

Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Disiplin Kerja Pegawai PT PELINDO INDONESIA

Alvin Rahmatillah*

M. Ridwan Basamah**

Budi Wahono***

Email : alvinrtillah@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study examines the impact of Brand Trust, Brand Image, Brand Awareness, and Hedonic his study aims to determine and analyze the influence of work motivation, job satisfaction, and work discipline on employee performance at PT Pelindo Indonesia. The background of this study is based on the phenomenon of fluctuating employee performance that has an impact on company productivity. Employee performance is influenced by various internal and external factors, including motivation, satisfaction, and work discipline. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 62 employees at the PT Pelindo Indonesia Surabaya Office. The data analysis technique uses multiple linear regression with the help of SPSS software version 26. The results of the study indicate that the variables of work motivation, job satisfaction, and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, the three variables also each have a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the level of employee motivation, satisfaction, and discipline, the better the performance displayed by the employee. This finding strengthens previous research which states that these factors have a close relationship with increased performance in the work environment. This study provides practical implications for the management of PT Pelindo Indonesia in formulating policies to improve employee performance through providing appropriate motivation, creating a work environment that supports job satisfaction, and implementing consistent work discipline. This study also contributes to the development of human resource management theory in the BUMN service sector.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance, PT Pelindo Indonesia.*

Pendahuluan

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 di perlukan di era saat ini. Yang mana sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap kelangsungansuatu 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 2023 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 2019 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 2023 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 penimbulan 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 kepadahal spesifik yang sesuai dengan tujuan setiap individu.

Menurut Mangkunegara (2024:61) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai agar memilikiah 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 padadiri seseorang sehingga menciptakan kepuasan kerja dalam dirinya. Selain itudengan 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 perusahaantersebut. 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 seseorangterhadap 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 daripekerjaan. 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 mempertanggung 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”**.

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?

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

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.

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

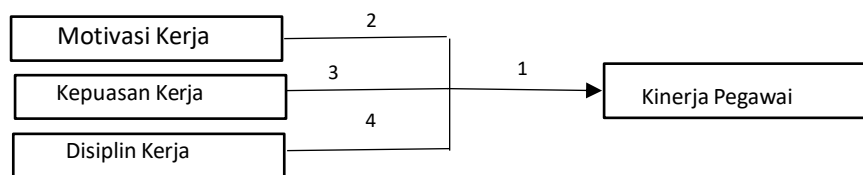
Menurut Hamali (2018:214) disiplin kerja merupakan kekuatan yang meningkat dalam diri pegawai dan mengakibatkan pegawai melakukan penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan yang ada, dan nilai tinggi dari pekerjaan.

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.

Kerangka Konseptual

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



Keterangan Gambar :

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

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.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu 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. Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang bekerja di Kantor Pelindo Indonesia Tanjung Perak Surabaya dan dilakukan pada bulan September 2023 sampai Bulan Februari 2024.

Populasi 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.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

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.

- Apabila angka r hitung $>$ r tabel, item dikatakan valid.
- 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

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan ukuran kestabilan dan konsistensi dari konsepukuran 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 reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $<$ 0,60. Rumus uji reliabilitas menurut Ghazali (2018:45) yakni :

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

Keterangan :

r_n : Realibitas instrument b : σ^2 Jumlah varian butir
 k : Banyaknya butir pertanyaan t : σ^2 Varian butir

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.

Uji Multikolinieritas

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 korelasi 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.

Uji Hipotesis

Uji F (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.

Uji T (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 uji t sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Nilai Uji t

r = Koefesien korelasi r

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.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

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 variabel terikat. Sedangkan untuk melakukan koefisien determinasi (*adjusted R²*) digunakan untuk mengukur proposi 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

Implikasi Hasil Penelitian

Menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelindo Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,770, yang berarti 77% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara deskriptif, variabel motivasi kerja diukur melalui indikator kondisi kerja, fasilitas kerja, dan prestasi kerja, dengan pernyataan tertinggi mengenai lingkungan kerja yang sesuai standar perusahaan. Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator pekerjaan, pengawas, dan rekan kerja, di mana interaksi dengan anggota organisasi memperoleh skor tertinggi. Sedangkan disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, pemanfaatan waktu secara efektif, kepatuhan terhadap peraturan, dan pelaporan kerja, dengan skor tertinggi pada absensi tepat waktu.

Pengujian secara parsial juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,217, kepuasan kerja 0,292, dan disiplin kerja 0,469, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar di antara ketiganya.

Dari segi teori, hasil ini diperkuat oleh pendapat Winardi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu, teori kepuasan kerja menurut Sutrisno menyebutkan bahwa kepuasan mencerminkan kondisi emosional pegawai terhadap pekerjaannya, yang berdampak pada performa kerja. Disiplin kerja juga memainkan peran krusial sebagaimana dijelaskan oleh Sutrisno dan Hasibuan, bahwa kedisiplinan terhadap aturan perusahaan sangat menentukan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pelindo Indonesia. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja optimal.

Kesimpulan Dan Saran

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 Pelindo Indonesia, 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
Disiplin kerja yang terdiri dari indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, mematuhi peraturan yang telah diciptakan

Saran

1. 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
2. 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 berinteraksi dengan anggota organisasi” mendapat nilai tertinggi.
Saran bagi perusahaan agar tetap menjaga hal tersebut agar kinerja pegawai tetap baik atau bahkan lebih meningkat.

Referensi

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, S. (2023). *Perilaku Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, D. J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Purba, R. et al. (2023). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Percetakan Negara RI Cabang Manado*.
- Robbins, S. P. (2023). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sandy, H. (2024). Kinerja dan Produktivitas Kerja Pegawai. Surabaya: Cahaya Ilmu.

Sari, Hadijah. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin

Alvin Rahmatillah* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basamah** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma