

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

SKRIPSI

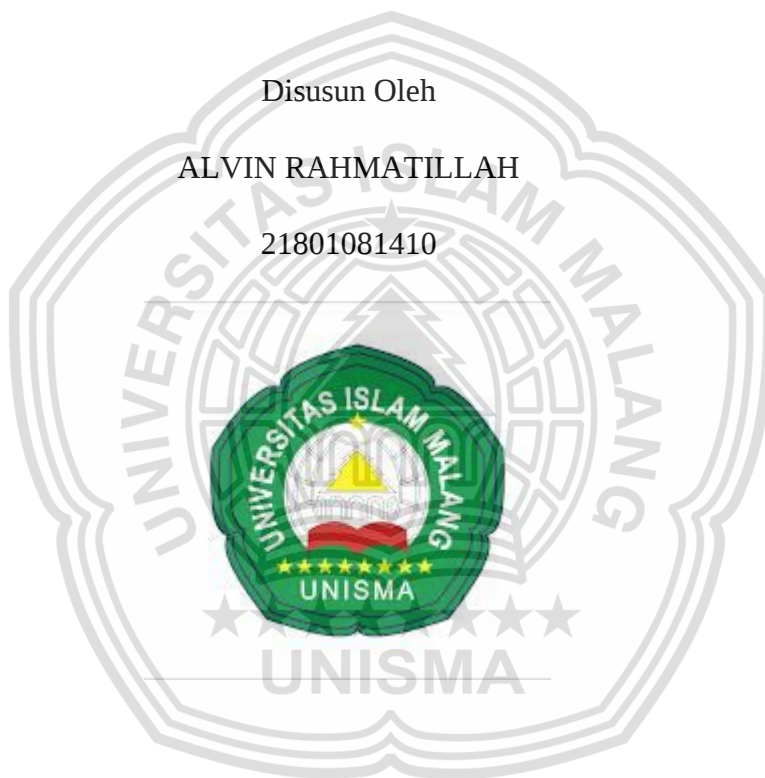
Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Menyelesaikan Program Sarjana

Disusun Oleh

ALVIN RAHMATILLAH

21801081410



PROGRAM STUDI S1 MENEJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

2025

**PENGARUH MOTIVASI KERJA KEPUASAN KERJA DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PELINDO INDONESIA
PELABUHAN TANJUNG PERAK**

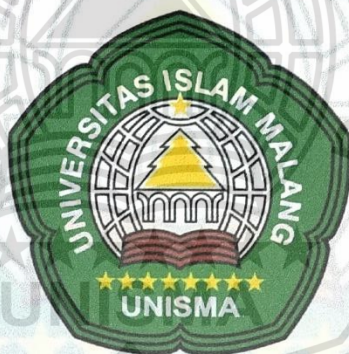
SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh :

ALVIN RAHMATILLAH

21801081410



Tanggal di setujui :

Senin, 10 Maret 2025

Pembimbing Utama

Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM

Pembimbing Pendamping

Budi wahono, SE., MM



SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA KEPUASAN KERJA DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PELINDO INDONESIA
PELABUHAN TANJUNG PERAK**

ALVIN RAHMATILLAH
NPM. 21801081410

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/tanggal : Senin, 10 Maret 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

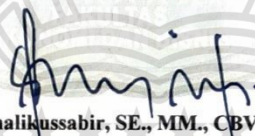
Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM


Budi wahono, SE., MM

Anggota Dewan Penguji Lain


Khalikussabir, SE., MM., CBV

Skrripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar:
SARJANA MANAJEMEN
Pada Hari/tanggal : Senin, 10 Maret 2025




Afifudin, SE., M.SA., Ak., CAP., CBV

Ketua Jurusan


Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : TERAKREDITASI

Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : **Alvin Rahmatillah**
NPM : **21801081410**
Program Studi : **Manajemen**

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA KEPUASAN KERJA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PELINDO INDONESIA PELABUHAN TANJUNG PERAJ**

Yang diuji pada tanggal : 10 Maret 2025 adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Skripsi ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

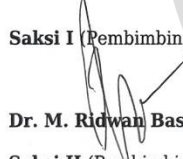
Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 10 Maret 2025
Yang membuat pernyataan,

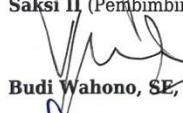


Alvin Rahmatillah

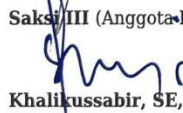
Saksi I (Pembimbing Utama merangkap Ketua Dewan Penguji)


Dr. M. Ridwan Basalamah, SE, MM

Saksi II (Pembimbing merangkap Anggota Dewan Penguji)


Budi Wahono, SE, MM

Saksi III (Anggota Dewan Penguji)


Khalikussabir, SE, MM.,CBV

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Hasil Penelitian Terdahulu	10
B. Tabel Hasil Penelitian Terdahulu	12
C. Landasasn Teori.....	13
D. Kinerja Pegawai.....	14
E. Kepuasan Kerja	23
F. Teori Kepuasan Kerja	26
G. Indikator Kepuasan Kerja.....	28
H. Disiplin Kerja.....	29
I. Hubungan Antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat	35
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	38
B. Pulasi dan Sampel	39
C. Konsep Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	40
D. Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	43
E. Metode Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penilitian	52
B. Hasil Penelitian	62
C. Pembahasan Hasil Penelitian	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Keterbatasan Penelitian	77
C. Saran	78

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 II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari penelitian dilakukan oleh peneliti terdahulu yang digunakan sebagai perbandingan dalam penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian mengenai variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja adalah sebagai berikut:

Astuti dan Mulyanto (2024) dengan judul penelitian “Peranan Motivasi Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Otopedi Prof. Dr. R. Soeharsono Surakarta”. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen, sedangkan motivasi dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung pada kinerja pegawai.

Sari, Hadijah (2024) dengan judul penelitian “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja”. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Purba, dkk (2023) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado”.

Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Susanto (2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka”. Penelitian ini menggunakan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Harahap dan Tirtayasa (2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Penelitian ini menggunakan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Astuti, Mulyanto (2024)	Peranan Motivasi Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Otopedi Prof. Dr. R. Soeharsono Surakarta	Variabel Independen: Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Variabel kepuasankerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja dandisiplin kerja berpengaruh langsung pada kinerja pegawai.
2.	Sari, Hadijah (2024)	Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerjadan Disiplin Kerja	Variabel Independen: Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja	Variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja pegawai.
3.	Purba, dkk (2024)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado	Variabel Independen: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan.

4.	Susanto (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Variabel Independen: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Harahap, Tirtayasa (2024)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero)	Variabel Independen: Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawn	Variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Penelitian Terdahulu 2024

C. Landasasn Teori

Landasan teori merupakan seperangkat definisi, konsep dan proposisi yang telah disusun rapi dan sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori akan menjadi dasar yang kuat dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Landasan teori juga dapat didefinisikan sebagai teori yang relevan yang digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti dan sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis) dan penyusunan instrumen penelitian.

D. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2024:172) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut Torang (2024:74) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Sandy (2024:11) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepada setiap pegawai.

Menurut Mangkunegara (2024:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2024:188) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kepastian yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai maka akan membawa dampak positif kepada perusahaan.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2024:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
- 3) Displin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

- 4) Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut Mangkunegara (2024:67) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan

Secara secara psikologis kemampuan pegawai dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

- 2) Factor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi (tujuan kerja).

Dari penjelasan parah ahli dapat disimpulkan ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat dilihat dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut rivai dan sagala (2023:547) menyatakan bahwa tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kebutuhan pelatihan dan perkembangan

Pegawai memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah diharapkan perusahaan.

2) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan pemberian penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kinerja pegawai, karena semakin baik nilai prestasi yang di capai pegawai akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seseorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaan.

d. Indikator kinerja pegawai

Menurut sedarmayanti (2023:198) menyatakan bahwa indicator kinerja pegawai merupakan suatu ukuran kuantitatif atau kualitatif yang mencerminkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah di tetapkan. Indikator kinerja pegawai harus merukan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai.

Menurut Robbins (2023:260) indicator kinerja pegawai merupakan suatu alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai.

Berikut beberapa indicator untuk mengukur kinerja pegawai:

1) Kualitas Kerja

Dapat dilihat dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan padanya. ketepatan waktu dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sudah sesuai atau tidak pada waktu yang telah diberikan.

2) Efektifitas

Dapat dilihat dari keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui hasil kinerja pegawai, dan untuk atasan mengambil tindakan agar perusahaan semakin optimal.

e. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2023:6) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada di dalam setiap diri manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar (lingkungan) yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif ataupun negatif.

Menurut Malayu (2023:23) menyatakan bahwa motivasi merupakan mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar pegawai mau bekerja lebih keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan suatu perusahaan.

Menurut hasibuan (2023:143) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairaan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama berkerja infektif, dan bekerja berintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan serta tujuan perusahaan.

Menurut mangkunegara (2023:61) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan yang ditentukan pada organisasi perusahaan.

Menurut serdamayanti (2023:233) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesedian mengeluarkan tingkat paya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan setiap individu.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu rombongan yang menggerakkan seseorang untuk mengikuti serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut sutrisno (2023:166-120) factor-faktor yang mempengaruhi motivasi berbagai menjadi 2 (dua) yaitu :

a. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- a) Keinginan untuk hidup
- b) Keinginan untuk memiliki
- c) Keinginan untuk penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah sebagai berikut :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompetisi yang memadahi
- c) Supervise yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Kadarisman (2023:306) yakni :

1) Faktor intern

Faktor ini berasal dari dalam diri pegawai yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yakni seperti kebutuhan, kesiapan pribadi, kepuasan kerja pegawai.

2) Faktor Ekstern

Faktor ini berasal dari luar diri pegawai yang dapat mempengaruhi motivasi, yakni pada lingkungan kerja, fasilitas, hubungan antar anggota pada tempat kerja.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti faktor internal dan faktor eksternal. Jadi atasan harus memahami hal tersebut.

c. Tujuan motivasi kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan. (2023:146), yaitu :

- 1) Meningkatkan produktivitas kinerja pegawai
- 2) Mempertahankan kesetabilan pegawai perusahaan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan pegawai

Menurut Mulya (2023:146) menyatakan bahwa terdapat beberapa tujuan motivasi kerja :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
- 3) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 5) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan pegawai ataupun keinginan organisasi.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:111) indikator motivasi kerja memiliki beberapa aspek, yakni :

- 1) Kerja keras Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki setiap pegawai
- 2) Usaha untuk maju Melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai suatu tujuan
- 3) Rekan kerja yang dipilih memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai sebuah tujuan
- 4) Ketekunan Merupakan upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

Menurut Afandi (2018:29) menyatakan ada beberapa indikator dari motivasi kerja yakni sebagai berikut :

1. Kondisi kerja

Keadaan dalam lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman serta mendukung pegawai untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan optimal.

2. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Prestasi Kerja

Hasil yang diinginkan oleh semua orang dalam melakukan pekerjaan. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator dari motivasi kerja merupakan suatu cara untuk menambah kinerja pegawai melalui motivasi kerja agar pegawai dapat bekerja optimal.

E. Kepuasan Kerja

a. Pengerian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2023:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh setiap pegawai di dalam dirinya saat bekerja. Setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Sutrisno (2024:75) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka atau dapat dikatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Priansa (2023:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Hamali (2023:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Affandi (2023:74) 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.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Nuraini, 2023:115-116) menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja dibagi menjadi beberapa aspek, yakni :

1. Pelaku yang adil

Setiap pegawai ingin diperlakukan adil, hal ini untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

2. Ketenangan bekerja

Pegawai menginginkan ketenangan, bukan hanya hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya

3. Perasaan diakui

Setiap pegawai ingin perasaan diakui sebagai pegawai yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati

4. Penghargaan hasil kerja

Pegawai menginginkan agar hasil pegawainya dihargai, hal ini bertujuan agar pegawai merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan optimal.

Menurut Baron diterjemahkan oleh Badriyah (2019:230-236) membagi faktor-faktor kepuasan kerja dalam dua kelompok besar, yaitu:

1. Faktor-faktor yang berkaitan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Faktor-faktor dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan seperti kepribadian, nilai-nilai yang dimiliki individu, pengaruh sosial dan kebudayaan, usia dan pengalaman kerja, jenis kelamin dan status dan senioritas.

2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi merupakan faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasasn kerja individu. Faktor-faktor tersebut seperti situasi dan kondisi pekerjaan, sistem imbalan, keamanan, dan aspek sosial dari pekerjaan.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan faktor-faktor kepuasan kerja pegawai yang tinggi akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sedangkan pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung memiliki keinginan untuk keluar dan mengevaluasi pekerjaan lain.

F. Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja ada enam macam menurut Mangkunegara (2023:120), yakni:

1) Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Dalam teori keseimbangan yang menjadi tolak ukur dalam kepuasan kerja dengan membandingkan antara nilai yang menunjang pelaksanaan kerja sebagai input dan nilai yang dirasakan pegawai sebagai outcome

2) Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)

Teori perbedaan berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Teori pemenuhan kebutuhan berpendapat bahwa, Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

4) Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)

Menurut teori pandangan kelompok, Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg (Two Factor Theory)

Teori dua faktor mengemukakan dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan organisasi, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. faktor pemotivasi yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6) Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Teori pengharapan mengemukakan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

Menurut Wijono (2023:125) ada tiga teori kepuasan kerja, yakni:

1) Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Kepuasan dan ketidakpuasan dilihat dari dua pertimbangan, yaitu (1) ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang diterima dalam kenyataannya; dan (2) apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut

2) Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (Face Satisfaction)

Kepuasan kerja individu terhadap bidang/bagian tertentu dari pekerjaannya. Individu yang dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang/bagian yang dia persepsikan, maka hasilnya akan sama dengan jumlah yang dia persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

3) Teori Proses Bertentangan (Opponent-Process Theory)

Teori proses bertentangan menjelaskan kondisi emosional dalam kepuasan dan ketidakpuasan. Individu yang memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya akan merasa senang dan setelah beberapa saat perasaan senang tersebut akan menurun menyebabkan individu tersebut takut akan kegagalan.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara pendekatan dengan teori. Begitu banyak aspek yang menjadi kepuasan kerja pegawai semakin banyak dan berkembang juga teori yang akan dibutuhkan untuk mendukung dan menjelaskan perilaku dalam kepuasan kerja pegawai.

G. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2022:202) menyatakan bahwa tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja, yakni :

1) Kedisiplinan

Yakni kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

2) Moral Kerja

Yakni kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

3) Turnover

Yakni aliran pergantian pegawai atau keluar masuknya pegawai dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Menurut Afandi (2023:82) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yakni :

1) Pekerjaan

Kepuasan pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan

2) Pengawasan

Kegiatan kerja selalu ada pengawas untuk memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

3) Rekan Kerja

Interaksi antar anggota yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat diciptakan melalui lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja yang baik maka akan berdampak pada setiap pegawai dalam suatu perusahaan.

H. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2022:193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siswanto (2019:291) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang patuh, taat, menghargai, menghormati terhadap peraturan yang berlaku baik, peraturan tersebut baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi apabila merekan melakukan pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2018:208) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan aktivitas manajemen untuk melakukan standar pada suatu organisasi. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan dinilai dengan tingkat disiplin pegawai, apakah pegawai menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta ke efektifan standar perusahaan dalam menindaklanjuti hasil temuan disiplin kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2021:89) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dengan prosedur kerja, peraturan yang ada atau disiplin pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Hamali (2018:214) 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.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghargai, menghormati, taat dan mematuhi peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:194) menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

- 1) Keadilan : faktor ini dapat mendorong terciptanya kedisiplinan pegawai, karena sifat manusia atau ego yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan pegawai lainnya.
- 2) Hubungan kemanusiaan : faktor ini dapat menciptakan suasana yang harmonis antara sesama karyawan, karyawan dan atasan yang baik bagi perusahaan.
- 3) Tujuan : faktor ini yang akan dicapai pegawai, maka tujuan perusahaan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan seorang pegawai.
- 4) Sanksi hukuman : faktor ini akan berperan penting dalam menjaga kedisiplinan setiap pegawai.

Menurut Sutrisno (2021:89) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi :

- 1) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai, setiap pegawai memiliki karakter yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai yang lain.
- 2) Keberanian atasan untuk mengambil tindakan, apabila pegawai melanggar peraturan kedisiplinan, maka perlu keberanian atasan dalam mengambil tindakan sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan pegawai tersebut.
- 3) Peraturan pasti yang akan dijadikan pegangan, pada setiap perusahaan harus memiliki peraturan tentang kedisiplinan agar semua orang yang bekerja memiliki pegangan kedisiplinan.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dengan mematuhi, menegakkan dan menjalankan kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

c. **Macam-Macam Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2021:190) menyatakan bahwa ada beberapa macam disiplin kerja, yakni :

1) Diri

Sikap yang dikendalikan diri sendiri untuk mengatur kepentingan dalam organisasi.

2) Kelompok

Suatu kelompok pegawai yang bekerja dalam perusahaan mau menjalankan peraturan yang telah ditetapkan agar mencapai tujuan perusahaan.

3) Progresif

Pemberian hukuman pada pelanggar agar pegawai dapat bertanggung jawab lalu merubah kesalahan tersebut supaya tidak terjadi lagi.

4) Korektif

Evaluasi tentang kesalahan pegawai dan memperbaiki pelanggaran tersebut agar tidak terjadi dikemudian hari.

Menurut Mangkunegara (2023:129) menyatakan bahwa ada 2 macam bentuk disiplin kerja, yakni :

1) Korektif

Pemberian sanksi kepada pelanggar yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan pelanggar dan menjaga peraturan yang berlaku.

2) Preventif

Pergerakan pegawai untuk menghomati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa macam-macam disiplin kerja digunakan sesuai dengan kebutuhan setiap perusahaan agar perusahaan tersebut memiliki keharmonisan dalam melakukan pekerjaan masing-masing.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2022:194) menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai dapat dilihat melalui beberapa indikator-indikator, yaitu :

1) Keadilan

Atasan harus memiliki perilaku yang adil kepada semua pegawai. Dengan keadilan tersebut, maka akan menimbulkan kedisiplinan yang baik pada lingkungan kerjanya.

2) Teladan Atasan

Sikap atasan dalam menerapkan disiplin kerja yang baik, maka pegawai juga akan mengikuti sikap baik tersebut karena pegawai menganggap atasan sebagai contoh mereka.

3) Ketegasan

Ketegasan dibutuhkan supaya disiplin kerja dapat diterapkan. Apabila peraturan sudah disepakati, maka jika terjadi pegawai yang melanggar akan diberi hukuman.

4) Sanksi

yang diberikan kepada pegawai yang melanggar sesuai Hukuman dengan berat atau ringan pelanggaran yang dilakukannya. Semakin berat hukuman tersebut, pegawai akan semakin takut untuk melakukan pelanggaran.

5) Tujuan dan Kemampuan

Agar pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh, maka tujuan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan setiap pegawainya sehingga akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

Menurut Afandi (2018:10) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja dilaksanakan oleh semua anggota yang bekerja pada perusahaan tersebut, yakni :

1) Masuk kerja tepat waktu

Kedisiplinan dapat dilihat dengan datang, pulang, dan pengumpulan hasil kerja yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh setiap perusahaan.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Disiplin waktu sangat diperlukan agar dapat memudahkan kegiatan yang akan dilakukan setiap harinya, seperti merancang kegiatan yang akan dilakukan dalam sehari ini, dan fokus terhadap apa yang telah dikerjakan agar selesai tepat waktu.

3) Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan

Disiplin waktu sangat diperlukan agar dapat memudahkan kegiatan yang akan dilakukan setiap harinya, seperti merancang kegiatan yang akan dilakukan dalam sehari ini, dan fokus terhadap apa yang telah dikerjakan agar selesai tepat waktu.

4) Laporan kerja harian

Pembuatan laporan kerja diperlukan untuk memberitahukan kegiatan yang dilakukan pada hari ini.

Dari penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap patuh terhadap aturan. Atasan juga memberikan sikap disiplin yang baik agar dapat dijadikan contoh oleh pegawai lainnya.

