

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA  
I (PERSERO) BICT BELAWAN  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**KIKI RIZKY ANANDA SIREGAR**

**NPM:128320233**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

**Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) BICT Belawan Sumatera Utara**

**Nama Mahasiswa: KIKI RIZKY ANANDA SIREGAR**

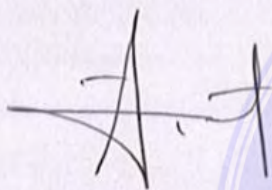
**No. Stambuk : 128320233**

**Program Studi : Manajemen**

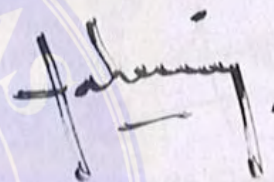
**Menyetujui :  
Komisi  
Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**H. Amrin Mulia U. Nasution,  
SE, MM**

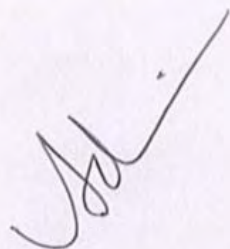


**H. Syahriandi, SE, M.Si**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**

**Dekan**



**Adelina Lubis, SE, M.Si**

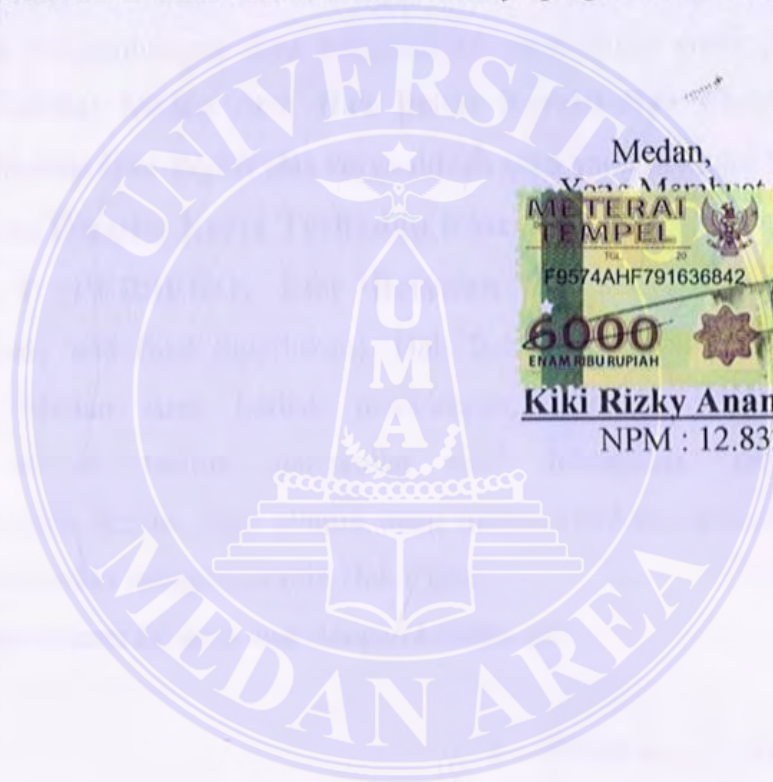


**Dr. Hsan Effendi, SE, M.Si**

**Tanggal Lulus : 2017**

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 2017

Vera Meraha Pernyataan,



6000  
ENAM RIBURUPIAH

Kiki Rizky Ananda Siregar

NPM : 12.832.0233



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kiki Rizky Ananda Siregar

NPM : 12.832.0233

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

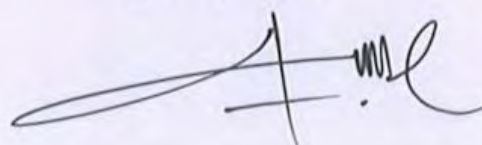
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Bict Belawan Sumatera Utara”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 2017

Yang menyatakan,



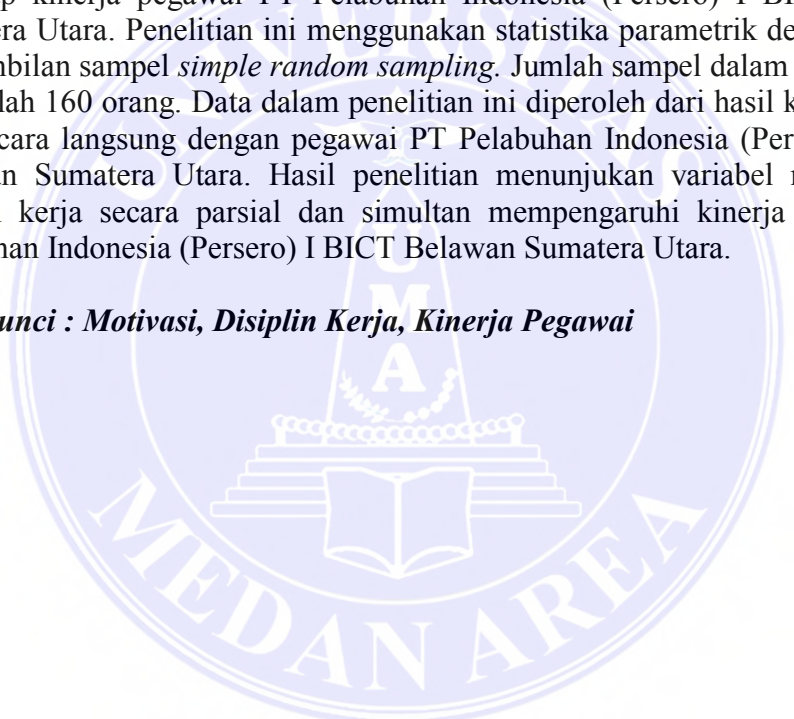
**Kiki Rizky Ananda Siregar**  
12.832.0233

## ABSTRAK

**Kiki Rizky Ananda Siregar, NPM : 118320233, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) BICT Belawan Sumatera Utara, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan, 2017.**

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara merupakan unit bisnis PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I yang mengoperasikan terminal internasional peti kemas. Terdapat banyak absensi pegawai yang menunjukkan menurunnya kedisiplinan, mempengaruhi target kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan statistika parametrik dengan metode pengambilan sampel *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 160 orang. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara.

***Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai***



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Motivasi .....	7
1. Pengertian Motivasi .....	7
2. Tujuan Motivasi .....	7
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	8
4. Jenis Motivasi .....	9
5. Indikator Motivasi.....	9
B. Disiplin Kerja.....	12
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2. Jenis Disiplin Kerja .....	13
3. Indikator Disiplin Kerja .....	14
C. Kinerja Pegawai .....	16
1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	16
2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	17
3. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai.....	18
4. Indikator Kinerja Pegawai .....	19
D. Hubungan antar Variabel.....	19
E. Penelitian Terdahulu .....	21

F. Kerangka Pemikiran .....	22
G. Hipotesis .....	22

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi, Waktu penelitian .....	23
1. Jenis Penelitian.....	23
2. Lokasi Penelitian.....	23
3. Waktu Penelitian.....	23
B. Populasi dan Sampel .....	24
1. Populasi.....	24
2. Sampel.....	25
C. Definisi Operasional Variabel.....	26
D. Jenis dan Sumber Data.....	27
1. Jenis Data .....	27
2. Sumber Data.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Teknik Analisis Data .....	29
1. Uji Instrumen .....	29
2. Uji Asumsi Klasik.....	30
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	32
4. Uji Hipotesis .....	32

