

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT PELINDO TERMINAL PETIKEMAS  
MAKASSAR NEW PORT**

**Disusun Oleh :**

**Susanna Limbong Labi**

**4519012059**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo  
Terminal Petikemas Makassar New Port

Nama Mahasiswa : Susanna Limbong Labi

NIM : 4519012059

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

**Pembimbing I**

Prof. Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si

**Pembimbing II**

Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si

**Mengetahui Dan Mengesahkan:**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bosowa**



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.M

**Ketua Program Studi**

**Manajemen**

Ahmad Jumarding, SE., MM.

Tanggal Pengesahan:

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Susanna limbong labi  
Nim : 4519012059  
Fakultas : Ekonomi dan bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo  
Terminal Petikemas Makassar New Port

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah tertulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 07 Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



  
**Susanna Limbong Labi**

## PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port”**. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa. Selama proses menyelesaikan skripsi ini banyak tunjangan dan bantuan tenaga, pemikiran baik moral maupun materi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis pada kesempatan ini dengan kerendahan hati menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Pertama-tama, ucapkan terimakasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr.Ir. Batara Surya, S.T., M.SI
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur., S.E., M.SI selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ahmat Jumarding, S.E.,M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, S.E., M.SI dan Dr. Hj. Darmawati Manda, S.E., M.SI sebagai dosen pembimbing atas waktuyang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikan kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan dan kesempatan untuk berkuliah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Kepada semua teman-teman seperjuangan di Universitas Bosowa dan terkhusus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terimakasih telah bersama-sama melalui suka duka yang telah dilalui bersama. Semoga kita semua diberi kesehatan dan selalu dalam lindungan-Nya

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karenanya saran dan kritik yang senantiasa penulis harapkan.

Makassar, 07 Agustus 2023

Penulis

**Susanna Limbong Labi**

## ABSTRAK

Susanna Limbong Labi. 2023. Skripsi. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port dibimbing oleh H. Muhammad Yusuf Saleh dan Hj. Darmawati Manda.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Penelitian yang dilakukan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port dengan populasi penelitian adalah karyawan yang terdaftar pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Sampel yang dipakai sebanyak 30 responden. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar 0,545, nilai  $t_{hitung}$  kompetensi sebesar 4,052, nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja sebesar 1,310, adapun nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,051. Dapat disimpulkan motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan variabel motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 7,294 lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,975

**Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

*Susanna limbong labi. 2023. Skripsi. The Influence of Motivation, Competency of Work Discipline on Employee Performance at PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Supervised by Prof H. Muhammad Yusuf Saleh and Hj. Darmawati Manda.*

*The purpose of this study was to examine and determine the Effect of Motivation, Competence and Discipline on Employee Performance at PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. The research method uses quantitativ methods. Research conducted at PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port with the study population are employees registered at PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. The samples used were 30 respondents.*

*The results of this study indicate that the t-value of motivationis 0,545, the t-value of comptency is 4,052, the t-count of work dicipline is 1,310, while the t-table value is 2,051. It can be concluded that motivation and work dicipline partially have no a positive and sinnifican effect on employee performance. In addition, simultaneously the variables of motivation, competence and work dicipline have a positive and significant effect on imployee performance. This is evidenced by the fcount value of 7,294 greater than the ftable value of 2,975.*

