

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA DEPARTEMEN TEKNIK PT PELINDO MARINE SERVICE)

Via Zahrotul Ummah

Universitas Negeri Surabaya

viazahrotulu@yahoo.com

Abstract

Human resources (HR) is important for the company because it has a role as a potential driver of all activities of the company. Companies that have qualified human resources can easily integrate company vision with company goals to employees so that achievement of corporate goals can be achieved. This study aims to analyze the effect of work discipline and motivation on employee performance (Study on engineering department of PT Pelindo Marine Service). The approach used in this research is quantitative approach. The sample technique used in this study is using a saturated sample of 42 employees. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 18 software.

The results showed that work discipline is significant to the performance of employees with a value of 2.603, the motivation has a significant positive effect on employee performance with a value of 3.191. Work discipline and motivation simultaneously affect employee performance. In the test results coefficient of determination (R) obtained value of 0.450. This means that the influence of work discipline and motivation on employee performance is 45%, while the remaining 55% is influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia hakikatnya ialah salah satu modal dasar pembangunan nasional era globalisasi yang memiliki dampak dalam dunia usaha. Pada era globalisasi dapat memicu timbulnya persaingan diantara perusahaan yang semakin ketat dengan tujuan untuk memperoleh pangsa pasar yang ditujunya, dengan hal ini dunia usaha dengan adanya globalisasi diharapkan dalam pencapaian sebuah organisasi pada perusahaan dapat lebih efektif dan efisien. Perusahaan sangat memerlukan tingkat keefektifan dan keefisienan yang baik agar daya saing maupun keunggulan lebih dimiliki dengan baik dari para pesaing, sehingga dengan adanya persaingan yang ketat, perusahaan dapat terus tumbuh dan bertahan dalam dunia usaha.

Penelitian ini dilakukan di PT Pelindo *Marine Service* yang beralamatkan di Jl. Prapat Kurung No. 58, Perak Utara, Surabaya. PT Pelindo *Marine Service* yang pada umumnya atau biasanya disebut dengan singkatan PT PMS, dimana PT PMS ialah salah satu dari anak perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbesar pada bidang penyelenggaraan jasa kepelabuhanan. PT PMS sebagai entitas perusahaan memiliki fungsi usaha

mandiri yang bergerak di bidang angkutan di perkapalan, perairan, dan industri kemaritiman lainnya.

PT. Pelindo *Marine Service* berusaha memberikan pelayanan jasa yang maksimal kepada konsumen. Dalam hal tersebut maka PT. PMS harus menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan sebuah kinerja dari para pegawai dengan baik. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi perusahaan, hal tersebut karena didorong oleh beberapa faktor yang salah satunya motivasi dan disiplin, jika kedua hal tersebut bisa berjalan dengan baik, maka dihasilkan kinerja yang optimal (<http://www.pelindomarine.com/company.html>).

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada diri karyawan tersebut dengan berdasar pada kualitas dan kuantitas yang dimilikinya. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, keberadaan sumber daya manusia di perusahaan memiliki kunci yang besar dan menjadi aset yang sangat penting dengan kontribusi yang besar didalam perusahaan dalam mencapai

tujuan yang akan dicapai perusahaan (Sutrisno,2009: 1). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.uk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab para karyawan terhadap tugas-tugasnya yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini mendorong semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya cita-cita perusahaan.

Dengan disiplin maka timbul adanya kekuatan, pada dasarnya seseorang yang meraih keberhasilan dalam karyanya dapat dipastikan bahwa mereka memiliki disiplin tinggi dalam diri setiap karyawan. Dalam mewujudkan tujuan dan cita-cita perusahaan, hal utama yang harus segera ditegakkan dan diterapkan di dalam perusahaan adalah menciptakan kedisiplinan pada diri setiap karyawan. Jadi, kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan merupakan kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sutrisno, 2011:98).