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

A. Hasil Penelitian.....	35
1. Tentang Perusahaan.....	35
2. Struktur Organisasi perusahaan .....	37
3. Uraian Tugas.....	37
4. Penyajian Data Angket Responden .....	42
B. Pembahasan Penelitian .....	53
1. Hasil Uji Instrumen .....	53
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	55
3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	58
4. Hasil Uji Hipotesis .....	59



## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**





## DAFTAR TABEL

<b>Tabel No</b>	<b>Halaman</b>
1.1. Tabel Kinerja PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) BICT 2011-2015 .....	3
2.1. Penelitian Terdahulu .....	21
3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	24
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	26
4.1. Jumlah Pegawai Per Divisi.....	42
4.2. Gaji Yang Diterima Pegawai Sesuai Dengan Pekerjaan Dan Tanggung Jawab Yang Diberikan Perusahaan.....	43
4.3. Dalam Menyelesaikan Masalah, Pimpinan Perusahaan Bertindak Bijaksana Dan Adil.....	43
4.4. Proses Administrasi Di Dalam Perusahaan Sesuai Dengan Peraturan Resmi Yang Berlaku .....	44
4.5. Hubungan Antar Pegawai Dan Pimpinan Harmonis Dan Menyenangkan .....	44
4.6. Perusahaan Menyediakan Sarana Dan Prasarana Untuk Mendukung Kondisi Kerja Pegawai Yang Baik Dan Memadai.....	45
4.7. Deskripsi Kerja Pegawai Sesuai Dengan Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki Pegawai.....	45
4.8. Perusahaan Memberikan Peluang Untuk Maju Berupa Peningkatan Karir Bagi Pegawai.....	46
4.9. Perusahaan Memberikan Penghargaan Bagi Pegawai Berprestasi .....	46
4.10. Tanggung Jawab Yang Diberikan Sesuai Dengan Pendidikan Dan Keterampilan Para Pegawai .....	47
4.11. Pegawai Melakukan Pekerjaan Dengan Kemampuannya Sesuai Dengan Target Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan .....	47
4.12. Pimpinan Perusahaan Selalu Hadir Tepat Waktu Agar Menjadi Teladan Bagi Para Bawahannya .....	48
4.13. Pemberian Balas Jasa Yang Sesuai Memberikan Kepuasan Pegawai Pada Pekerjaannya .....	48

4.14. Keadilan Pegawai Dijadikan Dasar Kebijakan Dalam Menciptakan Kedisiplinan Pegawai.....	49
4.15. Pengawasan Merupakan Cara Efektif Dalam Mewujudkan Kedisiplinan Pegawai Di Perusahaan.....	49
4.16. Pegawai Yang Melanggar Peraturan Akan Diberi Sanksi Hukum Sesuai Dengan Peraturan Yang Berlaku Di Perusahaan.....	50
4.17. Perusahaan Memiliki Peraturan Yang Tegas Bagi Setiap Pegawai.....	50
4.18. Hubungan Kemanusiaan Antar Pegawai Yang Serasi Di Perusahaan Akan Memotivasi Kedisiplinan Pegawai.....	51
4.19. Pegawai Dapat Mencapai Target Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan.....	51
4.20. Pekerjaan Di Dalam Perusahaan Diselesaikan Pegawai Dengan Tepat Waktu	52
4.21. Dalam Bekerja, Para Pegawai Melakukannya Secara Hati-Hati Dan Tidak Ada Kesalahan.....	52
4.22. Pegawai Bertanggung Jawab Secara Penuh Terhadap Pekerjaannya Di Dalam Perusahaan.....	53
4.23. Uji Validitas.....	54
4.24. Uji Reliabilitas.....	55
4.25. Uji Multikolinieritas.....	56
4.26. Uji Regresi linear berganda.....	58
4.27. Uji Parsial.....	60
4.28. Uji Simultan.....	61
4.29. Uji Koefisien Determinasi.....	62

## DAFTAR GAMBAR

No	Halaman
1.1. Grafik Ketidakhadiran Pegawai .....	2
2.1. Kerangka Konseptual .....	22
4.1. Struktur Organisasi.....	37
4.2. Grafik Normal P-Plot .....	55
4.3. Scatterplot Heteroskedastisitas.....	57





## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran No

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil tabulasi kuesioner
3. Hasil Uji Deskriptif
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Reliabilitas
6. Hasil Uji Asumsi Klasik
7. Hasil Uji Regresi Linear berganda
8. Hasil Uji Hipotesis
9. Hasil Uji Korelasi Determinasi



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

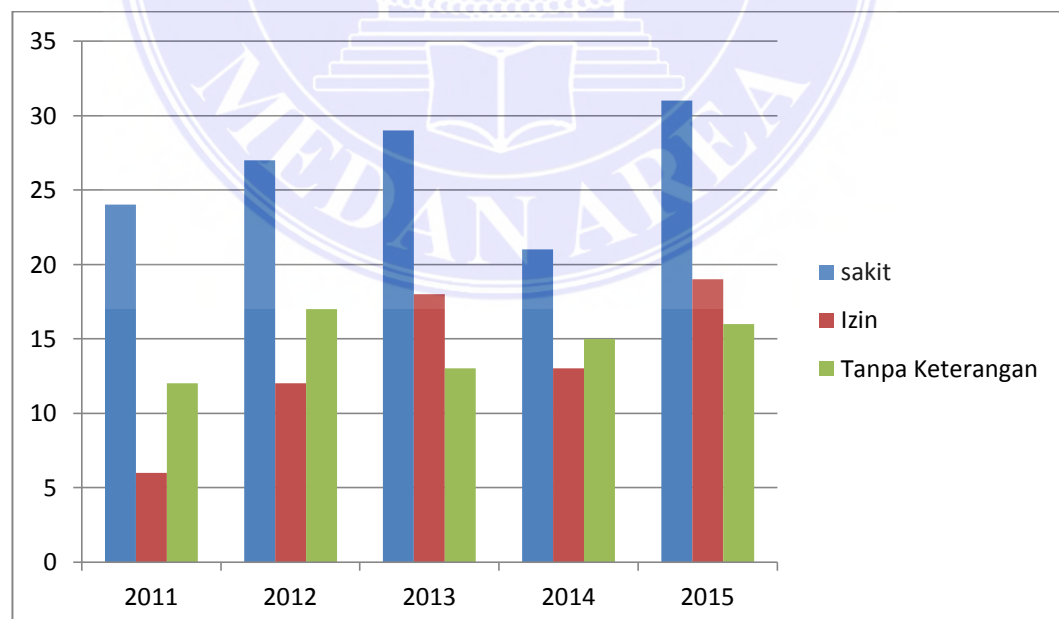
Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi. Manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif para pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan terbaru. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dan berkinerja baik. Kinerja pegawai yang baik ditunjukkan dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Supardi dan Anwar (2004 : 47) menyebutkan motivasi mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Nitisemito (2002 : 393) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Jika pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka berdampak positif pada kinerja perusahaan.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa kepelabuhan. Wilayah operasi Pelabuhan Indonesia I meliputi wilayah Sumatera bagian utara dan timur meliputi provinsi Aceh, Sumatera Utara, Riau, Kepulauan Riau. mengelola 14 cabang pelabuhan, 11 kawasan pelabuhan/perwakilan dan mengelola 5 (lima) unit usaha.

