

**PENGARUH MOTIVASI KERJA KEPUASAN KERJA DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI PT PELINDO INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Menyelesaikan Program Sarjana

Disusun Oleh

ALVIN RAHMATILLAH

21801081410



**PROGRAM STUDI S1 MENEJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**2025**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten dibidangnya.

Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang lebih dibanding yang lainnya sangat diperlukan di era saat ini. Yang mana sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi yang ada di era global saat ini, dimana sebuah perusahaan atau organisasi menginginkan supaya pegawai bisa bersaing secara kompetitif. Senada dengan hal itu peneliti tertarik untuk meneliti kinerja karyawan yang ada pada PT Polindo Indonesia, merupakan salah satu perusahaan milik negara (BUMN) yang mana perusahaan ini sendiri bergerak di bidang pelayanan jasa. Pada setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja pegawai yang baik agar dapat menjalankan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai secara

maksimal. Setiap atasan harus memperhatikan kinerja pegawai, agar dapat melihat apa saja yang membuat kinerja pegawai dapat meningkat. Pada Kantor Pelindo Indonesia juga mengalami naik turunnya produktifitas kinerja pegawai yang membuat pegawai tidak melakukan kerja dengan maksimal yang bisa jadi akan berdampak pada perusahaannya.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Pelindo Indonesia Tahun**  
**2022-2025**

| Keterangan | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------|------|------|------|
| TW I       | 66%  | 71%  | 75%  |
| TW II      | 73%  | 72%  | 67%  |
| TW III     | 60%  | 65%  | 65%  |
| TW IV      | 89%  | 73%  | 80%  |

Sumber : data Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Probolinggo, 2024

Pada tabel 1.1 dapat dilihat dengan periode TW (Triwulan) yang dihitung setiap 3 bulan sekali. Pada tahun 2022 TW I memperoleh pencapaian sebesar 66% dari target, TW II memperoleh pencapaian sebesar 73% dari target, TW III memperoleh pencapaian sebesar 60% dari target, TW IV memperoleh penilaian sebesar 89% dari target. Pada tahun 2023 TW I memperoleh pencapaian sebesar 71% dari target, TW II memperoleh pencapaian penilaian sebesar 72% dari target, TW III memperoleh penilaian sebesar 65% dari target, TW IV memperoleh penilaian sebesar 73% dari target. Pada tahun 2024 TW I memperoleh penilaian sebesar 75% dari target, TW II memperoleh penilaian sebesar 67% dari target, TW III memperoleh penilaian sebesar 65% dari target, TW IV memperoleh penilaian sebesar 80% dari target.

Fenomena tersebut dapat melatar belakangi pada penelitian ini. Hal tersebut dapat dilihat dari pemberian motivasi kepada pegawai, kepuasan kerja yang dilakukan pegawai, dan disiplin kerja yang diterapkan pegawai yang semuanya akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kualitas perusahaan, sehingga perusahaan harus mengetahui bakat dari pegawai tersebut agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal pada bidangnya sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih bagus. Menurut Sutrisno (2023:172) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dilihat dari beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2024:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi dan rendahnya kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan atau bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi atau perusahaannya. Setiap perusahaan pasti menginginkan peningkatan kinerja pada karyawan mereka. Peningkatan kinerja sangat dibutuhkan pada setiap karyawan agar bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dan juga dapat mempercepat pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan akan terus memantau kinerja karyawannya dan berharap agar selalu ada peningkatan kinerja yang

akan berdampak positif pada perusahaannya. Agar dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai harus mendapatkan motivasi dari atasan supaya pegawai dapat bersemangat saat bekerja. Menurut penelitian terdahulu Sari, Hadijah (2023) kinerja pegawai ialah suatu hasil kerja pegawai secara menyeluruh atau dalam waktu tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2024:154) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang sebenarnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan dorongan agar pegawai memiliki rasa semangat kerja. Motivasi merupakan penimbunan atau pemberian motif yang merangsang keinginan pada diri seseorang dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang untuk mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan pada suatu organisasi atau perusahaan atau bisa dikatakan sebagai serangkaian nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk menuju kepada hal spesifik yang sesuai dengan tujuan setiap individu.

Menurut Mangkunegara (2024:61) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai agar memiliki arah untuk mencapai tujuan yang ditentukan pada organisasi perusahaan. Motivasi kerja menjadi semangat para pegawai dalam menjalankan kerjanya, apabila setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang terpenuhi maka akan berdampak baik pada kinerja serta meningkatkan perusahaannya. Tidak hanya motivasi kerja saja yang dapat menunjang kinerja pegawai, namun kepuasan kerja juga harus ada dalam diri setiap pegawai. Menurut penelitian terdahulu

Harahap, Tirtayasa (2024) motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Karena dengan adanya motivasi didalam organisasi, yang akan bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga akan lebih mudah mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja merupakan cara pegawai menikmati pekerjaannya dengan rampatan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan oleh aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Menurut Affandi (2024:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja seperti perasaan, tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu Susanto (2024) kepuasan kerja akan membangun kinerja karyawan dalam bekerja pada perusahaan, sehingga dengan membangun budaya kerja yang baik maka karyawan senang dan semangat saat menjalankan pekerjaannya. Sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukan juga akan menumbuhkan kepuasan dalam bekerja, karena suatu pekerjaan yang dilakukan dengan senang hati akan memberikan semangat pada diri seseorang sehingga menciptakan kepuasan kerja dalam dirinya. Selain itu dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan perusahaan juga dapat menambah kepuasan untuk para pegawai dan juga harus mempunyai kualitas kehidupan kerja yang baik agar karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan tepat dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan



tersebut. Selain kepuasan kerja sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah perusahaan, setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin agar dapat memaksimalkan kinerja yang akan berdampak baik pada dirinya maupun pada perusahaannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2024:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai tersebut. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut penelitian terdahulu Harahap, Tirtayasa (2024) kedisiplinan pegawai dapat muncul ketika seorang pegawai dapat menghargain suatu peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari disiplin itu sendiri untuk dapat mengendalikan dirinya pada peraturan-peraturan perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hamali (2024:214) disiplin kerja merupakan kekuatan yang meningkat dalam diri pegawai dan mengakibatkan pegawai melakukan penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan yang ada, dan nilai tinggi dari pekerjaan. Salah satu cara agar menumbukan rasa disiplin pada lingkungan kerja yakni, dengan adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang dapat mengetahui dan sadar apa tugas yang akan mereka kerjakan, bagaimana cara

untuk mengerjakannya, kapan pekerjaan akan dimulai dan kapan tugasnya harus selesai, memahami seperti apa hasil kerja yang telah diharuskan, dan memahami kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaannya tersebut.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2023) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya permasalahan diatas, penulis tertarik mengambil judul **“Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Pegawai PT Pelindo Indonesia”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan sebuah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan berdampak kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja berdampak terhadap kinerja pegawai
3. Apakah motivasi kerja berdampak terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah disiplin kerja berdampak terhadap kinerja pegawai?



### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan dampak kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, dalam penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut : ★★★★★★

#### 1. Manfaat Teoritis

Bagi teoritis manfaat penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan dapat menambah wawasan bagi penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu pengetahuan tentang peranan motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelindo Indonesia.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menilai dampak motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja pegawai. Dimana motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dapat memberikan manfaat bagi kinerja pegawai. Selain itu kedepannya dapat dijadikan bahan peneliti yang akan melakukan penelitian.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pelindo Indonesia. Responden dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Responden tersebut merupakan pegawai kantor pos Jombang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Simpulan dari implementasi deskripsi sebagai berikut :
  - a. Variabel motivasi kerja indikatornya adalah kondisi kerja, fasilitas kerja dan prestasi kerja. Variabel motivasi kerja direfleksikan oleh indikator kondisi kerja, dengan pernyataan lingkungan kerja sesuai standart perusahaan dapat mendukung saya untuk menjalankan pekerjaan secara optimal.
  - b. Variabel kepuasan kerja indikatornya adalah pekerjaan, pengawas, dan rekan kerja. Variabel kepuasan kerja direfeksikan oleh indikator rekan kerja, dengan pernyataan saya dapat berinteraksi dengan anggota organisasi.
  - c. Variabel disiplin kerja indikatornya adalah masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dan laporan kerja. Variabel disiplin kerja direfleksikan oleh indikator masuk kerja tepat waktu, dengan pernyataan saya

berusaha absensi dengan tepat waktu.

d. Variabel kinerja pegawai indikatornya adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektifitas. Variabel kinerja pegawai direfleksikan oleh indikator ketepatan waktu, dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dampaknya terhadap kinerja pegawai
3. Motivasi kerja yang terdiri dari indikator kondisi kerja, fasilitas kerja dan prestasi kerja, dinyatakan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Kepuasan kerja yang terdiri dari indikator pekerjaan, pengawas dan rekan kerja, dinyatakan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai
5. Disiplin kerja yang terdiri dari indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, mematuhi peraturan yang telah diciptakan, dan laporan kerja, dinyatakan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Pelindo Indonesia yang berada di cabang Probolinggo, jadi untuk hasil penelitian ini hanya dapat digunakan untuk Pelindo Indonesia cabang Probolinggo saja.

### C. Saran

#### 6. Bagi Peneliti

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lain selain pada variabel penelitian ini
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang menerapkan subjek dan variabel dependen yang sama dianjurkan untuk memilih responden yang lebih luas dan lebih banyak sehingga mendapat hasil yang lebih baik dari penelitian ini

#### 7. Bagi Perusahaan

- a. Perihal motivasi kerja pada pernyataan “Fasilitas kerja tersedia sesuai dengan kebutuhan kerja” mendapat nilai terendah. Saran bagi perusahaan kedepannya agar lebih menambah fasilitas kerja sesuai standart perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan pada pernyataan “Lingkungan kerja sesuai standart perusahaan dapat mendukung saya untuk menjalankan pekerjaan secara optimal” mendapat nilai tertinggi. Saran bagi perusahaan agar tetap menjaga hal tersebut agar kinerja pegawai tetap baik atau bahkan lebih meningkat.
- b. Perihal kepuasan kerja pada pernyataan “Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan” mendapat nilai terendah. Saran bagi perusahaan kedepannya dapat memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai, apabila pegawai bekerja sesuai dengan kemampuannya maka hal tersebut dapat meningkatkan

kinerja pegawai. Sedangkan pada pernyataan “Saya dapat

c. berinteraksi dengan anggota organisasi” mendapat nilai tertinggi.

Saran bagi perusahaan agar tetap menjaga hal tersebut agar kinerja pegawai tetap baik atau bahkan lebih meningkat.

Perihal disiplin kerja pada pernyataan “Saya membuat laporan kerja” mendapat nilai terendah. Saran bagi perusahaan kedepannya agar lebih menekankan kepada pegawai untuk membuat laporan kerja tepat waktu, karena dengan ketepatan waktu dalam membuat laporan kerja akan berdampak kepada kinerja pegawai atas disiplin kerjanya. Sedangkan pada pernyataan “Saya berusaha absensi tepat waktu” mendapat nilai tertinggi. Saran bagi perusahaan agar tetap menjaga hal tersebut agar kinerja pegawai tetap baik atau bahkan lebih meningkat.