Sudah pernah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti yang pernah dilakukan oleh Handayani dan Bachri (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rifa'i dan Sasmita (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Fenomena kedisiplinan karyawan yang terdapat di PT PMS dirasa masih kurang, karena adanya beberapa karyawan PT. Pelindo Marine Service departemen teknik beristirahat sebelum jam 12.00 dan melebihi dari jam 13.00, tidak memakai seragam dan atribut yang sudah ditentukan oleh perusahaan. kasus lain yang berhubungan dengan kedisiplinan yaitu adanya beberapa karyawan yang terlambat pada waktu masuk ke kantor Dapat dilihat dari prosentase karyawan departemen teknik yang berjumlah 42 karyawan yang terlambat tiba dikantor melebihi jam masuk kerja untuk bulan september-november 2016 berikut:

Tabel 1.

Rekapitulasi data absensi karyawan departemen teknik tahun 2016

No	Bulan	Prosentase
1	September	76,1 %
2	Oktober	47,6 %
3	November	66,6 %

Sumber: SDM PT PMS 2016

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja selain disiplin kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu factor yang penting untuk dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih maksimal yang sesuai dengan terget perusahaan. Motivasi dalam penelitian ini mengacu pada teori yang telah dikemukakan oleh Malayu SP. Menurut Hasibuan (2001) dalam Sunyoto (2012:191), motivasi merupakan adanya dorongan perangsang atau keinginan sebagai daya untuk menggerakkan kemauan bekerja pada diri setiap seseorang tersebut, jadi setiap motif yang ditimbulkan dapat memiliki tujuan dan maksud tersendiri yang ingin dicapai.

Sudah pernah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dilakukan oleh Kiruja dan Makuru (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, et al. (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang ada di perusahaan PT PMS bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam semangat melakukan pekerjaan karena bisa dilihat dari beberapa karyawan yang datang terlambat pada saat waktu masuk ke kantor dan kembali ke kantor saat jam istirahat selesai, sebagian para karyawan kembali ke kantor melebihi dari jam yang telah ditetapkan pada peraturan perusahaan. Hal yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu karyawan senantiasa selalu berfikir hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya semangat dan kreatifitas lebih yang ditonjolkan pada diri karyawan agar *output* yang dihasilkan dapat muncul nilai lebih atau dapat menjadi istimewa pada pencapaian hasil yang lebih maksimal.

Dari uraian diatas, terdapat fenomena gap dan reasearch gab maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Teknik PT Pelindo *Marine Service*)".

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Disiplin Kerja

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kerelaan dan kesediaan [ada diri seseorang dalam menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Percepatan pada pencapaian suatu tujuan yang ingin dicapai pada perusahaan dapat dilakukan dengan adanya suatu sikap disiplin yang baik pada setiap karyawan. Keterlambatan dalam pencapaian suatu hasil yang ingin dicapai perusahaan dapat dipengaruhi dengan adanya sikap disiplin pada karyawan yang cenderung merosot atau kurang diterapkan.

Disiplin kerja menurut Keith Davis (1985:366) dalam Mangkunegara (2015:129) mengemukakan “*Dicipline is management as action to enforce organization standards*” (disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman-pedoman pada suatu organisasi). Sedangkan menurut Sutrisno dalam oleh Suwondo dan Sutanto (2015:136) disiplin adalah perbuatan, tingkah laku, dan sikap yang berlandaskan pada peraturan organisasi baik secara tertulis ataupun tidak tertulis.

Teori Motivasi

Bahasa latin dari motivasi yaitu “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Pemberian motivasi tersebut hanya diberikan untuk sesama manusia, khususnya kepada para pengikut atau bawahan (Hasibuan, 2001).

Menurut Hasibuan (2001) dalam Sunyoto (2012:191), motivasi adalah adanya dorongan perangsang atau keinginan sebagai daya untuk menggerakkan kemauan bekerja pada diri setiap seseorang tersebut, jadi setiap motif yang ditimbulkan dapat memiliki tujuan dan maksud tersendiri pada suatu keinginan yang ingin dicapai. Mangkunegara (2015:93) berpendapat bahwa motivasi adalah keadaan yang dapat mendorong agar pegawai dapat terus bergerak lebih maksimal sehingga mampu dalam pencapaian tujuan dari motifnya.