Berdasarkan survei prariset, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja pegawainya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa banyak pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) BICT masih terdapat pegawai yang tidak hadir. Berikut grafik ketidakhadiran pegawai tahun 2011 hingga tahun 2015 yang menunjukkan gambaran ketidakhadiran pegawai.

**Gambar 1.1**  
**Grafik ketidakhadiran Pegawai 2015**



*Sumber : Bagian Umum BICT*



Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dengan tidak hadir bekerja dengan alasan tanpa keterangan. Sistem absensi yang digunakan adalah sistem absensi kartu dan sidik jari. Sehingga perusahaan dengan mudah mengidentifikasi, siapa pegawai yang tidak hadir karena tanpa alasan atau dengan alasan. Perusahaan mendorong pegawainya agar memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* atau penghargaan kepada pegawai, kenaikan gaji, tunjangan dan promosi jabatan kerja yang dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Seluruh hal dan kebijakan yang dibuat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT, bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja perusahaan dilihat dari berbagai aspek, seperti kapasitas lapangan parkir peti kemas, efisiensi waktu lalu lintas peti kemas, hal tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1.**

**Kinerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT**

<b>Tahun</b>	<b>Berth Troughput (BTP) riil</b>	<b>Kapasitas Dermaga</b>	<b>Selisih BTP Riil dan Kapasitas Maksimal</b>
2011	1073	2024	951
2012	1116	2130	1014
2013	1083	2183	1100
2014	1033	2287	1254
2015	1114	2333	1214

*Sumber : Bagian Umum BICT*

Tabel di atas, menunjukkan kinerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT dari tahun 2011 hingga tahun 2015 dilihat dari *Berth Throughput Rill* atau daya lalu lintas peti kemas sesungguhnya dengan kapasitas dermaga perusahaan. Kinerja terminal peti kemas masih belum teralokasi dengan baik. Hal tersebut apakah dipengaruhi oleh motivasi pegawai yang berkurang dan kedisiplinan pegawai yang menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara?
- c. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka

penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan sebagai masukan bagi berbagai pihak dengan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara  
 Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara.
- b. Bagi Akademisi  
 Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT



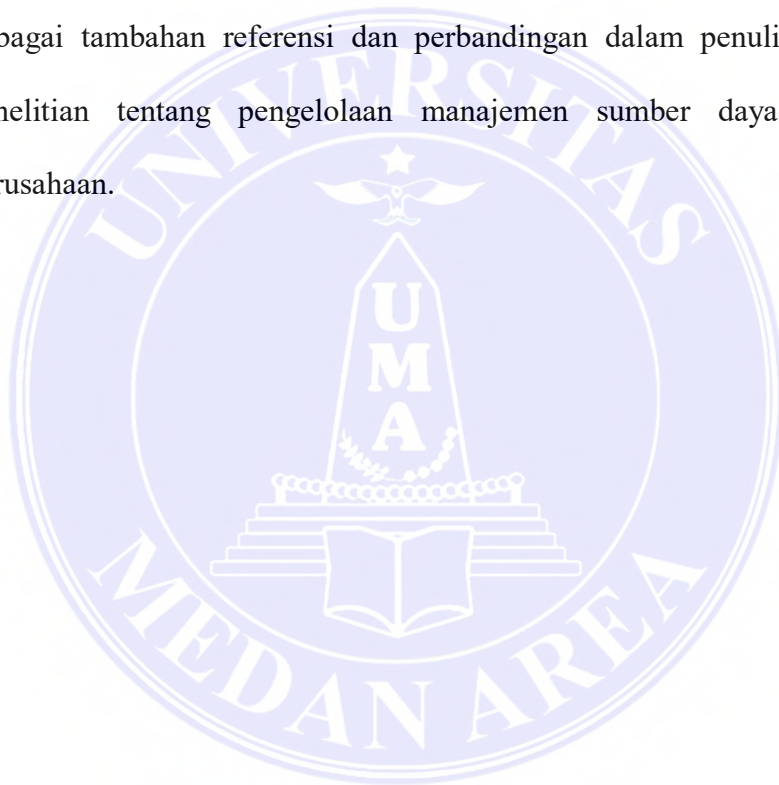
cabang Belawan Sumatera Utara.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh dalam manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti Lain

Sebagai tambahan referensi dan perbandingan dalam penulisan mengenai penelitian tentang pengelolaan manajemen sumber daya manusia di perusahaan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2001 : 205).

Menurut Wibowo (2010 : 379) mengemukakan bahwa :

“Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Mangkunegara (2009:93), berpendapat bahwa, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang – orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

##### **2. Tujuan Pemberian Motivasi**

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (dalam Edison, 2016:125) mengemukakan bahwa:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau pegawai.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai,
- c. Meningkatkan produktifitas pegawai
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas pegawai
- e. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- f. Meningkatkan kehadiran kerja

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi pegawai dipengaruhi berbagai faktor-faktor. Luthans (2006:282) menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- a. Motivasi motivational adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya Intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong faktor motivational adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
- b. Motivasi higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor higiene atau pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Menurut Siagian (2007: 294), bahwa pegawai termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Instrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing pegawai, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa

administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

#### 4. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2007 : 222) ada dua jenis motivasi, yaitu:

- a. Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja.
- b. Motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu oendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

#### 5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007 : 233) yaitu antara lain sebagai berikut:

##### 1. Gaji (*salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan



produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

## 2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan motivasi pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk- petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

## 3. Kebijakan dan Administrasi.

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai. Melalui partisipasi, para pegawai akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan.

## 4. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara

sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

#### 5. Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

#### 6. Deskripsi Pekerjaan

Tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan.

#### 7. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diriseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja.

## 8. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain.

## 9. Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan menimbulkan rasa percaya diri dan mendapat tanggung jawab yang lebih besar.

## B. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:129), kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Pendapat Handoko ( 2012:308 ) menjelaskan kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi. Menurut Fathoni (2006:172 ) mengemukakan bahwa, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan – peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para pegawai yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi pegawai bermasalah, efek negatif kepada para pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kepatuhan pada peraturan atau norma yang berlaku yang dapat meningkatkan kerja pegawai.

## 2. Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara ( 2009:129 ) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu :

### a. Disiplin preventi

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin.

### b. Disiplin korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.



Menurut Tohardi (dalam Moenir, 2002:394 ) kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. Disiplin terhadap waktu

Yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu , seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.

b. Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan

Yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007 : 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan

pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Pengawasan

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Pengawasan efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

f. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi

hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

g. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

h. **Hubungan kemanusiaan**

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

## **C. Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009 : 9).

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa,  
 “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Hasibuan (2007: 23) mengemukakan, bahwa kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas – tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Fahmi (2016 : 232) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor – faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal pegawai  
faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor – faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor – faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi  
Pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.



### 3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### 3. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Dharma (2003:355) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Sehingga untuk mengetahui kinerja pegawai agar dapat diukur ada tiga yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Selain hal itu juga diperlukan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan pegawai tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja pegawai memiliki manfaat didalam organisasi, yaitu:

1. Manfaat administratif antara lain:
  - a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan pegawai
  - b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
  - c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja pegawai
  - d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.
2. Manfaat pengembangan antara lain:
  - a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
  - b. Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai
  - c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik

- d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

#### 4. Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### D. Hubungan Antar Variabel

##### 1. Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi

seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Menurut Robbins (2002 : 222) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

## **2. Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Moenir (2002: 394) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawainya.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

### E. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan pihak lain. Sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan penelitian yang dibuat penulis. Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan penelitian ini adalah :

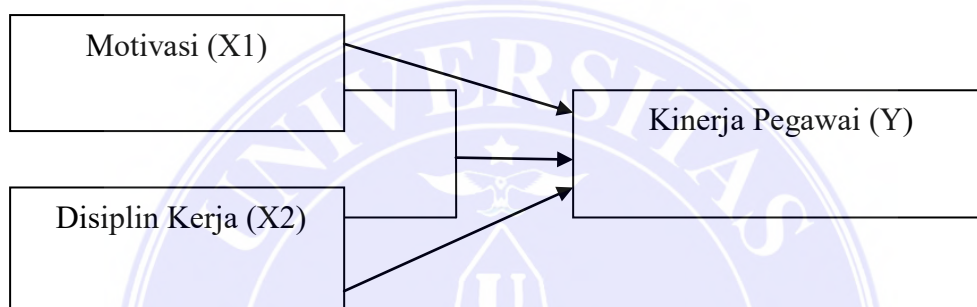
**Tabel 2.1**  
**Peneliti Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Annisa Pratiwi (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Pekalongan	1. Motivasi 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Pegawai	Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 0,870X_1 + 13,584x_2$
2	Yoga Arsenda (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)	1. Motivasi 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Pegawai	Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 6,078. Disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 2,279.



## F. Kerangka Konseptual

Dari uraian tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, secara sistematis. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang menggabungkan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2006: 11). Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Variabel terikat berupa kinerja pegawai ( $Y$ ).

##### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I Belawan International Container Terminal (BICT) Belawan Sumatera Utara. yang berlokasi di Jalan Sumatera No 1 Gabion Belawan Sumatera Utara. No telepon: (+62-61) 6610220 dan Fax: (+62-61) 6610906.

##### **3. Waktu Penelitian**

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam lima bulan yang dimulai dari Oktober 2016 sampai dengan Februari 2017. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1.

## Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pembuatan dan seminar proposal																					
2	Pengumpulan data																					
3	Analisis data																					
4	Penyusunan skripsi																					
5	Seminar hasil																					
6	Pengajuan sidang meja hijau																					

## B. Populasi dan sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Pengertian lain dari populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Ukuran populasi ada yang bersifat terukur (*countable*) dan ada yang tidak terukur atau tidak dapat dihitung (*uncountable*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelindo I (Persero) Belawan International Container Terminal (BICT), sebanyak 268 (dua ratus enam

puluh delapan) orang yang berada di bagian teknik, operasional, umum, teknologi informasi dan keuangan.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* ini digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah sama. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus penentuan jumlah sample menurut Slovin, seperti berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (268 orang)

$d^2$  = tingkat kesalahan (5%)

$$n = \frac{268}{(268 \cdot (0.05)^2) + 1}$$

$$n = 160,4 \text{ orang atau } 160 \text{ orang}$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian adalah 160 orang pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara.

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini. Terdapat dua variabel bebas berupa motivasi kerja dan disiplin kerja dan satu variabel terikat berupa kinerja pegawai. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat berikut :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. supervisi</li> <li>3. Kebijakan administrasi</li> <li>4. Hubungan kerja</li> <li>5. Kondisi kerja</li> <li>6. Deskripsi kerja</li> <li>7. Peluang untuk maju</li> <li>8. Pengakuan atau penghargaan</li> <li>9. Tanggung jawab</li> </ol>	<b>L I K E R T</b>
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	Suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pimpinan</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Pengawasan</li> <li>6. Sanksi hukum</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol>	
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>	



## **D. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung dapat berupa kalimat, kata kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah grafik persentase kehadiran pegawai, struktur organisasi dan daftar kinerja perusahaan dari bagian umum PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara.

### **2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari :

1. Data Primer  
Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan responden.
2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka, buku, data publikasi pihak lain, jurnal, penelitian terdahulu dan lain lain.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

#### **1. Kuesioner**

Merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada pegawai. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

#### **2. Wawancara**

Yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan. wawancara dilakukan dengan Kepala Bagian Sumber Daya Manusia yakni pada saat sebelum melakukan penelitian.

#### **3. Studi kepustakaan**

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan

sebagai teori dasar tentang elemen motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis.

### 1. Uji Instrumen

Uji instrumen untuk mengetahui layak dan baik tidaknya alat ukur yang digunakan dalam penelitian, terdiri dari :

#### 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 (Ghozali, 2009).

Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{tabel}$  lebih kecil daripada  $r_{hitung}$  maka indikator dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS dengan product moment dengan rumus sebagai berikut:

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

### b. Uji Reabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dengan menggunakan program SPSS. Untuk mengetahui reliabilitas tes digunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( \frac{S^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

## 2. Uji Asumsi Klasik

Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas dan berdistribusi normal (Ghozali, 2009). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

### a. Uji normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi

normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan disepanjang garis  $45^\circ$ .

b. Uji multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ , maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika Jika nilai signifikan hitung kurang dari  $\alpha = 5\%$ , maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas diukur dengan *grafik Scatterplot*,



### G. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub> : Koefisien regresi motivasi terhadap kinerja pegawai  
 b<sub>2</sub> : Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai  
 X<sub>1</sub> : Motivasi  
 X<sub>2</sub> : Disiplin kerja

### H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian, terdiri dari uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi

#### a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ( $\alpha = 0.05$ )

Kriteria pengujian :

$$t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima.}$$

$t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}} = H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak

Taraf signifikan 5% ( $\lambda = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% (0,05) berarti ada variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  dan probabilitas (nilai signifikansi)  $>$  tingkat signifikansi 5% (0,05) berarti ada variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ( $\alpha = 0.05$ )

Kriteria pengujian :

$F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}} = H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima

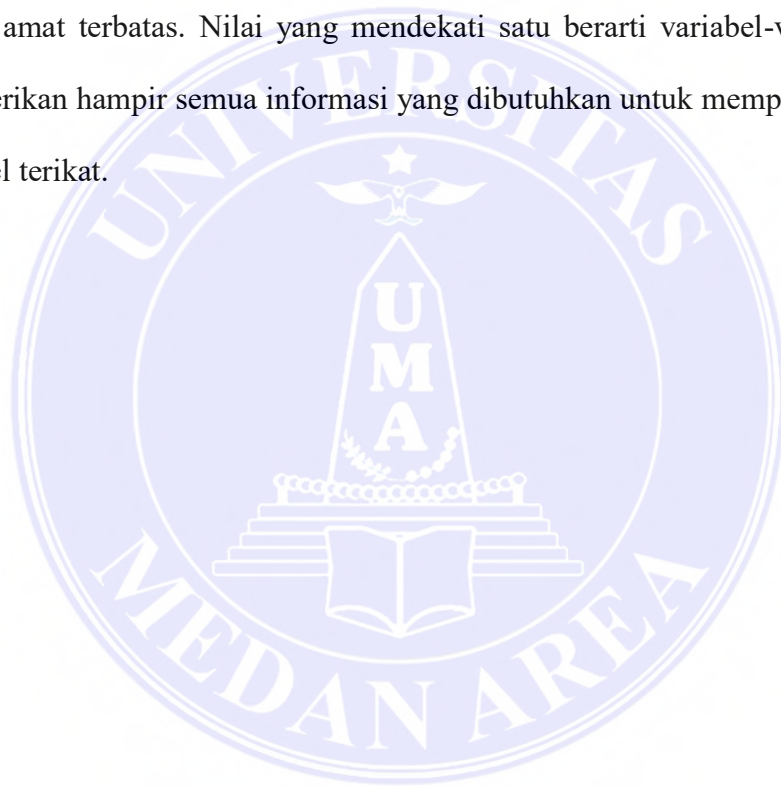
$F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}} = H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak

Taraf signifikan 5% ( $\lambda = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan probabilitas (nilai signifikansi)  $>$  tingkat signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ) berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Analisis Korelasi Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara. Motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.008 lebih kecil daripada 0.05 dan  $t_{hitung}$  sebesar 1.730 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1,654. Dalam penelitian ini, motivasi merupakan variabel terkecil yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara. Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.019 lebih kecil daripada 0.05 dan  $t_{hitung}$  sebesar 1,824 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1,654. Dalam penelitian ini, disiplin kerja merupakan salah satu dari variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara.
3. Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero ) BICT Belawan Sumatera Utara. Variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki nilai signifikan sebesar  $0.047 < 0.05$  dan Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,934 lebih besar

daripada  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,05. Kedua variabel bebas, yakni motivasi dan disiplin kerja hanya berpengaruh kecil terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) BICT Belawan Sumatera Utara. Kinerja pegawai lebih besar dipengaruhi oleh hal lain seperti peraturan yang diterapkan, rencana operasional atau faktor lainnya.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang harus dilakukan oleh :

1. PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara untuk peningkatan kinerja pegawai, yakni :
  - a. Motivasi sebagai variabel yang terendah yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebaiknya pihak perusahaan menambah berbagai hal yang meningkatkan motivasi pegawai seperti tambahan gaji, adanya fasilitas fasilitas lainnya yang berdampak pada peningkatan motivasi dan semangat kerja pegawai.
  - b. Disiplin kerja sebagai variabel terbesar dalam penelitian ini yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, sebaiknya PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara menerapkan sistem absensi pegawai menggunakan sistem sidik jari pada seluruh pegawai, bukan hanya tingkatan staff namun juga tingkat karyawan kontrak.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
 Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti sikap kerja, tingkat keahlian,



iklim kerja, kepuasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, karena dengan semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma. Agus; 2003, *Manajemen Supervisi* cetakan lima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Edison Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, Irham 2016. *Perilaku Organisasi* Edisi Pertama. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS cetakan keempat*. Semarang : Penerbit BPUNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan Melayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. Anwar P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, R.L. Jacson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moenir, A.S., 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta ; Penerbit Raja Grafindo Persada
- Robbins P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2007, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta :Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta : Penerbit YPKN

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo, 2010. *Manajemen kinerja*. Jakarta : Penerbit Rajawali pers.

Annisa, Pratiwi. 2014. *Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Pekalongan*. Universitas Diponegoro. Tidak Dipublikasi

Yoga Arsenda. 2014. *Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS Bappeda Kota Malang*. Universitas Brawijaya. Tidak Dipublikasi.



**JUDUL : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara**

Kepada Yth Para Responden

Di : PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I BICT Belawan Sumatera Utara

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kiki Rizky Ananda Siregar (128320233)

Saya adalah mahasiswa Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Saya memohon kesediaan saudara untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian penelitian saya. Atas kesediaan dan partisipasi saudara untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar besarnya.

Hormat Saya,

Kiki Rizky Ananda Siregar

---

**Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Berilah tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara.

No	Skala Ukur	Keterangan
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	RR	Ragu-Ragu
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama :

Divisi :

No	Pertanyaan Variabel Motivasi (X1)	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang diterima pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
2	Dalam menyelesaikan masalah, pimpinan perusahaan bertindak bijaksana dan adil					
3	Proses administrasi di dalam perusahaan sesuai dengan peraturan resmi yang berlaku					
4	Hubungan antar pegawai dan pimpinan perusahaan harmonis dan menyenangkan					
5	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana untuk mendukung kondisi kerja pegawai yang baik dan memadai					
6	Deskripsi kerja pegawai sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai					
7	Perusahaan memberikan peluang untuk maju berupa peningkatan karir bagi pegawai					
8	Perusahaan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi					
9	Tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan para pegawai					



No	Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X2)	SS	S	RR	TS	STS
1	Pegawai melakukan pekerjaan dengan kemampuannya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	Pimpinan perusahaan selalu hadir tepat waktu agar menjadi teladan bagi para bawahannya					
3	Pemberian balas jasa yang sesuai memberikan kepuasan pegawai pada pekerjaannya di perusahaan					
4	Keadilan pegawai dijadikan dasar kebijakan dalam menciptakan kedisiplinan pegawai					
5	Pengawasan merupakan cara efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai di perusahaan					
6	Pegawai yang melanggar peraturan akan diberi sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan					
7	Perusahaan memiliki peraturan yang tegas bagi setiap pegawai					
8	Hubungan kemanusiaan antar pegawai yang serasi di perusahaan akan memotivasi kedisiplinan pegawai					

No	Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	SS	S	RR	TS	STS
1	Pegawai dapat mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	Pekerjaan di dalam perusahaan diselesaikan pegawai dengan tepat waktu					
3	Dalam bekerja, para pegawai melakukannya secara hati-hati dan tidak ada kesalahan					
4	Pegawai bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaannya di dalam perusahaan					

**Atas partisipasi dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih**

## Lampiran 2 Hasil Tabulasi Kuesioner

NO	X1					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	5	4	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	3	5	18
4	5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	4	4	22
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	3	19
8	4	4	4	4	4	20
9	4	3	5	2	4	18
10	4	4	3	4	5	20
11	4	5	5	5	4	23
12	4	4	4	5	5	22
13	4	4	4	4	5	21
14	4	4	4	4	3	19
15	4	5	4	4	3	20
16	4	4	4	4	5	21
17	4	3	4	3	4	18
18	5	3	4	3	4	19
19	5	5	5	5	4	24
20	4	4	5	5	5	23
21	3	4	4	5	5	21
22	4	4	5	4	5	22
23	5	4	5	4	5	23
24	5	4	4	5	3	21
25	5	4	4	5	4	22
26	5	4	4	4	4	21
27	4	4	3	4	4	19
28	4	3	4	4	5	20
29	3	4	5	4	3	19
30	5	4	5	4	5	23
31	5	4	5	5	4	23
32	4	4	5	5	5	23
33	4	5	4	4	5	22
34	4	3	5	4	3	19
35	4	4	4	5	4	21
36	4	4	3	5	4	20
37	4	4	5	4	5	22
38	4	5	4	3	3	19
39	5	4	4	5	5	23
40	2	5	5	4	3	19

NO	X2					TOTAL
	1	2	3	4	5	
41	5	4	4	4	5	22
42	4	4	4	4	5	21
43	4	5	5	3	5	22
44	5	5	4	4	5	23
45	5	5	4	4	4	22
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	3	19
48	4	4	4	4	4	20
49	4	3	5	2	4	18
50	4	4	3	4	5	20
51	4	5	5	5	4	23
52	4	4	4	5	5	22
53	4	4	4	4	5	21
54	4	5	4	4	3	20
55	4	5	4	4	3	20
56	4	4	4	4	5	21
57	4	3	4	3	4	18
58	5	3	4	3	4	19
59	5	5	5	5	4	24
60	4	4	5	5	5	23
61	3	4	4	5	5	21
62	4	4	5	4	5	22
63	5	4	5	4	5	23
64	5	4	4	5	3	21
65	5	4	4	5	4	22
66	5	4	4	4	4	21
67	4	4	3	4	4	19
68	4	3	4	4	5	20
69	3	4	5	4	3	19
70	5	3	5	4	5	22
71	5	4	5	5	4	23
72	4	4	5	5	5	23
73	4	5	4	4	5	22
74	4	3	5	4	3	19
75	4	4	4	5	4	21
76	4	4	3	5	4	20
77	4	4	5	4	5	22
78	4	5	4	3	3	19
79	5	4	4	5	5	23
80	2	5	5	4	3	19

NO	Y					TOTAL
	1	2	3	4	5	
81	5	4	4	4	4	21
82	4	4	4	4	4	20
83	4	3	3	3	5	18
84	5	5	4	4	5	23
85	5	5	4	4	4	22
86	4	4	4	4	4	20
87	4	4	4	4	3	19
88	4	4	4	4	4	20
89	4	3	5	2	4	18
90	4	4	3	4	5	20
91	4	5	5	5	4	23
92	4	4	4	5	5	22
93	4	4	4	4	5	21
94	4	4	4	4	3	19
95	4	5	4	4	3	20
96	4	4	4	4	5	21
97	4	3	4	3	4	18
98	5	3	4	3	4	19
99	5	5	5	5	4	24
100	4	4	5	5	5	23
101	3	4	4	5	5	21
102	4	4	5	4	5	22
103	5	4	5	4	5	23
104	5	4	4	5	3	21
105	5	4	4	5	4	22
106	5	4	4	4	4	21
107	4	4	3	4	4	19
108	4	3	4	4	5	20
109	3	4	5	4	3	19
110	5	4	5	4	5	23
111	5	4	5	5	4	23
112	4	4	5	5	5	23
113	4	5	4	4	5	22
114	4	3	5	4	3	19
115	4	4	4	5	4	21
116	4	4	3	5	4	20
117	4	4	5	4	5	22
118	4	5	4	3	3	19
119	5	4	4	5	5	23
120	2	5	5	4	3	19



NO	Y					TOTAL
	1	2	3	4	5	
131	5	4	4	4	5	22
132	4	4	4	4	5	21
133	4	5	5	3	5	22
134	5	5	4	4	5	23
135	5	5	4	4	4	22
136	4	4	4	4	4	20
137	4	4	4	4	3	19
138	4	4	4	4	4	20
139	4	3	5	2	4	18
130	4	4	3	4	5	20
131	4	5	5	5	4	23
132	4	4	4	5	5	22
133	4	4	4	4	5	21
134	4	5	4	4	3	20
135	4	5	4	4	3	20
136	4	4	4	4	5	21
137	4	3	4	3	4	18
138	5	3	4	3	4	19
139	5	5	5	5	4	24
140	4	4	5	5	5	23
141	3	4	4	5	5	21
142	4	4	5	4	5	22
143	5	4	5	4	5	23
144	5	4	4	5	3	21
145	5	4	4	5	4	22
146	5	4	4	4	4	21
147	4	4	3	4	4	19
148	4	3	4	4	5	20
149	3	4	5	4	3	19
150	5	3	5	4	5	22
151	5	4	5	5	4	23
152	4	4	5	5	5	23
153	4	5	4	4	5	22
154	4	3	5	4	3	19
155	4	4	4	5	4	21
156	4	4	3	5	4	20
157	4	4	5	4	5	22
158	4	5	4	3	3	19
159	5	4	4	5	5	23
160	2	5	5	4	3	19

NO	X2					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	5	4	4	3	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	3	5	18
4	5	5	4	4	5	23
5	5	3	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	3	19
8	4	4	5	4	4	21
9	4	3	5	2	4	18
10	4	4	3	4	5	20
11	4	5	5	5	4	23
12	4	4	4	5	5	22
13	4	4	4	4	5	21
14	4	4	5	4	3	20
15	4	5	4	4	3	20
16	4	4	4	4	5	21
17	4	3	4	3	4	18
18	5	3	4	3	4	19
19	5	5	5	5	4	24
20	4	4	5	5	5	23
21	3	5	4	5	5	22
22	4	4	5	4	5	22
23	5	5	5	4	5	24
24	5	4	4	5	3	21
25	5	4	4	5	5	23
26	5	4	4	4	4	21
27	4	4	3	4	5	20
28	4	3	4	4	5	20
29	3	4	5	4	3	19
30	5	4	5	4	5	23
31	5	4	5	5	4	23
32	4	4	5	5	5	23
33	4	5	4	4	5	22
34	4	3	5	4	3	19
35	4	4	4	5	4	21
36	4	5	3	5	4	21
37	4	4	5	4	5	22
38	4	5	4	3	4	20
39	5	4	4	5	5	23
40	2	5	5	4	3	19

NO	X2					TOTAL
	1	2	3	4	5	
41	5	4	4	5	4	22
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	5	4	3	21
44	5	5	4	5	5	24
45	5	5	4	5	3	22
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	3	5	4	3	19
50	4	4	3	4	4	19
51	4	5	5	4	5	23
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	5	4	4	4	21
55	4	5	4	4	5	22
56	4	4	4	4	4	20
57	4	3	4	4	3	18
58	5	3	4	5	3	20
59	5	5	5	5	5	25
60	4	4	5	4	4	21
61	3	4	4	3	5	19
62	4	4	5	4	4	21
63	5	4	5	5	5	24
64	5	4	4	5	4	22
65	5	4	4	5	4	22
66	5	4	4	5	4	22
67	4	4	3	4	4	19
68	4	3	4	4	3	18
69	3	4	5	3	4	19
70	5	3	5	5	4	22
71	5	4	5	5	4	23
72	4	4	5	4	4	21
73	4	5	4	4	5	22
74	4	3	5	4	3	19
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	3	4	5	20
77	4	4	5	4	4	21
78	4	5	4	4	5	22
79	5	4	4	5	4	22
80	2	5	5	2	5	19

NO	Y					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	5	4	3	4	20
2	3	5	4	4	4	20
3	4	3	3	3	5	18
4	5	5	4	4	5	23
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	4	5	3	21
8	5	4	5	5	5	24
9	4	4	5	5	3	21
10	3	4	3	4	4	18
11	5	5	5	4	4	23
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	3	3	18
14	5	4	5	4	3	21
15	5	5	4	4	3	21
16	4	4	4	4	5	21
17	3	3	4	3	4	17
18	3	3	4	3	4	17
19	5	5	5	5	4	24
20	4	4	5	5	5	23
21	4	5	4	5	5	23
22	4	4	5	4	5	22
23	4	5	5	4	5	23
24	4	4	4	5	3	20
25	4	4	4	5	5	22
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	3	4	5	20
28	3	3	4	4	5	19
29	4	4	5	4	3	20
30	3	4	5	4	5	21
31	4	4	5	5	4	22
32	4	4	5	5	5	23
33	5	5	4	4	5	23
34	3	3	5	4	3	18
35	4	4	4	5	4	21
36	4	5	3	5	4	21
37	4	4	5	4	5	22
38	5	5	4	3	4	21
39	4	4	4	5	5	22
40	5	5	5	4	3	22

