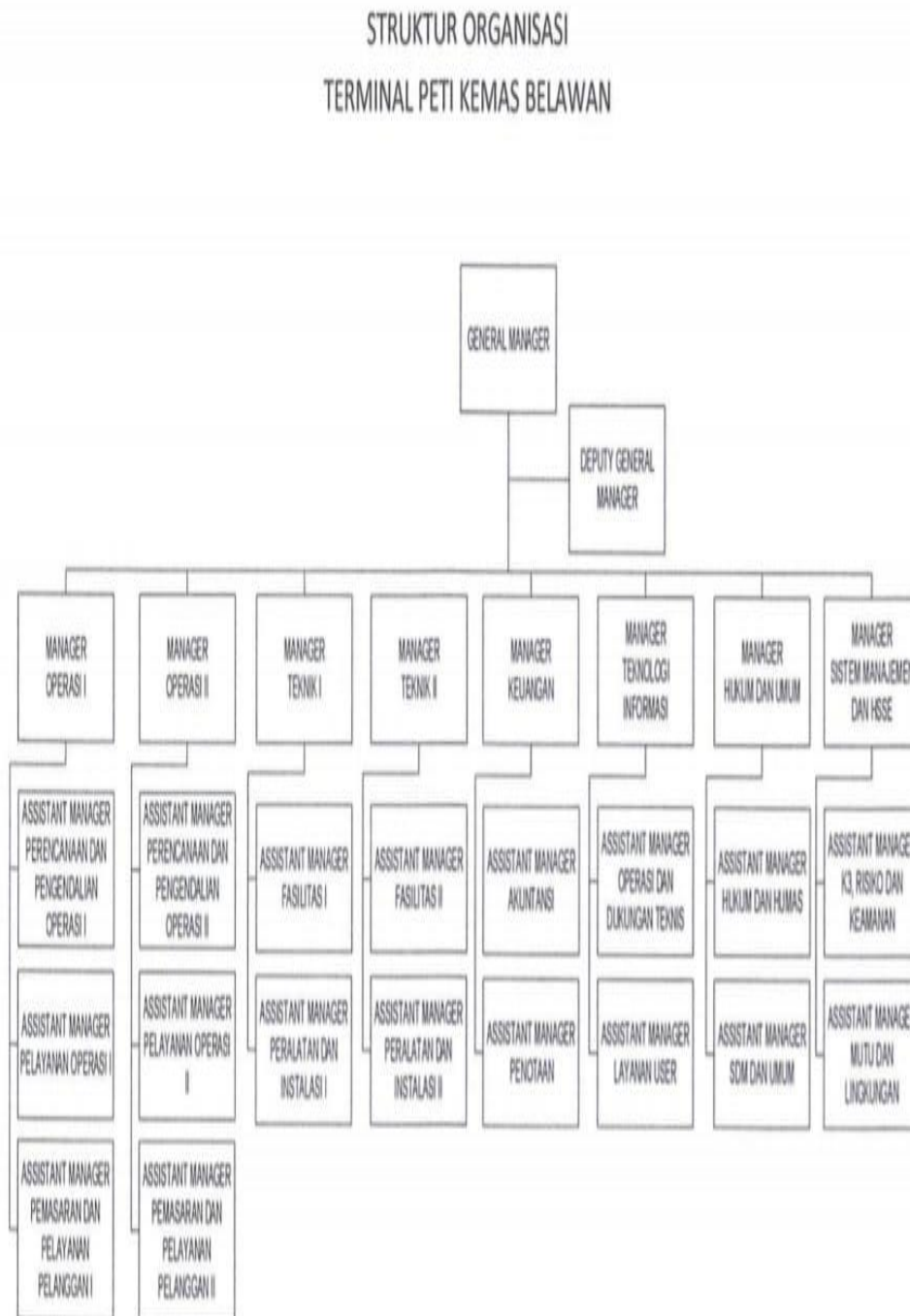
Struktur organisasi merupakan gambaran mengenai pembagian tugas serta tanggung jawab kepada individu maupun bagian tertentu dari organisasi. Struktur organisasi ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan dan memperlancar jalannya roda perusahaan. Pendistribusian tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan satu sama lain dapat digambarkan pada struktur organisasi perusahaan, sehingga para pegawai dan karyawan akan mengetahui dengan jelas apa tugasnya dari mana ia mendapatkan perintah dan kepada siapa ia harus bertanggung jawab.

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) ini adalah bentuk organisasi garis. Dalam organisasi ini tugas-

tugas perencanaan, pengendalian, pengawasan berada di satu tangan dan garis kewenangan (*line authority*) pimpinan langsung ke bawah.

Adapun struktur organisasi PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) dapat dilihat pada gambar 4.1:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB), 2021

Berikut ini uraian jabatan (*job description*) pada PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) adalah sebagai berikut:

1. Deputi General Manager
 - a. Perencanaan, pelaksanaan pengendalian dan pengkoordinasian kegiatan kepelabuhanan pada TPK sesuai arahan oleh General Manager;
 - b. Pelaksanaan tugas lain dari General Manager.
2. Bidang Operasi bertugas:
 - a. Perencanaan dan pengendalian kegiatan operasi.
 - b. Pelaksanaan pelayanan kegiatan kapal dan lapangan serta gate.
 - c. Pengoperasian bongkar muat.
 - d. Pemasaran dan penanganan keluhan pelanggan.
 - e. Penerapan SLA/SLG dan penanganan CRM.
3. Bidang Teknologi Informasi:
 - a. Perencanaan, pelaksanaan pengendalian pengoperasian dan pemeliharaan system dan teknologi informasi.
 - b. Perencanaan, pelaksanaan pengendalian penyiapan dan pemeliharaan CCTV.
 - c. Perencanaan, pelaksanaan pengendalian kegiatan pengumpulan, pengolahan evaluasi serta penyajian data dan informasi.
4. Bidang Umum dan Hukum:
 - a. Melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan penanganan dan penelaahan masalah hukum, hubungan dengan instansi dan masyarakat.
 - b. Melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan administrasi SDM.
5. Bidang Teknik:

Merencanakan, mengendalikan, merekomendasikan serta melaporkan penyusunan program kerja penyiapan fasilitas, instalasi listrik/air dan perangkat komunikasi, rencana

induk pelabuhan serta pemantauan dan pengelolaan lingkungan, dan penyiapan peralatan.

6. Bidang Keuangan:

- a. Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian anggaran dan akuntansi.
- b. Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian perbendaharaan.
- c. Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian administrasi dan ketatausahaan gudang.

2. Identitas Responden

Dari data kuisisioner yang disebarkan terhadap 84 responden diperoleh beberapa identitas responden yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

No.	Uraian	Jumlah	Presentase
1.	Pria	84 orang	100,00%
2	Wanita	0 orang	0,00%
	Jumlah	84 orang	100,00%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden jenis kelamin pria sebanyak 84 orang (100,00 %).

Tabel 4.2
Usia

No.	Uraian	Jumlah	Presentase
1.	41 tahun ke atas	6 orang	7,14%
2.	31-40 tahun	38 orang	45,23%
3.	25-30 tahun	40 orang	47,63%
	Jumlah	84 orang	100,00%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden paling banyak berusia 20-30 tahun sebanyak 40 orang (47,63%), usia 31-40 sebanyak 38 orang (45,23%), dan usia 41 tahun ke atas sebanyak 6 orang (7,14%).

Tabel 4.3
Pendidikan

No.	Uraian	Jumlah	Presentase
1.	Sarjana (S-2)	10 orang	11,90%
2.	Sarjana (S-1)	45 orang	53,57%
3.	SLTA/Sederajat	29 orang	34,53%
	Jumlah	84 orang	100,00%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pendidikan responden paling banyak Sarjana (S-1) sebanyak 45 orang (53,57%), SLTA/ sederajat sebanyak 29 orang (34,53%), dan Sarjana (S-2) sebanyak 10 orang (11,90%).

3. Pengujian Data Variabel Penelitian

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 25.0. Dari 84 angket yang dikembalikan dan dijawab responden, penulis menginput nilai-nilai untuk bahan pengujian.

a. Uji Validitas

Untuk melakukan pengujian validitas dilakukan dengan *One Way Analysis* dengan menggunakan pendekatan uji validitas internal, yakni menguji validitas setiap butir pertanyaan. Pengujian digunakan SPSS versi 25.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Kedisiplinan (X₁)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	24.9286	10.959	.858	.882
Pertanyaan 2	25.0119	12.012	.472	.923
Pertanyaan 3	24.9048	10.666	.806	.886
Pertanyaan 4	24.9167	10.921	.858	.882
Pertanyaan 5	25.0119	11.578	.569	.913
Pertanyaan 6	24.9524	10.937	.769	.890
Pertanyaan 7	24.9167	10.680	.810	.886

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas yang terdapat di kolom *Corrected Item-Total Correlation* nilai dari variabel kedisiplinan (X₁), lebih besar dari 0,30 atau dengan kata lain seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden dapat diuji dalam penelitian.