***Keywords: motivation, competence, work discipline and performace***

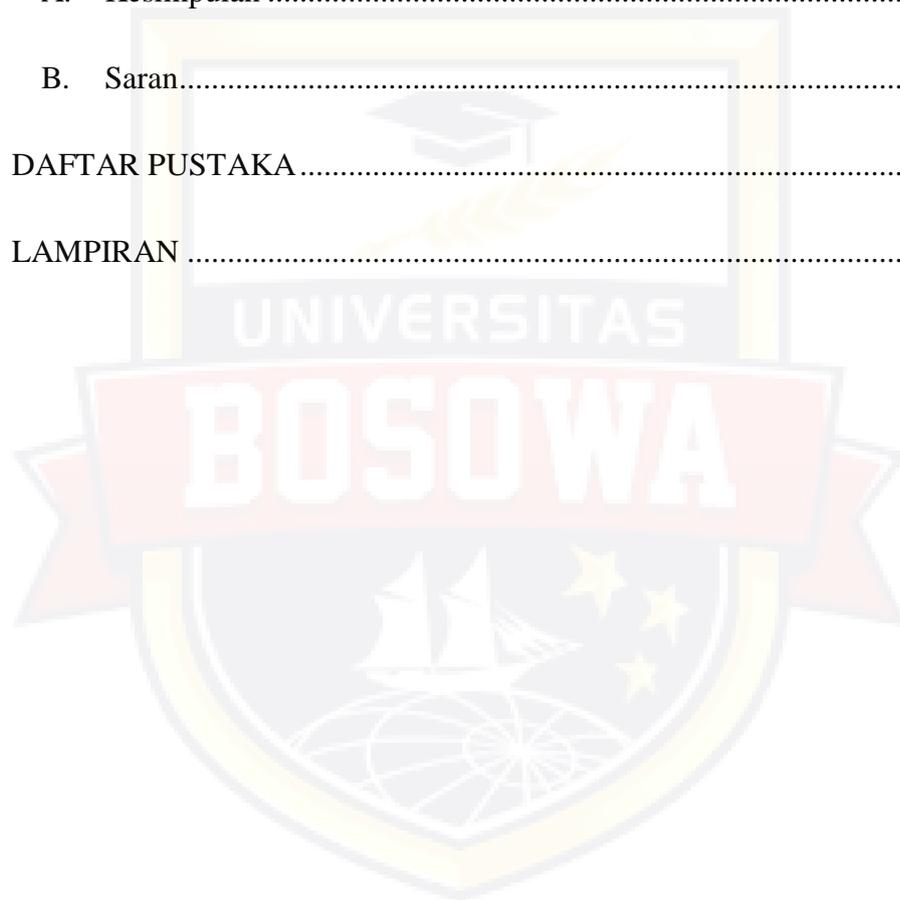
## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI .....	ii
PRAKATA .....	iii
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Lingkup Penelitian.....	5
F. Sistematika Penelitian.....	5
BAB II .....	7
TINJAUAN PUSTAKA .....	7
A. Kajian Teori .....	7
1, Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2, Motivasi.....	8

3, Kompetensi.....	12
4, Disiplin Kerja .....	16
5, Kinerja Karyawan.....	20
B. Penelitian Terdahulu .....	23
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Hipotesis.....	26
BAB III .....	28
METODE PENELITIAN .....	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian .....	28
C. Populasi dan Sampel .....	28
D. Instrumen Penelitian.....	29
E. Variable Penelitian .....	29
F. Jenis dan Sumber Data.....	30
G. Teknik Pengumpulan Data.....	31
H. Teknik Analisis Data.....	32
I. Definisi Operasional .....	34
BAB IV .....	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	36
A, Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	36

1. Sejarah PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port....	36
2. Visi dan Misi .....	39
3. Struktur Organisasi.....	40
4. Bidang Usaha.....	40
B. Pengujian Instrumen Penelitian.....	42
1. Uji Validitas.....	42
2. Uji Reliabilitas.....	44
C. Uji Asumsi Klasik.....	45
1. Uji Normalitas .....	45
2. Uji Multikolineritas .....	46
3. Uji Heteroskedastisitas .....	46
D. Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
E. Uji Hipotesis Penelitian.....	49
1. Uji t (parsial).....	49
2. Uji F (Simultan).....	51
3. Uji Koefisien Determinasi .....	51
F. Pembahasan hasil penelitian .....	53
1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.....	53
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	53
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	54

4. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	54
BAB V .....	56
PENUTUP .....	56
A. Kesimpulan .....	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN .....	60



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 KERANGKA PIKIR..... 25

GAMBAR 2. 2 STRUKTUR ORGANISASI ..... 40



## DAFTAR TABEL

TABEL 2. 1 PENELITIAN TERDAHULU .....	23
TABEL 2. 2 INDIKATOR.....	26
TABEL 4. 1 UJI VALIDASI .....	43
TABEL 4. 2 Uji Reabilitas.....	44
TABEL 4. 3 Uji Normalitas .....	45
TABEL 4. 4 Uji Multikolinieritas .....	46
TABEL 4. 5 Uji Heteroskedastisitas .....	47
TABEL 4. 6 Uji Regresi Linear Berganda .....	48
TABEL 4. 7 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T).....	49
TABEL 4. 8 Uji Signifikan Pengaru Simultan (Uji F) .....	51
TABEL 4. 9 Uji Koefisien Determinasi .....	52