NO	Y					TOTAL
	1	2	3	4	5	
41	5	4	4	4	4	21
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	3	3	18
44	4	5	4	4	5	22
45	5	3	5	4	3	20
46	5	4	4	5	4	22
47	5	3	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	3	19
50	4	4	5	4	4	21
51	5	4	4	2	5	20
52	3	5	4	4	4	20
53	4	4	5	5	4	22
54	4	5	4	3	4	20
55	4	5	4	3	5	21
56	4	4	4	5	4	21
57	4	3	4	4	3	18
58	5	3	4	4	3	19
59	5	5	5	4	5	24
60	4	4	5	5	4	22
61	3	4	4	5	5	21
62	4	4	4	4	3	19
63	5	4	4	4	4	21
64	5	5	3	3	3	19
65	5	5	5	4	4	23
66	5	5	3	4	4	21
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	3	4	4	5	4	20
70	5	3	3	5	2	18
71	5	4	4	3	4	20
72	5	4	4	5	4	22
73	3	5	4	5	5	22
74	4	4	5	3	3	19
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	5	5	22
77	4	4	4	4	4	20
78	4	5	4	4	5	22
79	5	4	4	5	4	22
80	2	5	5	3	5	20



### Lampiran 3 Distribusi Frekuensi

**x1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.3	1.3	1.3
3	8	5.0	5.0	6.3
4	100	62.5	62.5	68.8
5	50	31.3	31.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	12.5	12.5	12.5
4	106	66.3	66.3	78.8
5	34	21.3	21.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	11.3	11.3	11.3
4	98	61.3	61.3	72.5
5	44	27.5	27.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.3	1.3	1.3
3	14	8.8	8.8	10.0
4	94	58.8	58.8	68.8
5	50	31.3	31.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	26	16.3	16.3	16.3
4	84	52.5	52.5	68.8
5	50	31.3	31.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	11.3	11.3	11.3
4	98	61.3	61.3	72.5
5	44	27.5	27.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	26	16.3	16.3	16.3
4	84	52.5	52.5	68.8
5	50	31.3	31.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	12.5	12.5	12.5
4	106	66.3	66.3	78.8
5	34	21.3	21.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	11.3	11.3	11.3
4	98	61.3	61.3	72.5
5	44	27.5	27.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	24	15.0	15.0	15.0
4	70	43.8	43.8	58.8
5	66	41.3	41.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	30	18.8	18.8	18.8
4	80	50.0	50.0	68.8
5	50	31.3	31.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	8.8	8.8	8.8
4	114	71.3	71.3	80.0
5	32	20.0	20.0	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	11.3	11.3	11.3
4	98	61.3	61.3	72.5
5	44	27.5	27.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**x2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.3	1.3	1.3
3	24	15.0	15.0	16.3
4	96	60.0	60.0	76.3
5	38	23.8	23.8	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	11.3	11.3	11.3
4	98	61.3	61.3	72.5
5	44	27.5	27.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	26	16.3	16.3	16.3
4	84	52.5	52.5	68.8
5	50	31.3	31.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	12.5	12.5	12.5
4	106	66.3	66.3	78.8
5	34	21.3	21.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	24	15.0	15.0	15.0
4	70	43.8	43.8	58.8
5	66	41.3	41.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

**y2**

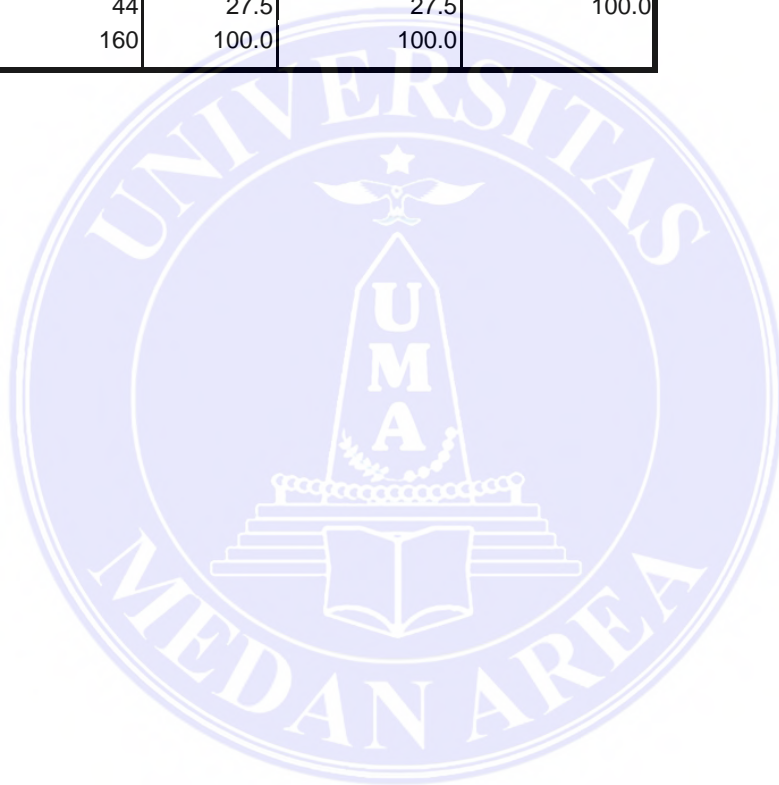
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	30	18.8	18.8	18.8
4	80	50.0	50.0	68.8
5	50	31.3	31.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	8.8	8.8	8.8
4	114	71.3	71.3	80.0
5	32	20.0	20.0	100.0
Total	160	100.0	100.0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	11.3	11.3	11.3
4	98	61.3	61.3	72.5
5	44	27.5	27.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	





## Lampiran 4 Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	X1.1	0.416	0.361	Valid
	X1.2	0.374	0.361	Valid
	X1.3	0.439	0.361	Valid
	X1.4	0.437	0.361	Valid
	X1.5	0.416	0.361	Valid
	X1.6	0.528	0.361	Valid
	X1.7	0.517	0.361	Valid
	X1.8	0.455	0.361	Valid
	X1.9	0.405	0.361	Valid
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0.440	0.361	Valid
	X2.2	0.686	0.361	Valid
	X2.3	0.431	0.361	Valid
	X2.4	0.455	0.361	Valid
	X2.5	0.386	0.361	Valid
	X2.6	0.374	0.361	Valid
	X2.7	0.439	0.361	Valid
	X2.8	0.437	0.361	Valid
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	Y.1	0.477	0.361	Valid
	Y.2	0.528	0.361	Valid
	Y.3	0.517	0.361	Valid
	Y.4	0.405	0.361	Valid

## Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	160	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	160	100.0