Tabel 4.5
Uji Validitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	34.1548	11.650	.459	.787
Pertanyaan 2	34.2024	10.886	.533	.778
Pertanyaan 3	34.2381	11.967	.502	.783
Pertanyaan 4	34.2500	11.491	.446	.789
Pertanyaan 5	34.1548	11.144	.493	.783
Pertanyaan 6	33.9881	11.843	.527	.780
Pertanyaan 7	34.2738	12.370	.312	.804
Pertanyaan 8	34.2381	10.545	.574	.771
Pertanyaan 9	34.1190	11.070	.639	.765

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas yang terdapat di kolom *Corrected Item-Total Correlation* nilai dari variabel motivasi kerja (X₂), lebih besar dari 0,30 atau

dengan kata lain seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden dapat diuji dalam penelitian.

Tabel 4.6
Uji Validitas Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	12.7262	2.900	.652	.687
Pertanyaan 2	12.6905	2.481	.423	.856
Pertanyaan 3	12.5000	3.000	.597	.712
Pertanyaan 4	12.6548	2.711	.771	.630

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas yang terdapat di kolom *Corrected Item-Total Correlation* nilai dari variabel kinerja (Y), lebih besar dari 0,30 atau dengan kata lain seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden dapat diuji dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, di antaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Untuk pengujian ini digunakan SPSS versi 25.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Reabilitas Kedisiplinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	7

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil *output* SPSS nilai reliabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar $0,909 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 (tujuh) pertanyaan pada variabel kedisiplinan (X_1) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel 4.8
Uji Reabilitas Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	9

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS nilai reliabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar $0,802 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 (sembilan) pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_2) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel 4.9
Uji Reabilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	4

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2021

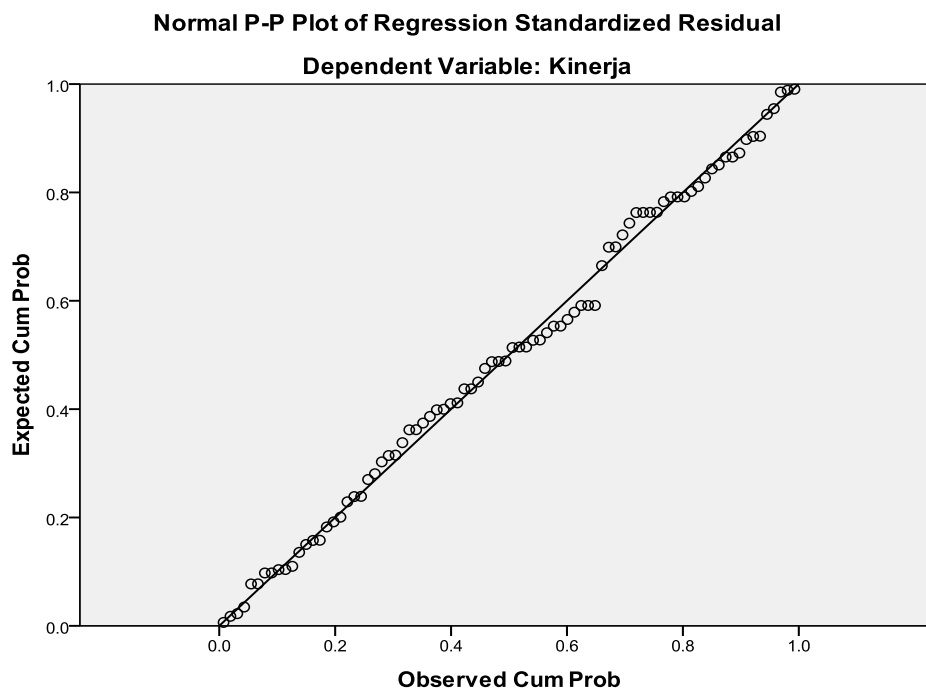
Berdasarkan tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS nilai reliabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar $0,772 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 (empat) pernyataan pada variabel kinerja (Y) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik dan statistik.

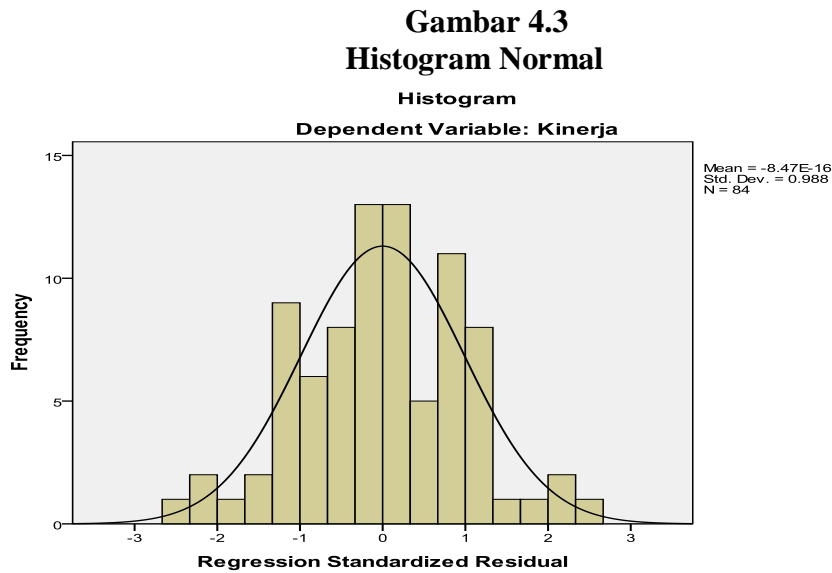
Metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* dan histogram sehingga hampir semua aplikasi komputer statistik menyediakan fasilitas ini. Secara statistik, normalitas data dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Berdasarkan hasil komputasi dengan bantuan aplikasi SPSS 25,0.

Gambar 4.2
Normal Plot



Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.2, nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpecah jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi, sehingga data variabel dapat diuji. Hal ini berarti variabel kedisiplinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat tercapai pada PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).



Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 4.3, nampak bahwa bentuk histogram menggambarkan data yang berdistribusi normal atau mendekati normal karena membentuk seperti lonceng (*Bell Shaped*), sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi. Hal ini berarti variabel kedisiplinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat tercapai pada PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

d. Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang sempurna atau sangat tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Konsekuensi dari adanya hubungan (korelasi) yang sempurna atau sangat tinggi antar variabel independen adalah koefisien regresi dan simpangan baku variabel independen menjadi sensitif terhadap perubahan data serta tidak memungkinkan untuk mempengaruhi individual variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	Kedisiplinan	.735
Motivasi Kerja	.735	1.361

a. Dependent Variable: Kinerja

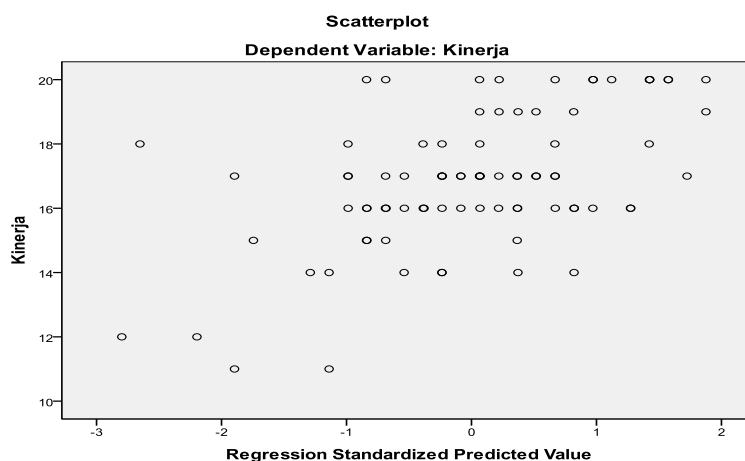
Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 dilihat dikolom *Coefficients Statistic* yaitu pada kolom VIF. Nilai VIF untuk kedisiplinan dan motivasi kerja sebesar 1,361, karena lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2017

Berdasarkan Gambar 4.4, nampak bahwa noktah-noktah terpecah dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap di sekitar garis diagonal (menyebarkan lalu

menyempit atau sebaliknya), di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dinyatakan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini terjadi homoskedastisitas dari pada heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji parsial (Uji-t) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 % atau *test of level* pengujian hipotesis 5 %.

Tabel 4.11
Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	4.926			2.113
	Kedisiplinan	.177	.060	.320	2.946	.004
	Motivasi Kerja	.176	.062	.309	2.851	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2021

Untuk pengujian hipotesis model regresi derajat bebas pada probabilitas 0,50

ditentukan dengan rumus $df = n - k$:

$df = Degree\ of\ freedom$ (derajat kebebasan)

$n =$ banyaknya observasi atau sampel

$k =$ banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Jadi diperoleh hasil sebagai berikut:

$$df = 84 - 3 = 81$$

Dengan pengujian probabilitas 0,05 maka diperoleh $t\text{-tabel} = 1,66388$

Dari tabel 4.11 dapat terlihat variabel bebas (independen) yang dimasukkan ke dalam model regresi variabel kedisiplinan dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil angket

84 responden dari hasil SPSS 25 diperoleh nilai t-hitung kedisiplinan sebesar $2,946 > t\text{-tabel} = 1,66388$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kedisiplinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB). Sedangkan nilai t-hitung motivasi kerja sebesar $2,851 > t\text{-tabel} = 1,66388$, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini membuktikan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.12
Uji-F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.919	2	56.960	17.321	.000 ^a
	Residual	266.366	81	3.288		
	Total	380.286	83			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2021

F-tabel diperoleh berdasarkan rumus :

$$df1 = k-1 \text{ (pembilang)}$$

$$df2 = n-k \text{ (penyebut)}$$

di mana:

$df = \textit{Degree of freedom}$ (derajat kebebasan)

$k = \text{jumlah variabel (bebas + terikat)}$

$n = \text{jumlah observasi atau sampel pembentuk regresi.}$

Jadi

$$df1 = 3-1 = 2 \text{ (pembilang)}$$

$$df2 = 84-3 = 81 \text{ (penyebut)}$$

Maka diperoleh F-tabel sebesar = 3,11

Artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai F-hitung kedisiplinan dan motivasi kerja sebesar $17,321 > F\text{-tabel} = 3,11$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima yaitu kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

c. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan dari variabel kedisiplinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) sebagai variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi R^2 . Dimana R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen (terikat).

Tabel 4.13
Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.300	.282	1.813

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengujian SPSS, 2021

Model *summary* pada tabel 4.13 dapat terlihat besarnya *R Square* dengan nilai 0,300, hal ini berarti adalah sebesar 30% variasi kinerja dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja, sedangkan 70% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, iklim organisasi, kepemimpinan dan semangat kerja.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja dengan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dari tabel 4.11 di atas, didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4,926 + 0,177 (X_1) + 0,176 (X_2)$. Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda yang terbentuk:

- 1) Pengaruh kedisiplinan memiliki nilai koefisien b sebesar 0,177, hal ini menandakan bahwa koefisien variabel kedisiplinan (X_1) memiliki pengaruh positif sebesar 0,177 terhadap kinerja (Y). Artinya kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 2) Pengaruh motivasi kerja nilai koefisien b sebesar 0,176, hal ini menandakan bahwa koefisien variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif sebesar 0,176 terhadap kinerja (Y). Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 3) Konstanta sebesar 4,926 berarti kinerja memiliki kemampuan untuk mempengaruhi faktor kedisiplinan dan motivasi kerja sebesar konstanta meskipun variabel independennya bebas (nol).

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja serta kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) pada umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kepuasan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa variabel kedisiplinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

1. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil angket terhadap 84 responden dari hasil SPSS 25 diperoleh nilai t-hitung kedisiplinan sebesar $2,946 > t\text{-tabel} = 1,66388$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kedisiplinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB). Dalam

penelitian ini variabel kedisiplinan diukur dengan 7 (tujuh) indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan analisis t-hitung tanggapan responden dapat diketahui bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap kedisiplinan yang diterapkan PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) adalah positif (baik) yaitu kedisiplinan telah dikelola dengan baik, karena pegawai melakukan pekerjaan dengan kemampuannya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan perusahaan, pimpinan sudah memberikan contoh yang baik dalam bekerja sehari-harinya, perusahaan memperlakukan seluruh pegawai dengan adil, pimpinan mengawasi langsung pekerjaan para pegawai, sanksi hukuman diberikan kepada setiap Pegawai yang bersalah tanpa membeda-bedakan pegawainya, pimpinan tegas dalam memberikan sanksi hukum bagi mereka yang melanggar peraturan dan pegawai mampu bekerjasama dengan pegawai dari divisi lain, maka pada penelitian ini juga membuktikan bahwa kedisiplinan itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Nilai t-hitung motivasi kerja sebesar $2,851 > t\text{-tabel} = 1,66388$, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini membuktikan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB). Motivasi kerja yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik. Motivasi kerja diukur dengan 9 (sembilan) indikator, yaitu gaji, supervisi, kebijakan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, deskripsi kerja, peluang untuk maju, penghargaan dan tanggung jawab.