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayaran dan logistik. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan ini harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam bidang yang sama. Namun, dalam kenyataannya, masih banyak karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port yang mengalami kinerja yang rendah. Makassar new port adalah salah satu proyek strategis nasional (PSN) yang dibangun oleh PT Pelindo IV (persero) dan saat ini PT Pelindo IV (persero) sudah merger dan menjadi PT Pelindo (Persero) yang berkantor pusat di Jakarta. Proyek ini merupakan karya anak bangsa. Pembangunan Makassar New Port sendiri dikerjakan secara bertahap. Tahap I A dibangun pada 2015 hingga 2018. Total investasi sebesar Rp.1,51 triliun. Proyek Makassar New Port dibagi dalam tiga tahap. Tahap I, proses pembangunannya lagi per paket. Yaitu paket A, B, C dan D. Total lahan pembangunan Makassar New Port (MNP) adalah 1.428 hektare, dengan nilai investasi sebesar Rp 89,57 triliun. Setelah soft Luncing MNP Tahap I A, dilanjutkan pekerjaan paket I B yang menghabiskan anggaran sebesar Rp 1,66 triliun dan ditarget rampung pada 2020. Dilanjutkan paket I C dengan anggaran sebesar Rp 2,69 triliun. Paket I C akan rampung pada 2022. Sementara paket I D dengan total investasi sebesar Rp 6,14 triliun dibangun sejak 2015 hingga 2022. Pemerintah telah menetapkan pelabuhan Makassar menjadi hubungan di kawasa

timur indonesia. Keputusan yang sangat tepat karena Sulawesi selatan merupakan daerah penghasil tanaman pangan terbesar di kawasan timur indonesia. Predikat sebagai lumbung padi nasional mengukuhkan posisi Sulawesi selatan sebagai produsen tanaman pangan yang cukup potensial. Terutama komoditas padi dan jagung sebagai komoditas tanaman pangan andalan produksi Sulawesi selatan memang sangat tersohor. Potensi sektor perikanan terdiri dari perikanan laut, perairan darat dan perairan umum. Komoditas perikananannya antara lain ikan tuna segar dan beku, ikan kerapu dan ikan kakap. Produk kelautan lainnya adalah rumput laut, saat ini, Sulawesi selatan merupakan sentral pengembangan produksi rumput laut di Indonesia.

Selain membangun Makassar, PT Pelindo IV juga harus mengembangkan pelabuhan yang ada di kawasan timur Indonesia. Karena tugas dari PT Pelindo IV bukan hanya membangun Makassar New Port, tetapi juga bagaimana mendistribusikan barang-barang yang dari Makassar dan kawasan timur Indonesia ke pelabuhan yang ada di pulau-pulau yang lain seperti Papua, Maluku dan sebagainya. Tentunya hal ini sangat menguntungkan pemilik kapal karena dapat mengurangi waktu sandar kapal di dermaga. Dari aspek operasional kapal, tentu akan lebih efektif dan efisien. Selain membangun Makassar New Port PT Pelindo IV juga harus mengembangkan pelabuhan yang ada di kawasan timur Indonesia. Karena tugas dari PT Pelindo IV bukan hanya membangun Makassar New Port. Tetapi juga bagaimana mendistribusikan barang-barang yang dari Makassar dan ke pelabuhan yang ada di pulau-pulau yang lain seperti Papua, Maluku dan sebagainya.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Tidak terkecuali dengan yang dilakukan PT Pelindo IV (Persero) yang bergerak pada bidang jasa pelabuhan ini telah berupaya untuk memberikan memotivasi dalam bekerja, semua ini diharapkan dapat memicu dalam meningkatkan kinerja mereka dalam menghadapi persaingan yang ketat.

Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi standar kerja di harapkan. Sedangkan kinerja tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas tertentu kinerja juga dapat dipandang sebagai suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta mampu mendukung daya saing perusahaan secara berkesinambungan. Selain untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seseorang karyawan yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013 hal,129) disiplin kerja dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman perusahaan. Oleh karena itu PT Pelindo IV (Persero) perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya motivasi, kompetensi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan

penelitian untuk menganalisis **Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port?
4. Apakah motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

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

1. Bagi perusahaan: Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi karyawan: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang tersebut.