Teori Kinerja Karyawan

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:374) dalam (wibowo, 2016:2) menyatakan bahwa kinerja adalah keterkaitan pada tujuan organisasi pada hasil dari pekerjaan yang diperolehnya seperti dari segi efisiensi, kualitas, serta kriteria lainnya dari efektivitas. Menurut Rivai, Basri (2005:14) dalam Sinambela (2012:6) bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang tersebut atas hasil yang didapat atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan adanya berbagai kemungkinan, seperti kriteria, sasaran atau target atau

standar hasil kerja yang sudah dimusyawarkan serta ditentukan terlebih dahulu dan telah mendapat kesepakatan bersama.

Melihat teori-teori yang telah dikemukakan diatas dan tujuan penelitian maka berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

- H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo *Marine Service*.
- H2: Diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo *Marine Service*.
- H3: Diduga disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo *Marine Service*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, angka-angka merupakan data yang digunakan dalam penelitian ini serta analisis yang digunakan yaitu analisis statistik (Sugiyono, 2014:7). Untuk meneliti tingkat populasi atau sampel tertentu yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/statistik dengan maksud tertentu yaitu untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2014:8).

Jumlah populasi karyawan yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan pada departemen teknik PT Pelindo *Marine Service*. Sampling jenuh adalah teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini. Hal ini berarti bahwa semua dari anggota populasi yang dipilih merupakan bagian dari sampel pada penelitian ini dan dengan jumlah sampel sebanyak 42 karyawan.

Dalam proses pengumpulan data yang diperlukan maka penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan cara melalui hasil wawancara, observasi, dan hasil penyebaran kuesioner pada pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses penelitian, yaitu pada karyawan departemen Teknik PT Pelindo *Marine Service*. Disiplin kerja dan motivasi merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dimana variabel tersebut merupakan variabel independen, sedangkan untuk variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah perbuatan, tingkah laku, dan sikap karyawan yang tercantum pada peraturan di PT. Pelindo *Marine Service* baik tertulis maupun tidak tertulis.

Penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Singodimedjo (2002) dan Hasibuan (2003) dalam oleh Suwondo dan Sutanto (2015:138) yakni:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Kepatuhan pada peraturan perusahaan
- 3) Kerapian berpakaian
- 4) Ketepatan waktu bekerja

Motivasi adalah adanya dorongan perangsang atau keinginan sebagai daya untuk menggerakkan kemauan bekerja pada diri setiap karyawan PT. Pelindo Marine Service, setiap motif yang ditimbulkan dapat memiliki tujuan dan maksud tersendiri pada suatu keinginan yang ingin dicapai. Penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh McClelland sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara (2007) dalam Larasati (2014:203) yaitu

- 1) Kebutuhan Kekuasaan
- 2) Kebutuhan Afiliasi
- 3) Kebutuhan Prestasi

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi di PT. Pelindo Marine Service seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh konsep Wirawan (2009) dalam Larasati (2014:203) yakni:

- 1) Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan
- 2) Perilaku Kerja
- 3) Hasil Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS 18.0. hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat *outer loading* dari masing-masing item indikator disiplin kerja yang memiliki nilai dibawah 0,50 yaitu indikator ketepatan waktu bekerja, kerapian berpakaian, kepatuhan pada aturan perusahaan, dan tanggung jawab.

Outer loading dari masing-masing item indikator motivasi yang memiliki nilai dibawah 0,50 yaitu indikator kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Selanjutnya *outer loading* dari masing-masing item indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai dibawah 0,50 yaitu indikator hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2012:47) Reliabilitas merupakan alat ukur kuesioner dalam setiap indikator dari variabel. Kuesioner bisa dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*

> 0,70. Berikut ini adalah hasil perhitungan reliabilitas pada tiap variabel:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cros Of Value	Keterangan
Disiplin (X1)	0,766	0,70	Reliabel
Motivasi (X2)	0,851		Reliabel
Kinerja (Y1)	0,755		Reliabel

Sumber: Output SPSS 18.0, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 sehingga disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada instrumen penelitian reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Marine Service Departemen Teknik.

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis model persamaan regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression Analysis*) digunakan untuk menyatakan hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel bebas (*independent variabel*).

Tabel 3.
Hasil Estimasi Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,086	0,557	
Disiplin Kerja	0,342	0,131	0,351
Motivasi	0,411	0,129	0,430

Sumber: Output SPSS 18.0, 2017

Nilai konstanta (α) adalah 1,086 dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja dan motivasi sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja karyawan adalah 1,086. Makna tanda positif pada konstanta adalah meskipun tidak ada disiplin kerja dan motivasi maka kinerja karyawan PT Pelindo Marine Service Departemen Teknik tetap terjadi dengan nilai probabilitas sebesar 1,086.

Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Marine Service Departemen Teknik sebesar 0,342. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan berdampak semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Pelindo Marine Service Departemen Teknik.

Variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Marine Service

Departemen Teknik sebesar 0,411. Artinya semakin tinggi motivasi maka akan berdampak semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Pelindo *Marine Service* Departemen Teknik.

Nilai R Dan Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Didapat angka R sebesar 0,671 ($>0,5$) menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dengan dua variabel independennya yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) adalah kuat.

Nilai *Adjusted R Square* merupakan koefisien determinasi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,450 = 45\%$. Dari nilai tersebut dapat dijelaskan oleh variabel independen bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan sisanya $(100\% - 0,450) = 0,55$ atau 55% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan model regresi, variabel terkait dan variabel bebas yang terdapat adanya distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2012:160). Uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov*, menunjukkan bahwa terdapat semua variabel yang memiliki nilai signifikansi *Kolmogrov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,954 > 0,05$. Sehingga penelitian ini dapat dikatakan distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2012:105). Seluruh variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu 0,776 atau nilai *VIF* $< 10,00$ yaitu 1,288 maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak menemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan keragaman dari selisih nilai satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi (Ghozali, 2012:139). Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai sig. $0,817 > 0,05$ maka hal ini berarti termasuk homogen. Variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai sig. $0,247 > 0,05$ maka hal ini berarti motivasi termasuk homogen.

Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan spesifikasi model yang digunakan dalam sebuah penelitian tersebut sudah benar atau tidak (Ghozali, 2012:166). Hasil pengujian linieritas dari persamaan regresi pada penelitian ini dengan melihat F

pada kolom *deviation from linearity* harus lebih besar dari 0,05. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* yaitu $X1 = 0,143$ dan $X2 = 0,154$ yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang linier antara variabel independen (disiplin kerja dan motivasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) atau persamaan regresi pada penelitian ini benar-benar linier dan dapat diuji pengaruh secara parsial maupun simultan dapat menggunakan teknik analisis regresi linier.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu atau beberapa variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terkait.

Pengaruh secara parsial Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 2,603 didukung dengan nilai signifikan 0,013 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Pengaruh secara parsial Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 3,191 didukung dengan nilai signifikan 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji Signifikan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terkait. Pengaruh secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai F hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) adalah sebesar 15,986 didukung dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja (X1) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan PT Pelindo *Marine Service* setiap hari saat masuk ketempat kerja karyawan harus melakukan absensi atau *finger*, karena jika terdapat apar karyawan yang terlambat masuk ke kantor, maka karyawan akan mendapat teguran dari pimpinan. Keterlambatan maupun pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh karyawan berkaitan

dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini menyebabkan didiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terlihat karyawan yang datang terlambat pada saat masuk ke kantor akan mempengaruhi hasil kerja yang diperoleh dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika para karyawan belum menyadari bahwa, betapa pentingnya kedisiplinan datang tepat waktu ke kantor maupun dalam bekerja akan merugikan diri sendiri dan juga perusahaan.

Disiplin kerja memiliki banyak manfaat baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan dan perusahaan. Bagi organisasi dengan terciptanya disiplin kerja akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi tersebut sehingga dapat terciptanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja dengan secara optimal sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam terlaksananya pekerjaan. Dengan demikian, kondisi kerja yang kondusif, teratur dan terarah merupakan untuk penerapan dari disiplin kerja pada setiap karyawan, dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai rata-rata yang ada pada masing-masing indikator, kepatuhan waktu bekerja dan kerapian berpakaian di perusahaan masih dinilai kurang dibandingkan dengan indikator lainnya. Dapat dilihat ketika para karyawan yang datang terlambat ke kantor lebih dari jam 08.00, beristirahat sebelum jam 12.00 dan melebihi dari jam 13.00, tidak memakai seragam dan atribut yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Contohnya, pada saat hari jum'at dipagi hari para karyawan melaksanakan senam dan sesampai memasuki jam kerja para karyawanpun masih tetap memakai baju olahraga sampai jam kerja berakhir, sehingga mereka tidak memakai seragam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan merasa kurang mentaati peraturan dari perusahaan, seperti halnya tidak menggunakan APD pada saat diharuskan menggunakannya dilingkungan sekitar. Beberapa karyawan juga tidak menggunakan sepatu yang seharusnya ditetapkan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaan tertentu, karena ini sangat berguna untuk menjaga keselamatan dalam bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan PT Pelindo *Marine Service* sudah merasa puas dengan motivasi yang diberikan perusahaan. Dari segi lingkungan seperti rekan kerja pun bisa diajak untuk bekerjasama dan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja bisa meningkatkan pencapaian target perusahaan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang dari dalam diri karyawan guna melakukan sebuah tindakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan tujuan perseorang masing. Untuk melaksanakan dan meningkatkan kesadaran bagi para karyawan guna melakukan tugas yang sudah dibebankan terhadap setiap karyawan maka sebaiknya para karyawan diberikan sebuah motivasi.

Berdasarkan nilai rata-rata yang ada pada masing-masing indikator, kebutuhan prestasi dan kebutuhan kekuasaan di perusahaan masih dinilai kurang dibandingkan dengan indikator lainnya. Karyawan kurang termotivasi dalam semangat melakukan pekerjaan karena bisa dilihat dari beberapa karyawan yang datang terlambat pada saat waktu masuk ke kantor dan kembali ke kantor saat jam istirahat selesai, sebagian para karyawan kembali ke kantor lebih dari jam 01.00. Karyawan kurang memiliki motivasi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan dan cenderung dilakukan hanyalah sebatas gugur kewajiban, kurangnya kreasi dan semangat untuk menjadikan yang dilakukan para karyawan tersebut untuk menjadi istimewa dan mencapai hasil yang lebih maksimal.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan program SPSS 18.0 diperoleh nilai F hitung sebesar 15,986 didukung dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) PT Pelindo *Marine Service*.

Berdasarkan data responden dan nilai hasil pengolahan data bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Uji *Adjusted R Square* diperoleh hasil bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) adalah sebesar $0,422 = 42,2\%$ dan sisanya $57,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain, karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi saja tetapi juga banyak variabel lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah diperoleh dari penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo *Marine Service*. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo *Marine Service*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan motivasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2, pp. 191-200.
- Dhermawan, et al. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2, pp. 173-184.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat*. Penerbit Universitas Diponegoro. International, Inc, New Jersey.
- Handayani dan Bachri, Ahmad Alim. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 2, No. 3, pp. 289-299.
- Kiruja dan Makuru, Elegwa. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol. 2, No. 4, pp. 73-82.
- Larasati, Sindi dan Gilang, Alini. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. 5, No. 3, pp. 200-213.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketujuh. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Rifa'i dan Sasmita, Jumiati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pulp Pt.Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. 7, No. 1.
- Seputar perusahaan PT Pelindo Marine Service. <http://www.pelindomarine.com/company.html>. Diakses pada 5 Maret 2017. 21.15
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana.
- Suwondo, Diah Indriani dan Sutanto, Eddy Madiono. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL.17, NO. 2, pp. 135-144.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Cetakan ke-10. Jakarta: Rajawali Pers.