I. Hubungan Antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

a. Hubungan Antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Menurut Mangkunegara (2019:61) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang jalankan seorang pegawai yang tertuju untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Motivasi kerja akan selalu menjadi penyemangat pegawai dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja pegawai secara optimal yang dapat meningkatkan kualitas pegawai pada perusahaan tersebut.

b. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Kerja

Menurut Affandi (2018:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan perilaku yang diciptakan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang meliputi perasaan, tingkah laku terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja merupakan hal penting dalam bekerja, karena dapat menghasilkan kinerja pegawai yang akan berdampak pada perusahaan tersebut. Apabila kepuasan kerja terlaksana secara maksimal, maka akan berdampak baik pada perusahaan.

c. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

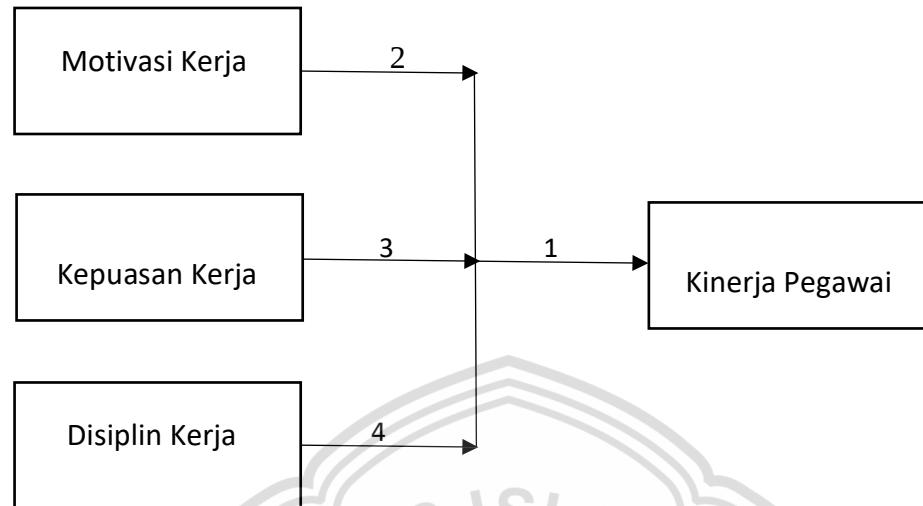
Menurut Hamali (2018:214) disiplin kerja merupakan kekuatan yang meningkat dalam diri pegawai dan mengakibatkan pegawai melakukan penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan yang ada, dan nilai tinggi dari pekerjaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan sikap pegawai menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai akan melakukan penyesuaian diri secara sukarela pada peraturan yang ada. Hal ini dapat menciptakan kedisiplinan kerja yang optimal yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka akan berdampak baik pada perusahaan.

d. Kerangka Konseptual

Gambarkan kerangka berpikir atau pola hubungan antar variabel yang dalam penelitian:



Keterangan Gambar :

1. Susanto (2023 dan Purba, dkk 2023)
2. Purba, dkk (2023) dan Susanto (2023)
3. Astuti, Mulyanto (2024) dan Sari, Hadijah (2024)
4. Susanto (2024) dan Harapan, Tirtayasa (2023)

e. Hipotesis Penelitian

H1 : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor PT Pelindo Indonesia Surabaya

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor PT Pelindo Indonesia Surabaya.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor PT Pelindo Indonesia Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:14) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, analisis data bersifat kuantitatif, pengumpulan data instrumen penelitian, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.1.2 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang bekerja di Kantor Pelindo Indonesia Tanjung Perak Surabaya.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada bulan September 2023 sampai bulan Februari 2024 .

B. Pulasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2023:135).

Populasi dalam penelitian ini yaitu kepada seluruh pegawai di Kantor Pelindo Indonesia. Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2024:85) menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Istilah sampling jenuh biasa dikatakan penelitian sensus, dimana pengambilan sampelnya semua anggota di Kantor Pelindo Indonesia. Menurut Arikunto (2024:62) menyatakan bahwa apabila populasi kurang dari 100, alangkah baiknya populasi tersebut digunakan semua sebagai sampel.

3.1 Tabel

Jumlah Anggota Kantor Pelindo Indonesia

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	46
2	Perempuan	16
Total		62

Sumber :data kantor PT Pelindo Indonesia, 2014

C. Konsep Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2023:182).

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan serta tujuan perusahaan (Hasibuan, 2024:143)

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam memandang pekerjaannya atau dapat dikatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2023:75)

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap seseorang dengan prosedur kerja, peraturan yang ada atau disiplin pada sikap, tingkah laku, (Sutrisno, 2023:89)

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2 Tabel

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.	-Kualitas kerja -Ketepatan waktu -Efektifitas Sumber : Robbins, 2023:260	-Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan -Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan -Saya dapat mencapai keberhasilan pekerjaan sesuai dengan tujuan pada pekerjaan yang telah diberikan
Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk	-Kondisi kerja -Fasilitas kerja -Prestasi kerja Sumber : Affandi,	-Lingkungan kerja yang sesuai standart perusahaan dapat mendukung saya untuk menjalankan pekerjaan

	mengikuti serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.	2024:29	secara optimal -Fasilitas kerja tersedia sesuai dengan kebutuhan kerja -Dalam bekerja saya berusaha meningkatkan prestasi
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.	-Pekerjaan -Pengawas -Rekan kerja Sumber : Affandi, 2024:82	-Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan -Pengawas memberi penilaian atas hasil kerja saya -Saya dapat berinteraksi dengan anggota organisasi
Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, menghormati, taat dan mematuhi peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik	-Masuk kerja tepat waktu -Penggunaan waktu secara efektif -Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	-Saya berusaha absensi dengan tepat waktu -Saya merancang kegiatan yang akan dilakukan hari ini sesuai dengan waktu yang dijadwalkan -Saya mematuhi peraturan yang dibuat

secara tertulis maupun tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.	-Laporan kerja harian Sumber : Affandi, 2024:10	oleh perusahaan -Saya membuat laporan kerja
--	---	---

Sumber : data primer, 2024.

D. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data merupakan hasil dari pencatatan yang dilakukan peneliti berupa fakta ataupun angka serta dari mana asal subjek data itu berasal atau diperoleh. Penelitian ini menggunakan 2 sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Sugiyono (2017:137) sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuisioner, sedangkan sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari kumpulan sumber-sumber yang sudah ada.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuisioner. Menurut Sugiyono (2017:137) menyatakan bahwa kuisioner merupakan suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan ftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka nanti akanda memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Penggunaan kuisioner tersebut diharapkan memudahkan responden dalam memberikan jawaban, karena alternatif jawabannya telah disediakan.

Teknik ini dianggap sangat efektif jika peneliti mampu menetapkan dengan tepat responden yang diambil untuk mengisi kuisioner. Pada penelitian ini kuisioner yang diberikan berupa pertanyaan yang dilakukan secara online melalui media internet. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Pelindo Indonesia. Kuisioner ini menggunakan skala likert yang terdiri dari :

3.3 Tabe :
Skala Tingkat Likert

Sangat Setuju	Diberi nilai 5
Setuju	Diberi nilai 4
Ragu-Ragu	Diberi nilai 3
Tidak Setuju	Diberi nilai 2
Sangat Tidak Setuju	Diberi nilai 1

Sumber :Sugiyono (2023:138)

SS : Sangat Setuju, artinya pernyataan sangat sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden.

