

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELINDO II TELUK BAYUR PADANG

Jose Beno^{1*}

¹Program Studi Transportasi Laut

²Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jun 12th, 2020

Revised Aug 20th, 2020

Accepted Aug 26th, 2020

Keyword:

Kinerja pegawai

ABSTRACT (11 PT)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang dan untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode accidentals sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak semua jumlah populasi mendapat kesempatan yang sama. Sampel diambil sebanyak 100 orang. Data yang digunakan data primer dengan analisis data menggunakan regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang.



© 2021 The Authors. Published by Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. This is an open access article under the CC BY-NC-SA license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Jose Beno,

Politeknik Pelayaran Sumatera Barat

Email.msiangkatan34@gmail.com

Pendahuluan

1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia pada organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja, maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan pegawai. Dalam era globalisasi yang semakin maju terbentuk persaingan yang semakin tajam, dimana setiap organisasi dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kemampuan perusahaan dalam

memanfaatkan sumber-sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja menurut Amins (2012) diartikan sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama organisasi demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Pentingnya Motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai kinerja yang baik.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Susan, Gakure, Kiraithe dan Waititu (2012), Juniantara (2015) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Yakin, Handoko dan Sutrisno (2013) yang menghasilkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk

mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2010), Hermansyah dan Indarti (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014), Pricilya, Wuysang dan Tawas (2016) yang menghasilkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila prestasi kerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai dapat konsisten apabila setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai (Hasibuan, 2009). Kajian penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang. Dengan berjalannya waktu dan bertambahnya usia, pada saat ini PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang sedang mengalami penurunan kinerja pegawainya yang dapat dilihat dari pencapaian target kerja dari perusahaan.

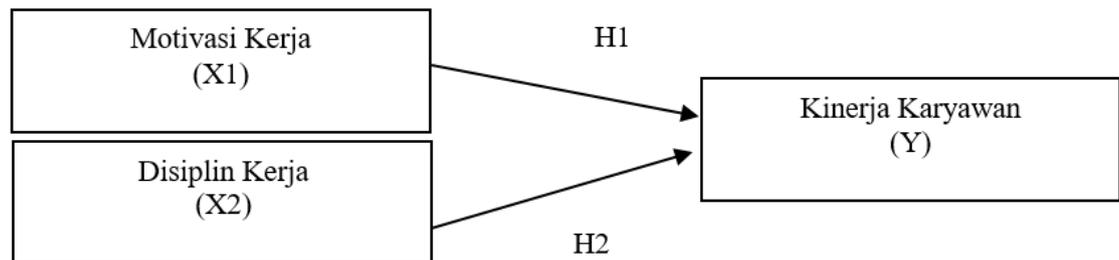
Berdasarkan fenomena diatas dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda, maka peneliti tertarik meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang”**. Tujuan utama penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang.
- b. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang

2. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kinerja pegawai dapat konsisten apabila setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai (Hasibuan, 2009). Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

Gambar : Model Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai



Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai kinerja yang baik. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Susan, Gakure, Kiraithe dan Waititu (2012), Juniantara (2015) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2010), Hermansyah dan Indarti (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang.

Metode

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanative research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), penelitian menurut tingkat penjelasan adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Selain itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan empat variabel yaitu variabel independen motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan variabel dependen kinerja pegawai (Y)

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2010) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang. Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *accidental sampling*, yaitu

pengambilan sampel secara acak semua anggota populasi mendapat kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Penentuan jumlah sampel berdasarkan quota sebanyak 100 orang.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

4. Teknik Analisis

a. Tahap Pengolahan Data

Tahap pengolahan data meliputi :

- 1) Editing : proses yang dilakukan setelah data terkumpul melihat apakah jawaban pada kuesioner telah lengkap.
- 2) Coding : proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban di kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.
- 3) Pemberian Skor : menggunakan skala Likert dengan menggunakan tujuh kategori dengan rincian sebagai berikut :
 - a) Jawab sangat setuju diberi nilai 7
 - b) Jawab setuju diberi nilai 6
 - c) Jawab agak setuju diberi nilai 5
 - d) Jawab cukup setuju diberi nilai 4
 - e) Jawab agak tidak setuju diberi nilai 3
 - f) Jawab tidak setuju diberi nilai 2
 - g) Jawab sangat tidak setuju diberi nilai 1
- 4) Tabulasi : pengelompokkan atas jawaban yang diteliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing pertanyaan merupakan indikator pengukur maka memiliki KMO diatas 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 serta memiliki nilai kriteria *loading* faktor pengujian menggunakan SPSS For Windows versi 22 dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2012) :

- Loading faktor > *rule of tumb* (0,4) berarti valid
- Loading faktor < *rule of tumb* (0,4) berarti tidak valid

2) Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* dengan tingkat signifikansi 0,05 menggunakan SPSS For Windows versi 21 (Ghozali, 2012) dengan kriteria :

- Nilai alpha > 0,6 maka instrumen reliabel
- Nilai alpha < 0,6 maka instrumen tidak reliabel

3) Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dijabarkan metode yang digunakan dalam mengolah data dan menganalisis data hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Deskriptif analitis merupakan metode yang bertujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap suatu obyek penelitian yang diteliti melalui sampel atau data yang telah terkumpul dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2010). Ukuran deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah distribusi frekuensi dan rata-rata.

4) Analisis Inferensial

Suatu analisa yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah diolah dengan angka-angka dan pembahasan melalui perhitungan statistik. Dalam analisis inferensial alat analisis yang digunakan adalah :

a) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumus yang digunakan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

β = Koefisien regresi

e = Error

α = 0,05

b) Uji *Goodness of Fit* (Uji Model)

- Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (*Goodness of fit*), yang dinotasikan dengan R² merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R²) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable (Ghozali, 2012).

- Uji Signifikan F

Uji signifikan yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk mengetahui model regresi yang digunakan baik atau tidak dengan

menggunakan SPSS versi 22 (Ghozali, 2012). Adapun kriterianya apabila taraf signifikan (α) < 0,05. Pengambilan keputusan :

- Jika tingkat signifikan < 0,05, maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- Jika tingkat signifikan > 0,05, maka seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan menggunakan SPSS versi 22 (Ghozali, 2012). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05.

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Ha : $\beta > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Hasil dan Diskusi

1. Hasil Penelitian

a. Pengujian Regresi Linier Berganda

Suatu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent. Dilihat dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 17,184 + 0,190 X_1 + 0,427 X_2.$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- 1) Nilai konstanta sebesar 17,184 berarti apabila motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi kerja (b_1) sebesar 0,190 berarti ada pengaruh positif, apabila kepemimpinan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

- 3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (b_2) sebesar 0,427 berarti ada pengaruh positif, apabila disiplin kerja tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.

b. Uji Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimana dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi diperoleh angka koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,163. Hal ini berarti bahwa sebesar 16,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 16,3\% = 83,7\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel motivasi kerja dan disiplin kerja

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel terikat. Hasil F hitung sebesar 8,169 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau model regresi yang digunakan baik.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05

1. Uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,190 dan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama H_1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima

2. Uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,427 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang adalah sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,190 dan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama H_1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Dengan indikator-indikator motivasi kerja secara keseluruhan di PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) terendah 5,78. Untuk indikator dengan rata-rata (*mean*) tertinggi 6,20. Dengan demikian motivasi kerja di PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang tergolong tinggi dilihat indikator motivasi kerja terendah 5,78 yang artinya cenderung setuju (baik).

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susan, Gakure, Kiraithe dan Waititu (2012), Juniantara (2015) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai kinerja yang baik

2. Uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,427 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Dengan indikator-indikator disiplin kerja secara keseluruhan menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) terendah 5,37. Untuk indikator dengan rata-rata (*mean*) tertinggi 6,34. Dengan demikian disiplin kerja pegawai di PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang cukup tinggi dengan dilihat indikator disiplin kerja terendah 5,37 yang artinya cukup setuju (cukup tinggi)

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2010), Hermansyah dan Indarti (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

1. Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang. Dengan demikian apabila motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang. Dengan demikian apabila disiplin kerja tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Saran

Setelah penelitian ini memberikan hasil atas perumusan masalah yang diajukan dan telah memberikan kesimpulan penelitian, selanjutnya adalah menyampaikan saran-saran bagi penelitian yang akan datang, antara lain :

- a. PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang perlu meningkatkan lagi variabel motivasi kerja dengan kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan. Melihat indikator tersebut diharapkan perusahaan lebih memberikan perhatian dengan memberikan kesempatan yang luas pada karyawan untuk mengembangkan keahliannya melalui pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan
- b. PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang perlu meningkatkan lagi variabel disiplin kerja dengan memperbaiki indikator disiplin kerja yang masih rendah pada indikator peningkatan kualitas pekerjaan pegawai sehingga dapat memuaskan untuk semua pihak serta lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Melihat indikator tersebut diharapkan perusahaan lebih memberikan perhatian yang lebih ekstra demi kemajuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Amins Achmad,. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Arianto, 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- Crissida, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Summit Oto Finance Cabang Jember, *Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Jember*
- Gary Dessler, 2000, *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*. Alih Bahasa : Agus Dharma. Edisi Ketiga. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2004, *Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.
- H. Nawawi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ghozali, Imam, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- I Wayan Juniantara, 2015, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar, *Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar*
- J. Supranto, 2007, *Pengukuran Tingkat Kepuasan*, Jakarta, Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Maryoto, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Cetakan ke 8. Bandung : Mandar Maju

- Maslow, Abraham H., 1954, *Motivation And Personality*, Harper & Row Publiser, New York.
- Meyta, I. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT.TELKOM. *Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Munandar, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Notoatmojo, K, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bima Aksara, Jakarta.
- Puguh Dwi Cahyono, Djamhur Hamid dan Mochammad Djudi Mukzam, 2013, Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang), *Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*
- Rica Pramita, 2014, Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall), *Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Robbins, S. P. 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika), Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Sukmasari, 2011, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang, *Tesis Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Utari, 2015, Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Were M. Susan, W Gakure, E. K Kiraithe dan A.G Waititu, 2012, Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya, *International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 23; December 2012*

Yakin, Handoko dan Sutrisno, 2013, Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto, *Jurnal Administrasi Publik Juni 2013, Vol. 11, No. 1, Hal. 129 -145*