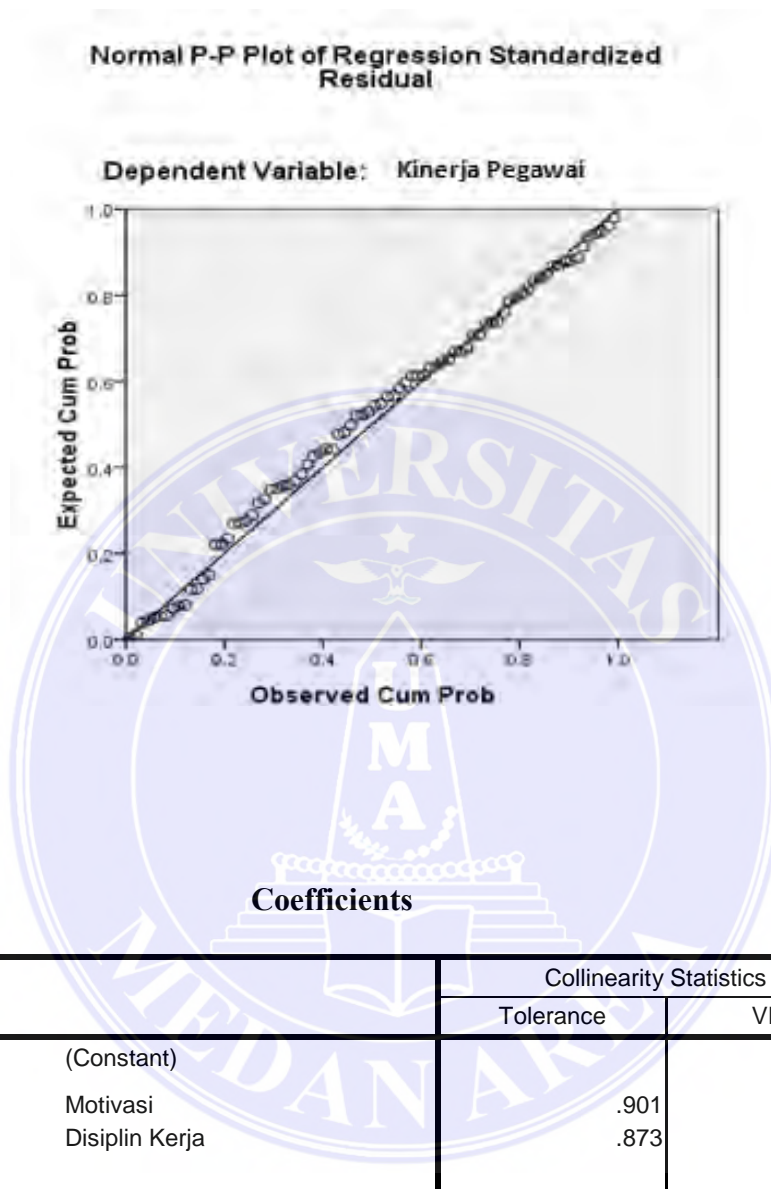
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.789	.788	21

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

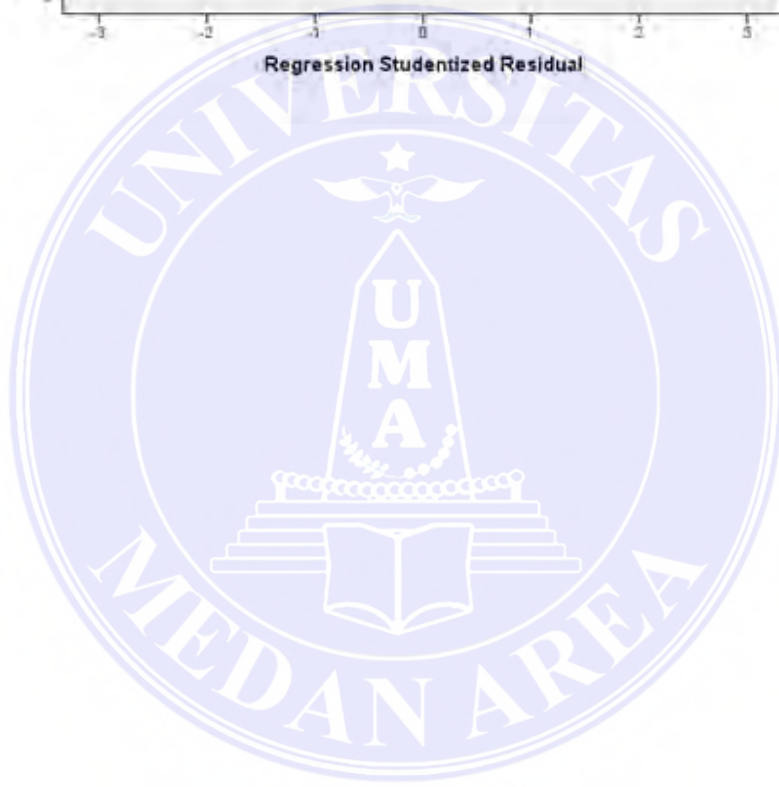
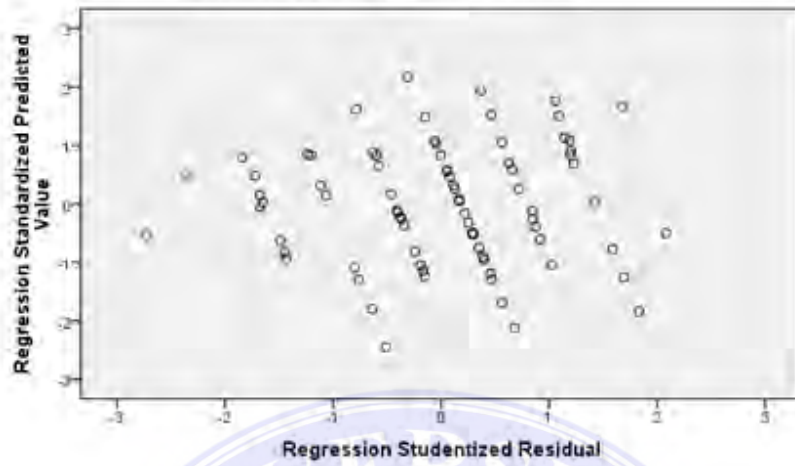
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	99.81	38.711	.334	.782
x1.2	99.96	39.226	.277	.785
x1.3	99.89	39.063	.283	.784
x1.4	99.85	38.484	.334	.782
x1.5	99.90	38.294	.336	.782
x1.6	99.89	40.785	.054	.795
x1.7	99.99	38.114	.368	.780
x1.8	99.79	37.081	.463	.774
x1.9	99.79	37.081	.463	.774
x2.1	99.93	37.437	.425	.777
x2.2	99.94	38.591	.412	.779
x2.3	99.89	40.785	.054	.795
x2.4	99.99	38.114	.368	.780
x2.5	99.79	37.081	.463	.774
x2.6	99.93	37.437	.425	.777
x2.7	99.94	38.591	.412	.779
x2.8	99.89	40.785	.054	.795
y1	99.99	38.114	.368	.780
y2	99.85	38.484	.334	.782
y3	99.90	38.294	.336	.782
y4	99.89	40.785	.054	.795

## Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## Lampiran 7 Uji Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.896	3.334		3.568	.001
	motivasi	.078	.182	.051	1.730	.008
	Disiplin kerja	.159	.120	.160	1.824	.019

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.715	4	2.679	3.938	.047 <sup>a</sup>
	Residual	214.085	75	2.854		
	Total	224.800	79			

a. Predictors: (Constant), ,motivasi, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 <sup>a</sup>	.278	.289	1.690

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai