

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPANDUAN DIVISI PANDU BANDAR UTAMA PADA PT. IPC PELABUHAN INDONESIA II (Cabang Tanjung Priok)**

Ade Anugrah Saputra  
Drs. Agus Hermani DS, MM  
Widayanto, S.Sos, M.Si

### **Abstrak**

Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor pendukung bagi tercapainya kinerja yang tinggi guna tercapainya laba perusahaan yang optimal. Apabila motivasi dan disiplin kerja suatu perusahaan baik, maka kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai, dan sebaliknya. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah masih terdapat pemborosan waktu kerja, di sisi lain kompensasi yang di berikan sudah cukup tinggi dan aturan kerja sudah jelas. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama.

Tipe penelitian yang di gunakan adalah penelitian eksplanatory. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang di sebarakan kepada 34 responden dari karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok). Data dianalisis secara kualitatif tanpa angka dan analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji f dengan bantuan SPSS.

Kesimpulannya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sudah baik. Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,9%, sedangkan disiplin kerja sebesar 53,9%. Secara simultan besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,3%.

Saran yang dapat di simpulkan adalah dalam hal motivasi kerja perlu menumbuhkan kesadaran bahwa hubungan interpersonal karyawan bukan hanya dalam hal formal melainkan juga informal, sehingga koordinasi kerja lebih mudah dan dapat meningkatkan tingkat prestasi kerja yang berpengaruh semakin meningkatnya bonus yang di terima. Kemudian dalam disiplin kerja perlu di adakan percepatan prosedur kerja atau standart waktu kerja sehingga dapat meningkatkan intensitas koordinasi kerja yang berlebih dan tidak memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja.

*Keyword: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Hubungan Interpersonal*

### **Abstrach**

Motivation and discipline to work for the achievement of a factor supporting high performance in order to achieve optimal company profit. If the motivation and discipline work still good, then a company employee performance can be achieved, which is high and vice versa. Formulation of the problem in this research is still there is wastage of time of work, on the other hand the compensation given is already high enough and work rules are obvious. This

research aimed to determine the extent of the influence of motivation and discipline work against employee performance parts production.

The type of research that is used is explanatory research. The data base collection by using a questionnaire which was distributed to 34 respondents from the Port Employee of Scouting Division Chief at the PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Branch Tanjung Priok). Data analyzed qualitatively without numbers and quantitative analysis using the validity test, reliability test, simple linier regression, T-test, double linier regression, F-test, with the help of the program SPSS.

The conclusion is working motivation performance of work and discipline employees have been good. The result analysis proving that partial method how major motivation to work performance by employees 53.9%, the work of discipline 53.9%. The simultaneously how major motivation to work and discipline work performance by employees 61.3%.

The suggestions can be submitted is in terms of the motivation of working to foster awareness of the importance of interpersonal relationships that employees not only in terms of the level of employment, the influential achievements ever increasing bonuses received. Then in terms of need for acceleration of work discipline work procedures or standard working time so that it can increase the intensity of the coordination work and not give an opportunity to excess employees to do other activities during work hours.

*Keyword: Motivation, Discipline Work, Interpersonal Relationships*

## 1. Latar Belakang

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

Pada bagian kependuan kapal, tingkat kinerja karyawan dapat dilihat melalui jumlah kapal pandu pada suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan satandard yang telah ditetapkan perusahaan. sehingga kinerja karyawan dianggap tinggi, dapat diketahui melalui jumlah kapal pandu sama atau bahkan melebihi standart yang telah ditetapkan perusahaan. kemudian kinerja karyawan dikatan rendah dapat diketahui dari jumlah kapal pandu yang lebih rendah dari standart yang telah ditetapkan perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi dan disiplin kerja. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja

melalui dan dengan orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 1999: 104).

Disini, motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi pula. Sehingga tujuan dan target yang ditetapkan perusahaan akan tercapai. Namun dalam kenyataannya motivasi kerja yang tinggi tanpa didikuti dengan kedisiplinan dapat mengganggu kinerja karyawan dalam mencapai produktivitas karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi setidaknya orang yang disiplin dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran peraturan.

Demikian juga pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II Persero (cabang) Tanjung Priok. PT. IPC Pelabuhan Indonesia II Persero (cabang) Tanjung Priok merupakan perusahaan milik negar yang mengelola jasa kepelabuhan. PT. IPC Pelabuhan Indonesia II Persero (cabang) Tanjung Priok juga merupakan usaha bisnis seperti usaha bisnis lain yang semestinya. PT. IPC Pelabuhan Indonesia II Persero (cabang) Tanjung Priok diagi-bagi menjadi berbagai divisi. Dari penelitian ini peneliti lebih menitik beratkan pada divisi kepanduan, hal ini dikarenakan divisi kepanduan merupakan divisi yang mengelola dan menentukan banyaknya kapal yang berlabuh pada periode tertentu.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian di latar belakang dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi baik yang sudah terdapat pada diri sendiri maupun yang diberikan oleh perusahaan, dan juga adanya penetapan disiplin kerja yang sesuai dan tepat.

Seperti halnya pada perusahaan-perusahaan BUMN lain, PT. IPC Pelindo Indonesia II Persero (cabang) Tanjung Priok juga telah menerapkan berbagai bentuk motivasi kepada karyawan. Seperti tingkat gaji yang diatas UMR dan cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Selain itu juga setiap karyawan diikut sertakan kedalam asuransi jiwa yaitu Jamsostek baik pribadi maupun keluarga karyawan dan juga adanya fasilitas yang menunjang dan lengkap untuk mendukung proses pelaksanaan pekerjaan secara lancar.

Selain itu PT. IPC Pelindo Indonesia II Persero (cabang) Tanjung Priok juga menerapkan peraturan-peraturan dan pemberian sanksi yang cukup tegas pada para karyawan. Peraturan-peraturan dan sanksi ini dibikin seadil mungkin. Sehingga tidak menimbulkan adanya kecemburuan-kecemburuan sosial.

Keterlambatan merupakan keadaan dimana seseorang atau karyawan tidak datang tepat pada waktunya dan *dating* melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Disini ketrlambatan berhubungan dengan kedisiplinan dan motivasi. Dari segi motivasi misalnya, karyawan bisa saja mulai datang terlambat ke kantor atau bahkan absen sama sekali, dengan tujuan mengurangi waktu dan kerja keras yang mereka kontribusikan pada perusahaan. Menurut *Withdrawal Progression Model*, para pekerja di atas kemungkinan akan memulai reaksi mereka dengan tindakan-tindakan ringan seperti datang terlambat, sebelum beralih ke tindakan yang lebih berat, seperti absen, dan pada akhirnya keluar dari perusahaan. Hal ini karena adanya demotivasi, begitu pula dengan cuti.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Tidak Hadir, Masuk Telat, dan Pulang Cepat**  
**Karyawan PT. IPC Pelindo II (Cabang) Tanjung Priok**  
**Bagian Kapal Pandu Divisi Pandu Bandar Utama 2010**

No	Bulan	Tidak Hadir (Orang)	Naik/ Turun (%)	Masuk Telat (Orang)	Naik/ Turun (%)	Pulang Cepat (Orang)	Naik/ Turun (%)
1	Januari	2	0.00	4	0.00	3	0.00
2	Februari	3	50.00	5	25.00	2	-33.33
3	Maret	2	-33.33	3	-40.00	5	150.00
4	April	2	0.00	5	66.67	1	-80.00
5	Mei	2	0.00	6	20.00	2	100.00
6	Juni	1	-50.00	4	-33.33	3	50.00
7	Juli	1	0.00	5	25.00	5	66.67
8	Agustus	2	100.00	7	40.00	3	-40.00
9	September	1	-50.00	4	-42.86	2	-33.33
10	Oktober	2	100.00	5	25.00	3	50.00
11	November	2	0.00	2	-60.00	5	66.67
12	Desember	3	50.00	4	100.00	4	-20.00

\* Jumlah karyawan bagian kapal kependuan divisi pandu Bandar utama sejumlah 34 orang

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran, masuk telat, dan pulang cepat karyawan PT. IPC Pelabuhan Indonesia (cabang) Tanjung Priok. Ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Februari dan Desember yaitu sebanyak 3 orang. Kemudian masuk telat tertinggi terjadi pada bulan agustus yaitu sebanyak 7 orang. Dan tingkat pulang cepat tertinggi terjadi pada bulan maret dan November yaitu

sebanyak 5 orang.

Jika dipandang secara keseluruhan pada tahun 2010 PT. IPC Pelindo Indonesia II memiliki kinerja yang rendah bila dibandingkan dengan standart jumlah kapal yang berlabuh dan dengan motivasi dan disiplin kerja yang dirasa perusahaan sudah tepat dan maksimum. Sehingga dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. IPC Pelindo Indonesia II (cabang) Tanjung Priok.
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. IPC Pelindo Indonesia II (cabang) Tanjung Priok.
3. Apakah ada pengaruh motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. IPC Pelindo Indonesia II (cabang) Tanjung Priok.

### **3. Kegunaan Penelitian**

Dengan melakukan penelitian yang membahas pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini diharapkan memberikan manfaat :

1. Bagi Peneliti  
Dengan melakukan penelitian, pengetahuan dan wawasan peneliti akan bertambah. Peneliti lebih memahami praktek tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan konsep kinerja karyawan. Selain itu, penulis bisa mengetahui kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan konsep kinerja karyawan PT. IPC Pelindo Indonesia II (cabang) Tanjung Priok.
2. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. IPC Pelindo Indonesia II (cabang) Tanjung Priok.
3. Bagi Pembaca  
Dengan membaca hasil penelitian, pembaca dapat mengetahui pelaksanaan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. IPC Pelindo Indonesia II (cabang) Tanjung Priok. Hasil penelitian juga berguna sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

### **4. Teori**

Teori merupakan alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara sistematis, yang mempunyai fungsi untuk menjelaskan (explanation), meramalkan (prediction), dan pengendalian (control) suatu gejala (Sugiyono, 1999:43). Kerangka teori digunakan sebagai landasan atau dasar untuk pemecahan masalah penelitian.

- **Motivasi**

Motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi (Flipppo, 1992:117).

Motivasi terjadi pada saat anda melihat adanya insentif atau ganjaran yang dapat memenuhi kebutuhan yang timbul. Keputusan terjadi apabila ada hambatan diantara anda dengan insentif atau ganjaran (Dessler, 1992:329).

- **Disiplin Kerja**

Menurut Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

- **Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2005:51) pengertian Kinerja (Performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenagn dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. The Scribner Bamtam English Dictionary (1979) Kinerja (*Performance*) berasal dari kata “to perform” yang mempunyai beberapa “entities” berikut:

- a. *To do or Carry out execute* berarti melakukan, menjalankan.
- b. *To discharge* berarti memenuhi kewajiban
- c. *To portray as character in a play* berarti menggambarkan karakter dalam permainan
- d. *To execute or complete an undertaking* berarti melaksanakan.

- **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan: untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi dan memengaruhi motivasi (Mathis, 2004:114).

- **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini



mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, 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 tersebut mempunyai disiplin yang baik.

## 5. Hipotesis

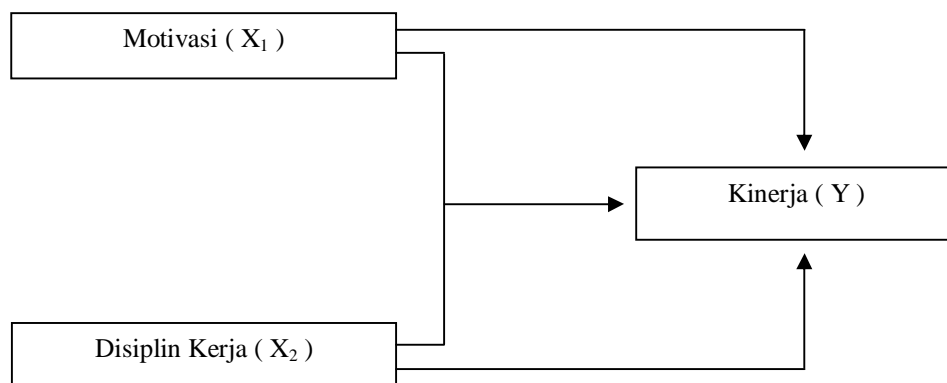
Hipotesis adalah dugaan yang akan diuji kebenarannya dengan fakta yang ada (Jogiyanto, 2007:41). Secara umum, hipotesis sering disebut juga sebagai kesimpulan sementara. Tujuannya untuk mencari jawaban sementara dan sebagai pengarah dalam pencarian data sehingga dalam pembahasan masalah tidak menyimpang jauh dari tujuan peneliti yang telah ditetapkan.

Hipotesis pada umumnya merupakan suatu anggapan yang mungkin benar dan seringkali digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, pemecahan persoalan, atau untuk dasar pembuatan keputusan. Dalam pembuatan keputusan, hipotesis harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan data hasil observasi yang dikumpulkan berdasarkan kenyataan yang ada.

Hipotesis atau dugaan penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y).
2. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).
3. Ada pengaruh yang signifikan motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).

### Gambar 1.2. Skema Hipotesis



## 6. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara satuvariabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 1999:11). Dalam penelitian ini, akan dijelaskan pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. IPC Pelindo Indonesia II (cabang) Tanjung Priok.

- **Populasi**

Populasi yang dimaksud disini adalah para karyawan PT. IPC Pelindo Indonesia II (cabang) Tanjung Priok yaitu sebanyak 34 orang yang berada pada divisi kependuan kapal.

- **Sumber Data**

- a. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau dari objek penelitian. Data primer ini dapat diperoleh secara langsung dari responden melalui teknik wawancara dan kuesioner.

- b. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dalam penelitian atau dari pihak lain yang terkait dengan objek yang diteliti. Data ini bisa diperoleh dari studi pustaka yang berupa buku, referensi, dokumen dan sebagainya atau dari hasil pengamatan penelitian yang berfungsi untuk melengkapi data primer.

- **Metode Pengumpulan Data**

- a. Kuesioner

Metode pengumpulan data ini adalah dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden untuk dijadikan data primer bagi penelitian ini.

- b. Wawancara

Wawancara digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam serta mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

- c. Metode Kepustakaan

Metode kepustakaan merupakan teknik yang dipakai untuk memperoleh teori-teori yang mendukung penelitian, dengan membaca berbagai buku referensi, jurnal, dokumen dan bacaan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

- **Metode Pengolahan Data**

- a. *Editing*

Merupakan tahap dimana peneliti melakukan pengecekan terhadap data yang telah diperoleh, karena kemungkinan ada kesalahan dan ketidaklengkapan.

- b. *Coding*

Yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap macam jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.

- c. *Scoring*

Scoring adalah proses pemberian nilai berupa angka pada jawaban kuesioner untuk memperoleh data kuantitatif untuk pengujian hipotesis. Dalam penghitungan scoring digunakan skala likert dengan bentuk jawaban sebagai berikut:

“a” adalah jawaban yang sangat mendukung dan diberi skor 5

“b” adalah jawaban yang mendukung dan diberi skor 4

“c” adalah jawaban yang cukup mendukung dan diberi skor 3

“d” adalah jawaban yang tidak mendukung dan diberi skor 2

“e” adalah jawaban yang sangat tidak mendukung dan diberi skor 1



d. Tabulating

Membuat tabulasi atau menyusun data dalam bentuk tabel guna mendapatkan data dalam bentuk yang ringkas.

• **Metode Analisa Data dan Pengujian Hipotesis**

a. Analisa Data Kualitatif

Yaitu suatu analisa data yang digunakan untuk membahas dan menjelaskan data yang diperoleh dari hasil penelitian tentang gejala-gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan menggunakan keterangan-keterangan yang tidak berbentuk angka.

b. Analisa Data Kuantitatif

Yaitu suatu analisa yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan-perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban kuesioner dan data primer.

1) Uji Validitas

Adalah suatu taraf dimana alat pengukur dapat mengukur hal-hal yang seharusnya diukur. Kuesioner merupakan suatu alat yang

**Tabel 1.2**

**Interpretasi Koefisien korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Lemah
0.20 - 0.399	Lemah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Signifikan
0.80 - 1.000	Sangat Signifikan

Sumber Sugiyono:183

2) Uji Signifikan

§ Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial atau individual yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen ( $X_1$  atau  $X_2$ ) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Rumus pengujian untuk uji t ini adalah :

$$t_{hitung} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  : Harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi pada distribusi t (Tabel t)

$\bar{x}$  : Rata-rata nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data.

$\mu_o$  : Rata-rata nilai yang dihipotesiskan.

s : Standar deviasi sampel yang dihitung

n : jumlah sampel penelitian

Uji dua pihak dengan kriteria sebagai berikut :

Taraf kesalahan 5% = 0,05

$$dk = n - k$$

$$= 34 - 1 = 33$$

Perumusan hipotesis :

Ho : 0; tidak ada pengaruh motivasi atau disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : >0; ada pengaruh yang motivasi atau disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

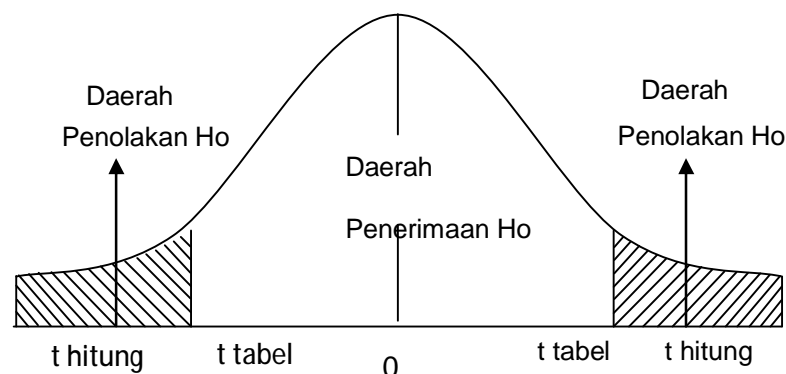
Kriteria pengujian :

Ho diterima dan Ha ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

**Gambar 1.3**

**Uji dua pihak dengan uji t**



### § Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Rumus pengujian untuk uji F ini adalah :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F : uji statistik

R : koefisien regresi berganda

k : jumlah variable bebas

$n$  : banyaknya data

Uji dua pihak dengan kriteria sebagai berikut :

Taraf kesalahan 10% = 0,10

$dk = n - k - 1$

$= 96 - 2 - 1 = 93$

Perumusan hipotesis :

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = 0$ ; tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

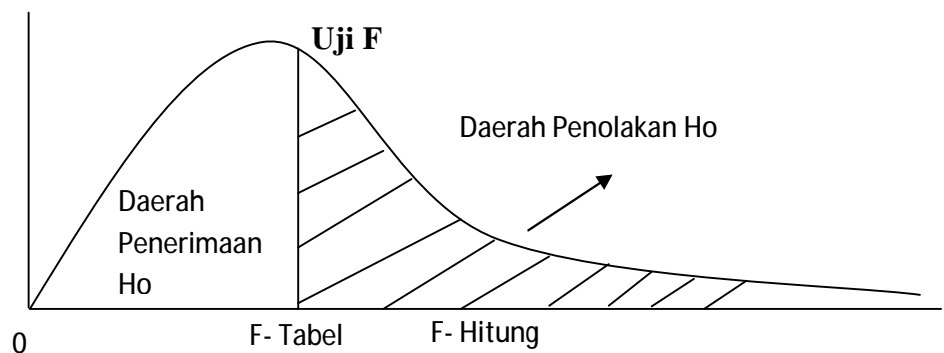
$H_a : \mu_1 = \mu_2 > 0$ ; ada pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian :

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

**Gambar 1.4**



#### 5) Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yang berfungsi untuk mengetahui apakah dengan adanya motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) maka kinerja ( $Y$ ) akan tercapai. Adapun bentuk umum analisa regresi linier berganda adalah sebagai berikut : (Sugiarto dan Harijono, 1992:57)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

$X_1$  : motivasi

$X_2$  : disiplin kerja

$Y$  : kinerja karyawan karena pengaruh motivasi dan disiplin kerja

$a$  : kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja (konstanta)

$b$  : koefisien regresi

## 7. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan adalah meneliti tingkat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian kependuan divisi Bandar utama pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II Persero (Cabang Tanjung Priok). Pada setiap indikator-indikator pada variabel-variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai corrected item to total correlation yang lebih dari 0.339; sehingga seluruh indikator pada kedua variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dan satu variabel terikat (kinerja karyawan) dinyatakan valid. Kemudian pada uji reliabilitas kedua variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dan satu variabel terikat (kinerja karyawan) memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih dari 0.6; sehingga kedua variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) dan satu variabel terikat (kinerja karyawan) dinyatakan reliabel.

Sacara umum motivasi yang dimiliki karyawan sudah tinggi hal ini ditunjukkan dengan pada kategorisasi yang menunjukkan sebesar 61.8% motivasi karyawan tinggi merupakan persentase terbesar, kemudian 23.5% motivasi karyawan cukup tinggi, dan juga terdapat 14.7% motivasi karyawan sangat tinggi. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai koefesensi korelasi yaitu sebesar 0.734, dan ditunjang dengan tingkat kinerja karyawan sebyak 53.9% dipengaruhi oleh variabel motivasi. Motivasi juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yaitu dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 4.965 + 0.516X$ ; yang dibuktikan dengan besarnya signifikansi yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.00 dan juga besarnya nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $6.114 > 2.035$ ; sehingga hipotesa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan ( $H_a$ ) diterima. Hal ini juga ditunjang dengan tabel silang antara motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu dengan motivasi yang sangat tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan 14.7% sangat tinggi pula; kemudian dengan motivasi karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan 11.8% sangat tinggi dan 50.0% tinggi; dan juga dengan motivasi karyawan yang cukup tinggi dapat menyebabkan tingkat kinerja karyawan 23.5% tinggi.

Sacara umum disiplin kerja yang dimiliki karyawan sudah tinggi hal ini ditunjukkan dengan pada kategorisasi yang menunjukkan sebesar 47.1% disiplin kerja tinggi merupakan persentase terbesar, kemudian 38.2% disiplin kerja cukup tinggi, dan juga terdapat 14.7% disiplin kerja sangat tinggi. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai koefesensi korelasi yaitu sebesar 0.734, dan ditunjang dengan tingkat kinerja karyawan sebyak 53.9% dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yaitu dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 4.965 + 0.516X$ ; yang dibuktikan dengan besarnya signifikansi yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.00 dan juga besarnya nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $6.121 > 2.035$ ; sehingga hipotesa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_a$ ) diterima. Hal ini juga ditunjang dengan tabel silang antara disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan yaitu dengan disiplin kerja yang sangat tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan 14.7% sangat tinggi pula; kemudian dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan 11.8% sangat tinggi dan 50.0% tinggi; dan juga dengan disiplin kerja karyawan yang cukup tinggi dapat menyebabkan tingkat kinerja karyawan 23.5% tinggi.

Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai koefesensi korelasi yaitu sebesar 0.783, dan ditunjang dengan tingkat kinerja karyawan sebanyak 61.3% dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan. Motivasi dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yaitu dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 4.965 + 0.293X_1 + 0.212X_2$ ; yang dibuktikan dengan besarnya signifikansi yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.021 dan juga besarnya nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $24.525 > 3.305$ ; sehingga hipotesa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_a$ ) diterima.

## 8. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia II Persero (Cabang Tanjung Priok), maka dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut :

1. Secara umum motivasi yang dimiliki karyawan sudah tinggi hal ini ditunjukkan dengan pada kategorisasi yang menunjukkan sebesar 61.8% motivasi karyawan tinggi merupakan persentase terbesar, kemudian 23.5% motivasi karyawan cukup tinggi, dan juga terdapat 14.7% motivasi karyawan sangat tinggi.
2. Secara umum disiplin kerja yang dimiliki karyawan sudah tinggi hal ini ditunjukkan dengan pada kategorisasi yang menunjukkan sebesar 47.1% disiplin kerja tinggi merupakan persentase terbesar, kemudian 38.2% disiplin kerja cukup tinggi, dan juga terdapat 14.7% disiplin kerja sangat tinggi.
3. Kinerja karyawan secara umum sudah tinggi hal ini ditunjukkan dengan pada kategorisasi yang menunjukkan sebesar 73.5% kinerja karyawan tinggi, dan juga terdapat 26.5% kinerja karyawan sangat tinggi.
4. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan persentase sebesar 53.9%. Motivasi juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yaitu dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 4.965 + 0.516X$ ; yang dibuktikan dengan besarnya signifikansi yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.00 dan juga besarnya nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $6.114 > 2.035$ ; sehingga hipotesa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan ( $H_a$ ) diterima.
5. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan persentase sebesar 53.9%. Disiplin kerja

juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yaitu dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 4.965 + 0.516X$ ; yang dibuktikan dengan besarnya signifikansi yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.00 dan juga besarnya nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $6.121 > 2.035$ ; sehingga hipotesa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_a$ ) diterima.

6. Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karya karyawan dengan sumbangan persentase sebesar 61.3%. Motivasi dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yaitu dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 4.965 + 0.293X_1 + 0.212X_2$ ; yang dibuktikan dengan besarnya signifikansi yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.021 dan juga besarnya nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $24.525 > 3.305$ ; sehingga hipotesa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_a$ ) diterima.

## 9. Saran-saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu meningkatkan kesadaran para karyawan akan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding dengan motivasi karyawan.
2. Secara umum disiplin kerja pada PT. Pelindo Indonesia II Persero (Cabang Tanjung Priok) sudah cukup bagus, namun perusahaan perlu meningkatkan kesadaran karyawan akan adanya tindakan korektif pada setiap mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan juga untuk tidak masuk kerja.
3. Untuk para peneliti selanjutnya hendaknya dilakukan penelitian lain selain variabel motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain masih ada 38.7% yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel motivasi dan disiplin kerja, dan juga motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki para karyawan sudah tinggi dan tidak perlu adanya tindakan perbaikan yang cukup signifikan. Variabel dari penelitian tersebut antara lain seperti tingkat kapasitas daya tampung dari pelabuhan itu sendiri, lingkungan pekerjaan baik fisik dan non fisik, leadership, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- B. Flippo, Edwin. 1992. *Manajemen Personaliala edisi ke-6 Jilid 2*. Jakarta : Erlangga
- Dessler, Gary. 1992. *Manajemen Personaliala edisi ke-3*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE



- Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis (Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman)*. Yogyakarta: BPF
- L. Mathis, Robert. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Verthizal. 2009. *MSDM Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Schuler dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti . 2005. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mandar Maju
- Singarimbun, Masri. 1989. *Metodologi Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES
- Sugiarto dan Harijono. 1992. *Analisis Regresi*. Jogjakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Yuspratiwi, I. 1990. *Hubungan Antara Locus of Control dengan Disiplin Kerja Wiraniaga pada Wiraniaga Obat-obatan di DIY*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- <http://yuni-nurjanah.blog.undip.ac.id/files/2010/04/Motivasi.pdf>
- [http://avin.staff.ugm.ac.id/data/jurnal/disiplinkerja\\_avin.pdf](http://avin.staff.ugm.ac.id/data/jurnal/disiplinkerja_avin.pdf)