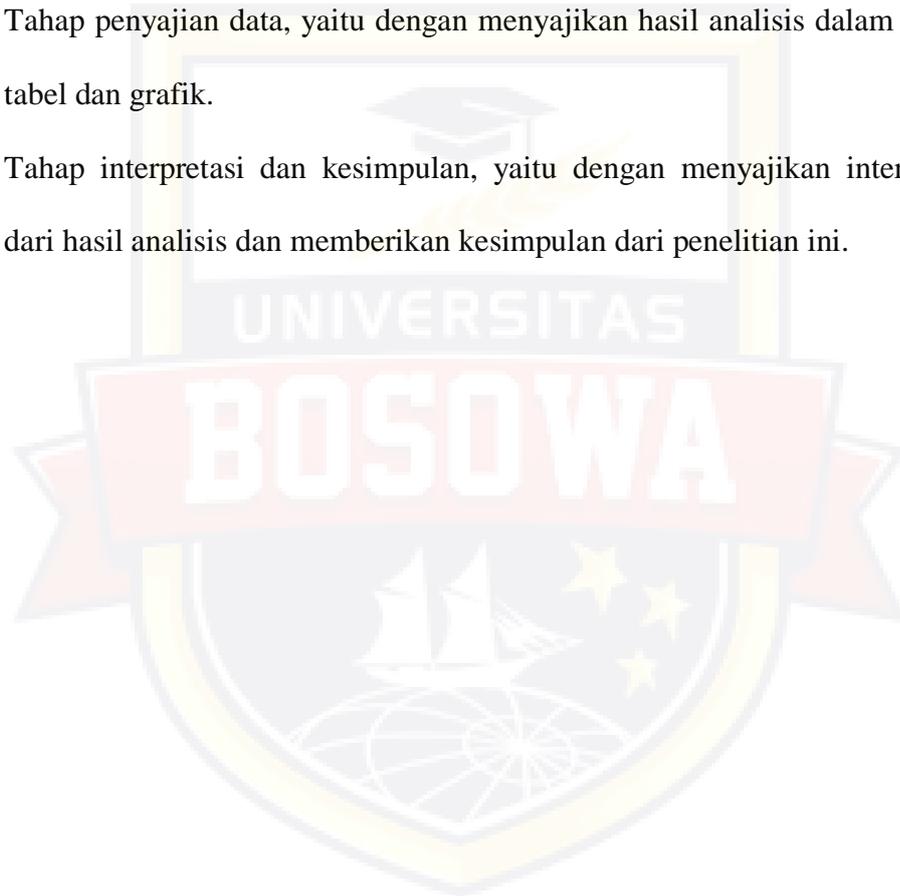
#### **E. Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan yang dipilih dengan metode random sampling.

#### **F. Sistematika Penelitian**

Sistematika penelitian ini terdiri dari beberapa tahap, yaitu:

1. Tahap pengumpulan data, yaitu dengan mengumpulkan data tentang motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.
2. Tahap analisis data, yaitu dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan.
3. Tahap penyajian data, yaitu dengan menyajikan hasil analisis dalam bentuk tabel dan grafik.
4. Tahap interpretasi dan kesimpulan, yaitu dengan menyajikan interpretasi dari hasil analisis dan memberikan kesimpulan dari penelitian ini.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1, Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Malayu Hasibuan (2001) manajemen adalah sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam merealisasikan tujuannya, karena manusia merupakan faktor yang terpenting yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan maupun perilaku organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi perusahaan. Unsur dari manajemen sumber daya adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2002) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Handoko (2002) manajemen sumber daya manusia adalah proses penerikan, seleksi, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu-individu maupun organisasi

## 2, Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori motivasi menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitar. Mangkunegara (2008:47) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Sedangkan Robbins (2001;116) mendefinisikan Motivasi juga sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Berdasarkan pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu yang timbul dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan.

### a, Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006;150) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

### 1), Motivasi Positif

Motivasi positif (insentif positif), manajer motivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

### 2), Motivasi Negatif

Motivasi negatif (insentif negatif), manajer motivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut di hukum.

### b, Manfaat Motivasi

Manfaat dari motivasi menurut Dr. Sowatno (2001;147) diantaranya sebagai berikut

- 1), Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2), Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3), Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4), Meningkatkan kedisiplinan waktu dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 5), Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 6), Meningkatkan kesejahteraan pegawai

### c, Teori-Teori Motivasi

Menurut sutarto wijono (2012;28) Teori motivasi terdiri dari:

#### 1), Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori hierarki kebutuhan maslow melihat bahwa individu yang bekerja mempunyai tahap kebutuhan dasar yang akan dicapai dalam pekerjaannya yaitu:

- a) Kebutuhan Fisiologis
- b) Kebutuhan Keamanan
- c) Kebutuhan Sosial
- d) Kebutuhan Harga Diri
- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

#### 2), Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Pada dasarnya teori ARG adalah meliputi kedua kebutuhan fisiologis dan keamanan didalam teori maslow sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Keberadaan
- b) Kebutuhan Relasi
- c) Kebutuhan Pertumbuhan

#### 3), Teori Kebutuhan Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor dikenal dengan *motivator theory* dan *hygiene theory*

#### 4), Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Dalam teorinya, McClelland mengemukakan terdapat tiga motif dalam motivasi yaitu:

- a), Motif kekuasaan yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- b), Motif afiliasi yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.
- c), Motif berprestasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.

#### d, Faktor-faktor Motivasi

Danim (2004) menyatakan bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
2. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

#### e. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Hariandja (2007;324) terdiri dari

- 1) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- 2) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya)
- 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)

### **3, Kompetensi**

Kompetensi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori kompetensi menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Kompetensi dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitar. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya. Kompetensi seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya (Pramudyo, 2010). Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi

merupakan karakter seseorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Kinerja orang kompeten dalam dilihat dari sudut pandang:

- a), Kesuksesan, yaitu orang yang selalu sukses dalam bidang tertentu.
- b), Kreativitas, yaitu orang yang selalu berpikir alternatif dalam memecahkan masalah dan setiap masalah yang dihadapi dapat dipecahkan.
- c), Inovatif yaitu orang yang mampu menemukan sesuatu yang baru misalnya alat kerja baru, metode kerja baru, produk baru dan sebagainya.

Orang kompeten bukan orang yang serba bisa, tetapi orang yang ahli dibidang pekerjaan tertentu, misalnya akuntan, dokter, manajer, guru, buruh dan lain sebagainya. Mereka adalah orang yang mempunyai keahlian khusus dalam bidang pekerjaan tertentu dan selalu sukses dalam melaksanakannya.

#### a, Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Zwell (2000) Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

##### 1), Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

## 2), Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak baik dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berproses serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi orang

## 3), Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. dorongan motivasi diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

## 4), Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang akan menurun.

## 5), Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses

pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkat kompetensinya.

#### 6), Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

#### b, Indikator kompetensi

Indikator kompetensi berdasarkan pendapat Priansa (2014) dimana seseorang karyawan yang berkompeten mampu menunjukkan diantaranya sebagai berikut:

- 1), Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada didalam organisasi secara rasional.
- 2), Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya
- 3), Menguasai taktik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.
- 4), Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada didalam organisasi dengan baik.
- 5), Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal.

### c, Efek kompetensi

Manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut:

- 1), Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
- 2), Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- 3), Meningkatkan keterampilan dan marketabiliti sebagai pegawai.
- 4), Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan nilai dari kualifikasi yang di akui dan potensi pengembangan karier.
- 5), Pilihan perubahan kerier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.
- 6), Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karya.
- 7), Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

### **4, Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori disiplin kerja menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitar.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai dan Slaga (1011;825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Definisi lain mengenai disiplin kerja di kemukakan oleh Mangkunegara (2011;129) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang didalamnya mencakup:

- a) Adanya tata tertip atau ketentuan-ketentuan
- b) Adanya kepatuhan para pengikut
- c) Adanya sanksi bagi pelanggar

a, Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Disiplin kerja dapat terlaksana melalui beberapa faktor pendukung. Singodimedjo dalam Sutrisno (2011;89) membedakan disiplin kerja sebagai faktor pendukung yang penting, diantaranya:

- 1), Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2), Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3), Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
- 4), Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5), Ada tdiaknya pengawasan pimpinan
- 6), Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7), Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

b, Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2009:129) Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1), Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya uuntuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan. Pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahaminsemua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam oraganisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada

dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

## 2), Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya megerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Pada disiplin kreatif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan pedoman yang berlaku. Tujuan pemberi sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan agar pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

## C, Indikator disiplin kerja

Menurut Singodimejo (2011;94) adalah sebagai berikut:

### 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

### 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

### 3) Taat terhadap aturan perilaku

Dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

#### 4) Ada terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### **5, Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Mathis dan Jackson, 2009). Sedangkan menurut Firman Manne dan Hasanuddin Remmang (2019) mengatakan kinerja adalah perbandingan dari hasil yang diperoleh pegawai setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi.

Menurut (Muhammad Kafwari Yunus, (2019) berpendapat kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manager/pengusaha. Sedangkan Abduh, thamrin, dan arifuddin mane, lijan poltak sinambela, dkk, (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai/karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh

kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

a, Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Disebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Mathis Jackson (2009) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual adalah sebagai berikut:

- 1), Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- 2), Usaha yang dicurahkan, yaitu terdiri dari motivasi, etika pekerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- 3), Dukungan organisasi yang diterimanya dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi. Standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

b, Indikator kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (1999:75) bahwa Indikator kinerja yaitu:

- 1), Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari

tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

#### 2), Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### 3), Tanggung jawab

Menunjukkan beberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya mempertanggung jawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 4), Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 5), Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

## B. Penelitian Terdahulu

**TABEL 2. 1 PENELITIAN TERDAHULU**

No	Peneliti	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	<b>Mulyono (2012)</b>	1. Kompetensi 2. Motivasi 3. Kinerja pegawai	Regresi berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai
2.	<b>Dipta Adi Prawatya &amp; Susilo Toto Raharjo (2012)</b>	1. 1.disiplin kerja 2. 2.budaya organisasi 3. 3.kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai hubungan disiplin kerja budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pabrik minyak ayu putih di krai purwodadi menunjukkan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
3.	<b>Ms. Surbhi Sofat (2012)</b>	1. 1.motivasi kerja 2. 2.kinerja karyawan 3. 3.produktivitas organisasi	Regresi Linier berganda	Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas organisasi

### **C. Kerangka Pikir**

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut:

#### 1, Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya.

#### 2, Hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan

Kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan pun akan tercapai. Sebaliknya apabila kemampuan karyawan rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai

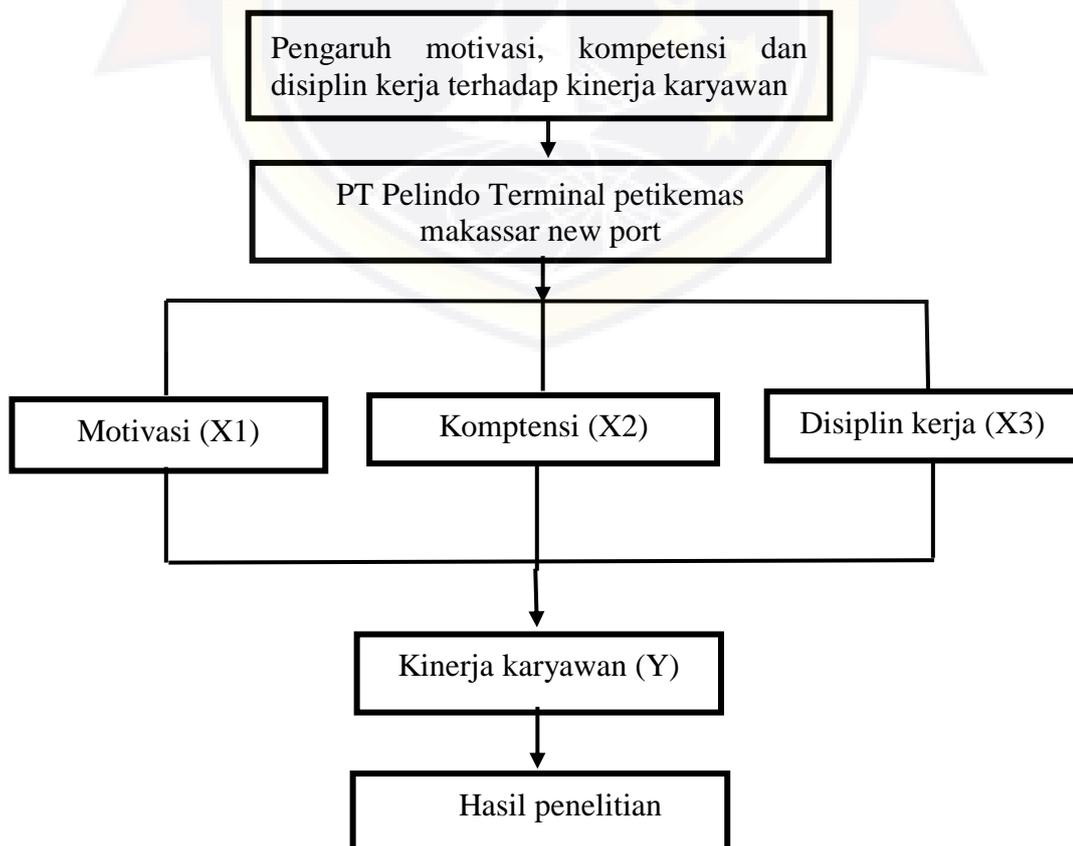
#### 3, Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

#### 4, Hubungan antara motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi, kompetensi dan disiplin kerja. Seseorang karyawan yang telah memiliki motivasi, kompetensi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja karyawan.