Berdasarkan analisis t-hitung tanggapan responden dapat diketahui bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap motivasi kerja yang diterapkan PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) adalah positif (baik) yaitu motivasi kerja telah

dikelola dengan baik, karena gaji pokok yang diterima pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki, dalam menyelesaikan masalah pimpinan perusahaan bertindak bijaksana dan adil, pegawai bekerja sesuai dengan prosedur-prosedur (administrasi) yang ada dalam perusahaan, setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan di kantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif, pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai dapat dipertanggungjawabkan, deskripsi kerja pegawai sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai, peluang karir pegawai telah sesuai dengan peraturan perusahaan, Perusahaan telah memberikan *reward* yang sesuai kepada pegawai yang berprestasi dan Tanggung jawab yang diberikan sesuai jabatan para pegawai.

3. Pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil angket, nilai F -hitung kedisiplinan dan motivasi kerja sebesar $17,321 > F\text{-tabel} = 3,11$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima yaitu kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

Berdasarkan uji determinasi sebesar sebesar 30% variasi kinerja dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja, sedangkan 70% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, iklim organisasi, kepemimpinan dan semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yang diteliti yakni kedisiplinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini membuktikan pada PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) dengan variabel bebas yakni kedisiplinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y). Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh pihak PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan

(TPKB) untuk lebih memperhatikan kedisiplinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja. Namun, pihak perusahaan tidak boleh mengabaikan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja dan pada akhirnya hal tersebut akan memberikan hasil yang baik terhadap kemajuan perusahaan sesuai dengan tujuan dan rencana perusahaan atau organisasi pada masa mendatang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-hitung kedisiplinan sebesar $2,946 > t\text{-tabel} = 1,66388$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kedisiplinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).
2. Berdasarkan hasil penelitian nilai t-hitung motivasi kerja sebesar $2,851 > t\text{-tabel} = 1,66388$, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini membuktikan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB)
3. Berdasarkan hasil penelitian nilai F-hitung kedisiplinan dan motivasi kerja sebesar $17,321 > F\text{-tabel} = 3,11$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima yaitu kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

B. Saran

1. Agar pihak PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) secara terus menerus memperhatikan kedisiplinan guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai hasil maksimal.
2. Agar pihak pihak PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB) memperhatikan motivasi karena merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

3. Untuk menambah referensi bagi pembaca atau peneliti berikutnya tentang kedisiplinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Terminal Peti Kemas Belawan (TPKB).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsenda, Yoga. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 3. Nomor 1.
- Asriyanto, Nur Abib. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Uninersitas Negeri Semarang.
- Astria, Kenny. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motibasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*. Jurnal Mandiri, Volume 2. Nomor 1.
- Fauzi dan Irviani, Rita. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta:Suka Buku. Hasibuan, Malayu. SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2019). *Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan*. Jurnal Abdi Ilmu, 10(2), 1851-1857.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2016), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manunsia*. Bandung: Refika Aditama.

- (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. (2012). *Sosiologi Perubahan Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Mathis, Robert dan Jackson, John. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moenir, AS. (2012). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. Muchdarsyah, Sinungan. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara. Purwanto, Ngalim. (2016). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pranata, Rizon. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Pratiwi, Annisa. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Pekalongan*. *Jurnal Manajemen Diponegoro*. Volume 5. Nomor.
- Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2014). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, Rido. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekmomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Saydam, Gouzali. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta:

Djambatan.

Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

----- (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN. Siswanto, HB. (2016), *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Stoner, James. AF. dkk. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Indeks Gramedia Grup. Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

----- (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. (2012). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.

Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.

Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahjosumidjo. (2012) *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Radja Grafindo Persada. Winardi. (2017). *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. Zainal, Veithzal Rivai dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.