S : Setuju, artinya pernyataan sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden

N : Netral, artinya responden tidak memiliki pendapat yang sesuai dengan yang diajukan

TS : Tidak Setuju, artinya keadaan yang terjadi tidak sesuai dengan yang dialami oleh responden

STS : Sangat Tidak Setuju, artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dialami oleh responden

Mekanisme pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan 62 kuisisioner yang diambil dari populasi dan sampel penelitian yakni 62 pegawai pada Kantor Pelindo Indonesia.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, adapun sebelum melakukan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial maka terlebih dahulu melakukan uji sebagai berikut dengan menggunakan SPSS versi 26 :

3.5.1 Uji Instrumen

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, adapun sebelum melakukan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial maka terlebih dahulu melakukan uji sebagai berikut dengan menggunakan SPSS versi 26 :

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 Ghazali (2018:51). Untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak, bisa membacanya dan membandingkannya antara r hitung dengan r tabel.

- a) Apabila angka r hitung $> r$ tabel, item dikatakan valid.
- b) Apabila angka r hitung $< r$ tabel, item dikatakan tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{(n \sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{((n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi

n : Banyak sampel

X : Skor masing-masing item

Y : Skor total variabel

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan ukuran kestabilan dan konsistensi dari konsep ukuran instrumen atau alat ukur, sehingga nilai yang diukur tidak berubah dalam nilai tertentu. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi diantara butir-butir pernyataan atau pernyataan dalam suatu instrumen. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach alpha (α).

Menurut Ghazali (2018:45) menyatakan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kriteria pengukuran dengan menggunakan pengujian Cronbach Alpha yaitu Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Dan sebaliknya instrument dikatakan tidak reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha < 0,60. Rumus uji reliabilitas menurut Ghazali (2018:45) yakni :

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]_t$$

Keterangan :

r_n : Realibitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 : Jumlah varian butir

σ^2_t : Varian butir

c. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2024:154) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolenierita

Menurut Ghazali (2023:105) menyatakan bahwa uji multikolinieritas dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi.

Jika terjadi korelasi antar variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolinieritas dan persamaan regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan.

Oleh karena itu, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independennya. Ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2023:95) menyatakan bahwa dalam menguji model pengaruh dan hubungan variabel bebas yang lebih dari dua variabel terhadap variabel dependen, dapat menggunakan persamaan regresi linier berganda (*multiple linier regression method*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b	= Koefesien Regrasi
X1	= Motivasi
X2	= Kepuasan Kerja
X3	= Disiplin Kerja
e	= Standart error

3.5.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of varian (ANOVA). Pengujian Uji F menurut Sugiyono (2023:284) dapat menggunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

$$F_h = R^2 / k (1 - R^2)(n - k - 1)$$

Keterangan :

R = Koefesien korelasi ganda

K = Jumlah

n = Jumlah anggota sampel

Uji F menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh serta hubungan variabel dalam penelitian. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji F:

Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata

- Jika nilai signifikansi > taraf nyata (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika nilai signifikansi < taraf nyata (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji t (Uji secara parsial)

Menurut Sugiyono (2023:275) menyatakan bahwa untuk uji statistik disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh variabel independen dampaknya secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan.

Uji signifikan terhadap hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan uji t. Rumus untuk menguji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai Uji t

r = Koefisien korelasi r

2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah sampel

Uji t menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji t:

Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata

- Jika nilai signifikansi > taraf nyata (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika nilai signifikansi < taraf nyata (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.5.5 Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara nol dan satu. Nilai $R^2 = 0$ berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai $R^2 = 1$ Koefisien berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Sedangkan untuk melakukan koefisien determinasi (*adjusted* R^2) digunakan untuk mengukurproposisi atau presentase sumbangan variabel dependen.

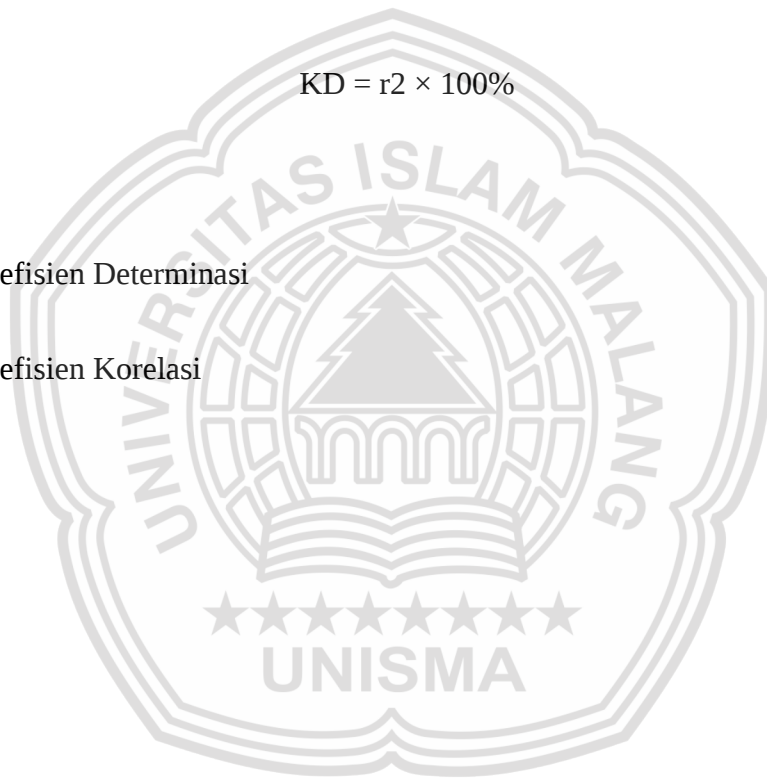
Berdasarkan penghitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase dampak dari motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2023:257) analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Kantor Pelindo Indonesia adalah suatu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak pada bidang layanan jasa Bongkar muat. Pelindo juga bergerak di bidang transportasi antar pulau bertepat di. Jl. Perak Timur 610. Surabaya. , Kabupaten Jombang Jawa Timur.

Pelindo didirikan pada tahun 1746 yang peresmian dilakukan oleh Gubernur Jenderal VOC, Gustaaf Willem baron van Imhoff di Batavia, Nusantara VOC. Tujuan didirikannya Pelindo Untuk Kirim terima barang cargo dan sebagai Alat transportasi jalur laut. Seiring berjalannya waktu kini Pelindo semakin mengembangkan kreatifitas dengan memanfaatkan perkembangan teknologi serta sudah memiliki cabang banyak di Indonesia. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) memiliki visi dan misi sebagai berikut

a. Visi

Menjadi *Postal Operator*, Penyedia Jasa Kurir, Logistik dan Keuangan Paling Kompetitif

b. Misi

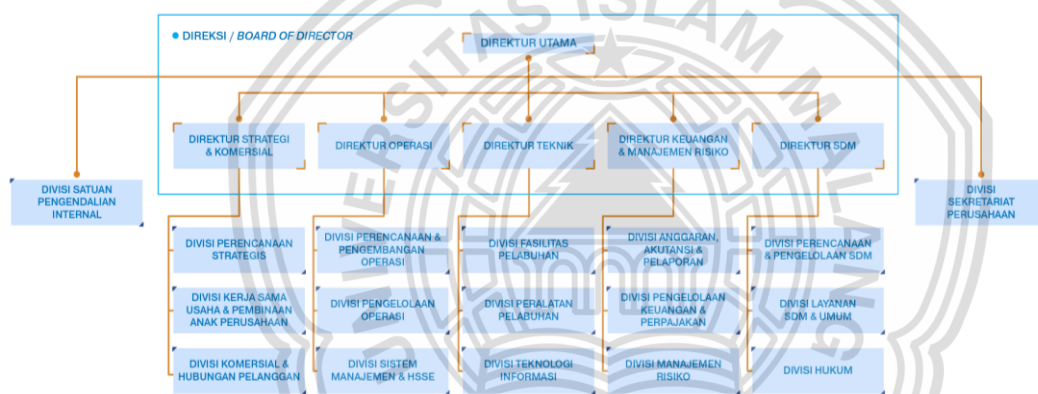
Bertindak Efektif Untuk Mencapai *Performance* Terbaik.

a. Stuktur Organisasi Kantor Pelindo Indonesia

Sturktur organisasi diperlukan untuk memperjelas tanggung jawab dan wewenang dari setiap bidang pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara lancar, maksimal dan optimal. Berikut merupakan susunan organisasi yang ada di Kantor Pelindo Indonesia :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Pelindo Indonesia



Sumber : data kantor Pelindo,2024

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pelabuhan Indonesia (Pelindo) dengan jumlah 62 responden melalui penyebaran angket kepada pegawai, dapat digambarkan karakteristik dari responden berdasarkan jenis kelamin dan umur. Adapun hasil karakteristik responden secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai Kantor Pelindo Indonesia sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	46
2	Perempuan	16
	Total	62

Sumber : data kantor Pelindo Indonesia, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 46 orang, sedangkan jumlah pegawai yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang dengan total 62 pegawai.

2. Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur pada pegawai Pelindo Indonesia sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah
1	>20-30 tahun	14
2	>31-40 tahun	19
3	>41-50 tahun	18
4	>50 tahun	11
	Total	62

Sumber : data kantor pelindo, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang berumur >20-30 tahun berjumlah 14 orang, pegawai yang berumur >31-40 tahun berjumlah 19 orang, pegawai yang berumur >41-50 tahun

berjumlah 18 orang, pegawai yang berumur >50 tahun berjumlah 11 orang dengan total 62 pegawai.

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

a. Deskripsi Kinerja Pegawai

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

Item	5		4		3		2		1		Total		
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-Rata Skor
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	40	200	11	44	10	30	1	2	0	0	62	276	4,45
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	40	200	18	72	4	12	0	0	0	0	62	284	4,58
Saya dapat mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan pada pekerjaan yang telah diberikan	35	175	24	96	3	9	0	0	0	0	62	280	4,51
Total variabel kinerja pegawai											62	840	
Rata-Rata skor variabel kinerja pegawai											4,51		

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil dari deskripsi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa ada beberapa tanggapan dari responden sebagai berikut :

1. Pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan”, ditanggapi oleh 40 orang responden menjawab sangat setuju, diikuti 11 orang responden menjawab setuju, 10 orang responden menjawab netral, dan 1 orang responden menjawab tidak setuju. Skor pada item pernyataan ini adalah 4,45 yang berarti pegawai cenderung meresponsifkan sangat setuju dengan pernyataan itu.
2. Pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan”, ditanggapi oleh 40 orang responden menjawab sangat setuju, diikuti 18 orang responden menjawab setuju dan 4 orang responden yang menjawab netral. Skor pada item pernyataan ini adalah 4,58 yang berarti pegawai cenderung meresponsifkan sangat setuju dengan pernyataan itu.
3. Pernyataan “Saya dapat mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan pada pekerjaan yang telah diberikan”, ditanggapi oleh 35 orang responden menjawab sangat setuju, diikuti 24 orang responden menjawab setuju dan 3 orang responden menjawab netral. Skor pada item pernyataan ini adalah 4,51 yang berarti pegawai cenderung meresponsifkan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Hasil deskripsi variabel kinerja pegawai yang dijelaskan dari beberapa pernyataan tersebut, capaian yang diperoleh dari harapan sebesar 4,51 :

$5 \times 100\% = 90\%$ dari harapan.

b. Deskripsi Motivasi Kerja

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

Item	5		4		3		2		1		Total		
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-Rata Skor
Lingkungan kerja yang sesuai standart perusahaan dapat mendukung saya untuk menjalankan pekerjaan secara optimal	48	240	13	52	1	3	0	0	0	0	62	295	4,75
Fasilitas kerja tersedia sesuai dengan kebutuhan kerja	32	160	21	84	6	18	3	6	0	0	62	268	4,32
Dalam bekerja saya berusaha meningkatkan prestasi	34	170	20	80	7	21	1	2	0	0	62	273	4,40
Total variabel motivasi kerja											62	836	
Rata-Rata skor variabel motivasi kerja													4,49

Sumber : data diolah tahun 2024

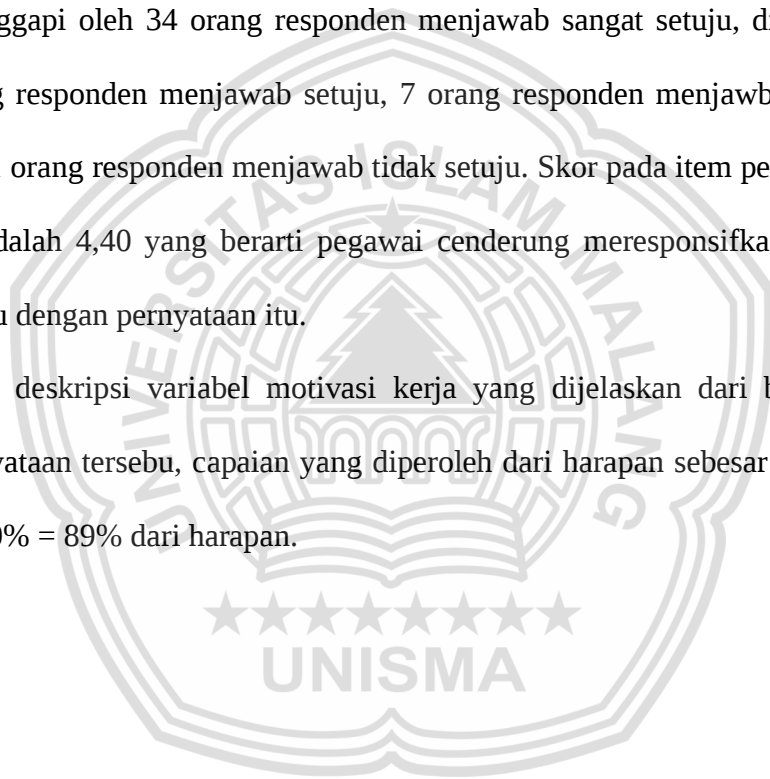
Hasil dari deskripsi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa ada beberapa tanggapan dari responden sebagai berikut :

1. Pernyataan “Lingkungan kerja yang sesuai standart perusahaan dapat mendukung saya untuk menjalankan pekerjaan secara optimal”, ditanggapi oleh 48 orang responden menjawab sangat setuju, diikuti 13 orang responden menjawab setuju dan 1 orang responden menjawab netral. Skor pada item pernyataan ini adalah 4,75 yang berarti pegawai cenderung meresponsifkan sangat setuju dengan pernyataan itu.

2. Pernyataan “Fasilitas kerja tersedia sesuai dengan kebutuhan kerja”, ditanggapi oleh 32 orang responden menjawab sangat setuju, diikuti 21 orang responden menjawab setuju, 6 orang responden yang menjawab netral, dan 3 orang responden menjawab tidak setuju. Skor pada item pernyataan ini adalah 4,32 yang berarti pegawai cenderung meresponsifkan sangat setuju dengan pernyataan itu.

3. Pernyataan “Dalam bekerja saya berusaha meningkatkan prestasi”, ditanggapi oleh 34 orang responden menjawab sangat setuju, diikuti 20 orang responden menjawab setuju, 7 orang responden menjawab netral, dan 1 orang responden menjawab tidak setuju. Skor pada item pernyataan ini adalah 4,40 yang berarti pegawai cenderung meresponsifkan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Hasil deskripsi variabel motivasi kerja yang dijelaskan dari beberapa pernyataan tersebut, capaian yang diperoleh dari harapan sebesar $4,49 : 5 \times 100\% = 89\%$ dari harapan.



c. Deskripsi kepuasan kerja

Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Item	5		4		3		2		1		Total		
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-Rata Skor
Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan	37	185	11	44	10	30	4	8	0	0	62	267	4,30
Pengawas memberi penilaian atas hasil kerja saya	37	185	16	64	5	15	3	6	1	1	62	271	4,37
Saya dapat berinteraksi dengan anggota organisasi	35	175	23	92	4	12	0	0	0	0	62	279	4,5
Total variabel kepuasan kerja											62	817	
Rata-Rata variabel kepuasan kerja											4,39		

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil dari deskripsi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa ada beberapa tanggapan dari responden sebagai berikut :

1. Pernyataan “Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan”, ditanggapi oleh 37 orang responden menjawab sangat setuju, diikuti 11 orang responden menjawab setuju, 10 orang responden menjawab netral, dan 4 orang responden menjawab tidak setuju. Skor pada item pernyataan ini adalah 4,30 yang berarti pegawai cenderung meresponsifkan sangat setuju dengan pernyataan itu.

2. Pernyataan “Pengawas memberi penilaian atas hasil kerja saya”, ditanggapi oleh 37 orang responden menjawab sangat setuju, diikuti 16 orang responden menjawab setuju, 5 orang responden yang menjawab netral, 3 orang responden menjawab tidak setuju, dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Skor pada item pernyataan ini adalah 4,37 yang berarti pegawai cenderung meresponsifkan sangat setuju dengan pernyataan itu.

pernyataan tersebut, capaian yang diperoleh dari harapan sebesar $4,39 : 5 \times 100\% = 87\%$ dari harapan.

- d. Deskripsi disiplin Kerja

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Disiplin Kerja

Item	5		4		3		2		1		Total		Rata-Rata Skor
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
Saya berusaha absensi dengan tepat waktu	44	220	17	68	1	3	0	0	0	0	62	291	4,69
Saya merancang kegiatan yang akan dilakukan hari ini sesuai waktu yang dijadwalkan	40	200	17	68	4	12	1	2	0	0	62	282	4,54
Saya mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan	42	210	16	64	4	12	0	0	0	0	62	286	4,61
Saya membuat laporan kerja	37	185	20	80	4	12	1	2	0	0	62	279	4,5
Total variabel disiplin kerja											62	1.138	
Rata-Rata variabel disiplin kerja											4,58		

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil dari deskripsi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa ada beberapa tanggapan dari responden sebagai berikut :

1. Pernyataan “Saya berusaha absensi dengan tepat waktu”, ditanggapi oleh 44 orang responden menjawab sangat setuju, diikuti 17 orang responden menjawab setuju, dan 1 orang responden menjawab netral. Skor pada item pernyataan ini adalah 4,69 yang berarti pegawai cenderung meresponsifkan sangat setuju dengan pernyataan itu.
2. Pernyataan “Saya merancang kegiatan yang akan dilakukan hari ini sesuai waktu yang dijadwalkan”, ditanggapi oleh 40 orang responden menjawab sangat setuju, diikuti 17 orang responden menjawab setuju, 4 orang responden yang menjawab netral, dan 1 orang responden menjawab tidak setuju. Skor pada item pernyataan ini adalah 4,54 yang berarti pegawai cenderung meresponsifkan sangat setuju dengan pernyataan itu.
3. Pernyataan “Saya mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan”, ditanggapi oleh 42 orang responden menjawab sangat setuju, diikuti 16 orang responden menjawab setuju, dan 4 orang responden menjawab netral. Skor pada item pernyataan ini adalah 4,61 yang berarti pegawai cenderung meresponsifkan sangat setuju dengan pernyataan itu.

4. Pernyataan “Saya membuat laporan kerja”, ditanggapi oleh 37 orang responden menjawab sangat setuju, diikuti 20 orang responden menjawab setuju, 4 orang responden menjawab netral, 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju. Skor pada item pernyataan ini adalah 4,5 yang berarti pegawai cenderung meresponsifkan sangat setuju dengan pernyataan itu.

Hasil deskripsi variabel disiplin kerja yang dijelaskan dari beberapa pernyataan tersebut, capaian yang diperoleh dari harapan sebesar $4,58 : 5 \times 100\% = 91\%$ dari harapan.

B. Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen

Uji coba instrumen digunakan untuk menguji alat ukur yang digunakan valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,824	0,2461	Valid
	Y1.2	0,702	0,2461	Valid
	Y1.3	0,639	0,2461	Valid
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,681	0,2461	Valid
	X1.2	0,789	0,2461	Valid
	X1.3	0,821	0,2461	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,873	0,2461	Valid
	X2.2	0,905	0,2461	Valid
	X2.3	0,594	0,2461	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,870	0,2461	Valid
	X3.2	0,806	0,2461	Valid
	X3.3	0,856	0,2461	Valid
	X3.4	0,686	0,2461	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pada variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh r hitung pada item Y1.1 = 0,824, item Y1.2 = 0,702, dan item Y1.3 = 0,639. Variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh r hitung pada item X1.1 = 0,681, item X1.2 = 0,789, dan item X1.3 = 0,821. Variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh r hitung pada item X2.1 = 0,873, item X2.2 = 0,905 dan item X2.3 = 0,594. Variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh r hitung pada item X3.1 = 0,870 item X3.2 = 0,806, item X3.3 0,856 dan item X3.4 = 0,686.

Berdasarkan tabel 4.7 uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini memiliki r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing instrumen penelitian telah memenuhi standart validitas.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Uji
Kinerja Pegawai (Y)	0,617	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,625	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,723	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,801	Reliabel

Sumber : Data Premier Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,617, nilai *cronbach's alpha* Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,625, nilai *cronbach's alpha* Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,723, nilai *cronbach's alpha* Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,801.

Dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian memiliki *cronbach's alpha* > 0,60 yang artinya penelitian ini reliabel untuk digunakan.

c. Uji Normalitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,75565877
Most Extreme Differences	Absolute	0,055
	Positive	0,055
	Negative	-0,045
Test Statistic		0,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.9 hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test diketahui bahwa nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), yaitu $0,200 > 0,05$ ini berarti data berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,469	2,132	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	0,588	1,700	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X3)	0,329	3,037	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai VIF sebesar 2,132 dengan *tolerance* 0,469, variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,700 dengan *tolerance* 0,588, variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai VIF sebesar 3,037 dengan *tolerance* 0,329. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena semua nilai *tolerance* > 0,1 dan semua nilai VIF < 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,599	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,304	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	0,274	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 uji heteroskedastisitas dapat dikemukakan bahwa signifikansi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,599, variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,304, dan variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,274. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel

memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$ yang menunjukkan bahwa dalam model

regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,532	,784		-1,955	,055
Motivasi Kerja	,217	,090	,217	2,424	,018
Kepuasan Kerja	,292	,084	,279	3,478	,001
Disiplin Kerja	,469	,097	,516	4,820	,000

a. Dependent Variable
Dependent Variable
:Kinerja Pegawai
Sumber : Data Primer
Diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.12 analisis regresi linier berganda, dapat dilakukan analisis sebagai berikut :

a. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \text{error}$$

$$Y = -1,532 + 0,217 X_1 + 0,292 X_2 + 0,469 X_3 + \text{error}$$

b. Persamaan tersebut mengandung interpretasi berikut :

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai yang nilainya diprediksi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

$a = -1,532$ merupakan nilai konstanta, artinya jika seluruh variabel bebas bernilai nol, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai -1,532

$b_1 = 0,217$ motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif yang berasumsi bahwa apabila variabel penelitian motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

$b_2 = 0,292$ kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif yang berasumsi bahwa apabila variabel penelitian kepuasan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

$b_3 = 0,469$ disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif yang berasumsi bahwa apabila variabel penelitian disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan akan menguji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil dari uji f yakni :

Tabel 4.13
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	124,265	3	41,422	68,972	0,000 ^b
Residual	34,832	58	0,601		
Total	159,097	61			

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 4.13 hasil uji nilai F dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian, variabel motivasi kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Apabila uji F (simultan) ini lolos, maka model dalam penelitian layak digunakan yang berarti variabel bebas yakni motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja layak digunakan untuk menduga variabel terikat kinerja pegawai.

b. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh variabel independen dampaknya secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji t :

Tabel 4.14

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,532	,784		-1,955	,055
Motivasi Kerja	,217	,090	,217	2,424	,018
Kepuasan Kerja	,292	,084	,279	3,478	,001
Disiplin Kerja	,469	,097	,516	4,820	,000

a. Dependent Variable :
Kinerja Pegawai
Sumber :
Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 4.14 tersebut dapat dikemukakan :

1. Motivasi Kerja (X1)

Pada variabel motivasi kerja diketahui memiliki nilai t 2,424 dengan nilai signifikansi 0,018 yang artinya H_2 diterima dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Pada variabel kepuasan kerja diketahui memiliki nilai t 3,478 dengan nilai signifikansi 0,001 yang artinya H_3 diterima dimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Disiplin Kerja (X3)

Pada variabel disiplin kerja diketahui nilai t 4,820 dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya H_4 diterima dimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikan $< \alpha$ (0,05).

4.2.5 Koefisien Determinasi

\ Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variabel-variabel independen. Berikut tabel uji koefisien determinasi :

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,884 ^a	0,781	0,770	0,77496
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data primer diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,770. Hal ini memberikan arti bahwa kemampuan dalam menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 77% sedangkan sisanya 23% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari 3 variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan bahwa kinerja pegawai (Y) yaitu sebagai variabel dependen dan variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) sebagai variabel independen. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Pelindo Indonesia.

1. Deskripsi motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai
 - a. Motivasi kerja dapat diukur menggunakan indikator kondisi kerja, fasilitas kerja, dan prestasi kerja. Dari variabel motivasi kerja dapat dilihat indikator pernyataan tertinggi yakni lingkungan kerja yang sesuai standart perusahaan dapat mendukung saya untuk menjalankan pekerjaan secara optimal dan pernyataan terendah yakni fasilitas kerja tersedia sesuai dengankebutuhan kerja.
 - b. Kepuasan kerja dapat diukur menggunakan indikator pekerjaan, pengawas dan rekan kerja. Dari variabel kepuasan kerja dapat dilihat indikator pernyataan tertinggi yakni saya dapat berinteraksi dengan anggota organisasi dan pernyataan terendah yakni saya merasa puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

- c. Disiplin kerja dapat diukur menggunakan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dan laporan kerja. Dari variabel disiplin kerja dapat dilihat indikator pernyataan tertinggi yakni saya berusaha absensi dengan tepat waktu dan pernyataan terendah saya membuat laporan kerja.
 - d. Kinerja pegawai dapat diukur menggunakan indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektifitas. Dari variabel kinerja pegawai dapat dilihat indikator pernyataan tertinggi yakni saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan pernyataan terendah yakni saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dengan hasil perhitungan menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari ketiga variabel independen tersebut, yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel kepuasan kerja, yang dapat dilihat dari nilai paling rendah diantara variabel independen lainnya. Dengan memberikan kepuasan kerja yang sesuai maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik

sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Pelindo Indonesia selalu menganggap bahwa pemberian motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja harus diberikan pada semua pegawainya. Motivasi kerja diberikan agar pegawai dapat bersemangat saat melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja diberikan agar setiap pegawai dapat merasa senang dalam bekerja dan tidak berusaha mengevaluasi

alternatif pekerjaan yang lain. Disiplin kerja diberikan agar semua pegawai mematuhi, menegakkan dan menjalankan kedisiplinan kerja agar menciptakan suasana kerja yang adil sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data variabel motivasi kerja memberikan dampak terhadap kinerja pegawai Pelindo Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2024).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Winardi (2023:6) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada di dalam setiap diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah

kekuatan luar (lingkungan) yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutrisno (2024:116-120) yang terbagi menjadi 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

4. Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data variabel kepuasan kerja memberikan dampak terhadap kinerja pegawai kantor Pelindo Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba, dkk (2024).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Sutrisno (2024:75) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka atau dapat dikatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang akan dihasilkan oleh kinerja pegawai tersebut. Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Nuraini (2023:115-116) terbagi menjadi beberapa aspek, yakni pelakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan hasil kerja.

5. Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data variabel disiplin kerja memberikan dampak terhadap kinerja pegawai kantor Pelindo Indonesia. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, Hadijah (2023).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Sutrisno (2024:89) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dengan prosedur kerja, peraturan yang ada atau disiplin pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Ketika pegawai dapat menerapkan disiplin yang sesuai dengan standart perusahaan maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Faktor- faktor disiplin kerja menurut Hasibuan (2023:194) terbagi menjadi beberapa aspek, yakni keadilan, hubungan kemanusiaan, tujuan, sanksi hukuman.

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.