**GAMBAR 2. 1 KERANGKA PIKIR**



**TABEL 2. 2 INDIKATOR**

<b>NO</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>NARASUMBER</b>
1.	Motivasi	1. Kebutuahn fisiologis 2. Kebutua rasa aman 3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualitas diri	Abraham Maslow menurut Hariandja (2007;324)
2.	Kompetensi	1. Mampu mengemban tugas dan pekerjaan 2. Memiliki pengetahuan yang mendalam 3. Menguasai teknik-teknik menyelesaikan pekerjaan 4. Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan 5. Berorientasi pada proses dan hasil	Priansa (2014)
3.	Disiplin kerja	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku 4. Ada terhadap peraturan lainnya diperusahaan	Singodimejo dalam sutrisno (2011;94)
4.	Kinerja karyawan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama	Anwar prabu mangkunegara (1013;75)

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1, Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT

Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

H2, Diduga Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT

Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

H3, Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

H4, Diduga Motivasi kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:14), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan populasi penelitian, teknik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random samling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisi data yang digunakan bersifat kuantitatif/bia diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port yang bertempat di Jl. sultan abdullah raya, tallo.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1, Populasi**

Populasi adalah wilaya generalisasi yang terdiri atas; obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2015:17).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan yang dipilih dengan teknik random sampling.

## 2, sampel

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, (sugiyono, 2009:116). Jadi sampel dapat dikatakan sebagai wakil dari seluruh populasi yang akan diteliti. Seluruh yang terdapat pada sampel hanyalah sebagian dari jumlah populasi secara keseluruhan. Setelah peneliti menentukan populasi maka selanjutnya peneliti akan menentukan sampel peneliti, dengan harapan sampel yang ditentukan dapat mewakili dari populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh.

### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### **E. Variable Penelitian**

Variable independen: variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variable dependen: adalah variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

#### **F. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian memerlukan data baik deskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian di kantor PT Pelindo terminal petikemas makassar new port terdiri dari dua jenis yaitu:

##### 1, data primer

data yang diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan baik yang diperoleh dari pimpinan maupun karyawan dengan cara mengumpulkan atau mengolah sendiri data responden secara langsung. Dalam hal ini yang digunakan sebagai data primer adalah hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian.

##### 2, data sekunder

data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen yang telah ada pada perusahaan. Dokumen tersebut antara lain seperti gambaran umum perusahaan yang terdiri dari visi, misi, dan nilai perusahaan, struktur organisasi, daftar jumlah karyawan, serta panitia maupun fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

### 1, observasi

teknik ini dilakukan dengan cara meangamati langsung dalam proses kegiatan

### 2, Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-ha; atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majala, prasasti notulen rapat, agenda dan sebagainya (arikunto,1990;234). Metode ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi digunakan penelitian ini yang meliputi struktur orgnanisasi.

keseharian pegawai pt pelindo terminal petikemas makassar new port

### 3, wawancara

ialah pengumpulan data dengan data dengan melakukan tanyak jawab secara langsung kepada beberapa orang yang berkaitan dengan penelitian

### 4, kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data primer yaitu dengan cara meminta responden mengisi kuesioner untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai pengaruh stres kerja pada karyawan PT Pelindob terminal petikemas makassar new port

## H. Teknik Analisis Data

Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1, Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan lienaritas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali (2013:160). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan *Normal Probability Plot*. Normal jika dapat mengejar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105). Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (indevenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Deteksi Multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat nila *tolelancedan* lawannya varience Factor (*VIF*).

### c. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2013:107). Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji linearitas Via Anova dengan program SPSS 23.00 for windows. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi dan regresi linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan  $>0,05$ .

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan sehingga dapat diperkirakan antar baik atau buruknya variabel independen terhadap naik turunnya suatu tingkat variabel dependen, begitu juga sebaliknya. Teknik estimasi variabel dependen yang digunakan adalah *Ordinary least square (OLS)* yaitu mengestimasi garis regresi dengan jalan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan setiap observasi terhadap garis tersebut (Imam Ghozali, 2005).

Model persamaan regresi secara umum berbentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan PT Pelindo
- a = Bilangan konstanta
- $b_1X_1$  = Koefisien regresi X1 (Motivasi)
- $b_2X_2$  = Koefisien regresi X2 (Kompetensi)
- $b_3X_3$  = Koefisien regresi X3 (Disiplin Kerja)
- e = standar error

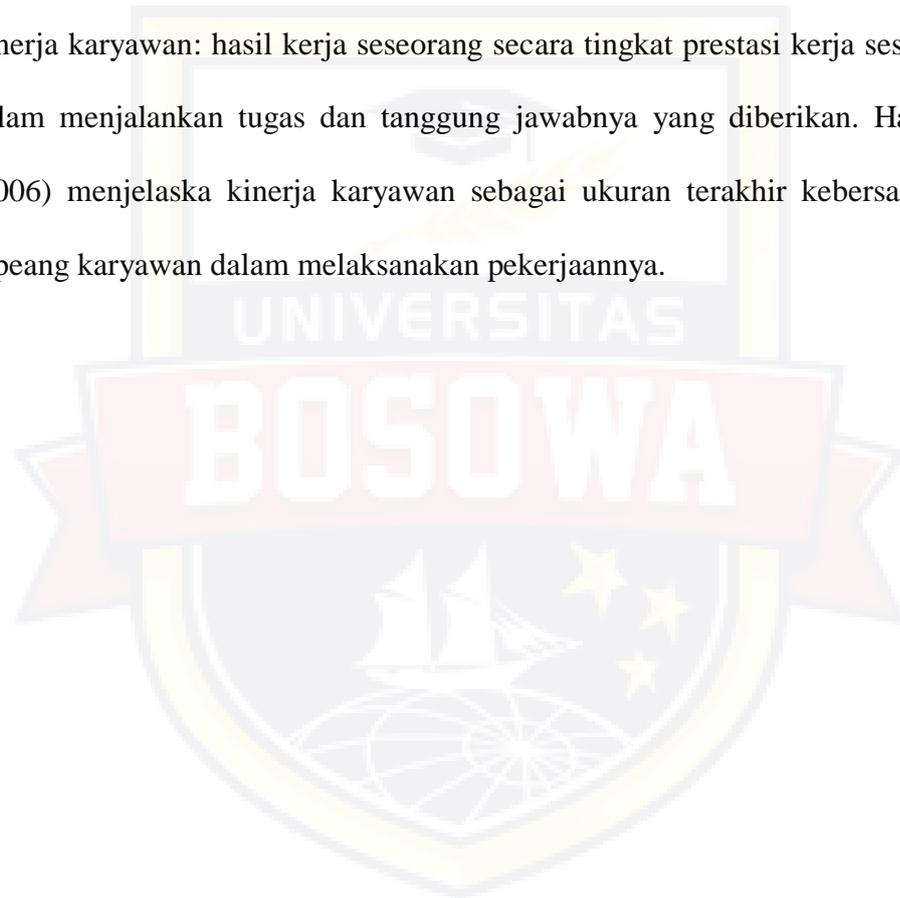
### 3. Uji Delta Koefisien ( $\Delta r^2$ )

Delta koefisien Determinasi ( $\Delta r^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta r^2$ ) yang kecil disebabkan karena adanya error yang semakin besar varians error mengganbarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketikarancangan kuisioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta r^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

#### **I. Definisi Operasional**

- 1, Motivasi kerja: merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi
- 2, Kompetensi kerja: kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan atau kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

- 3, Disiplin kerja: menurut (sumadhinata, 2018) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu tempat.
- 4, Kinerja karyawan: hasil kerja seseorang secara tingkat prestasi kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan. Handoko (2006) menjelaskan kinerja karyawan sebagai ukuran terakhir keberhasilan sepeang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A, Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port**

Berdirinya perusahaan sebagai hasil integrasi ini adalah inisiatif strategis pemerintah selaku pemegang saham untuk mewujudkan konektivitas nasional dan jaringan ekosistem logistik yang lebih kuat. Konektivitas maritim baik keterhubungan agar pelabuhan-pelabuhan didalam negeri maupun antara pelabuhan didalam dan luar negeri akan meningkat. Dengan memiliki kendali strategis yang lebih baik dan didukung oleh kemampuan finansial yang kuat, operasional bisnis pelindo menjadi lebih terkoordinasi, terstandar dan efisien sehingga akan memberi keuntungan bagi masyarakat khususnya pengguna jasa. Saat ini itegrasi pelindo dibagi menjadi empat (4) unit bisnis (sub-holding) di antaranya PT Pelindo Multi Terminal, PT Pelindo Solusi Logistik, PT Pelindo Terminal Petikemas dan PT Pelindo Jasa Maritim. Pelindo Terminal Petikemas atau TPK merupakan Operator terminal yang memberikan pelayanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi dan terstandar, dibawah naungan operator pelabuhan terbesar di indonesia, kami memiliki peran strategis dalam medorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi nasional.

Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai negara maritim. Dimasa lalu, kerajaan-kerajaan maritim nusantara seperti sriwijaya, Majapahit, kerajaan di Maluku perna memegang kunci jalur perdagangan dunia lewat rempah-rempah. Pedagang-pedagang dari Gurajar dan Cina mengambil rempah-remoah dari

kepulauan Maluku lalu mengirimkannya melalui kapal-kapal dagang menuju Cina, semenanjung Arap, Eropa hingga ke Makassar. Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi tempat persinggahan dan pusat perdagangan yang mempertemukan para pedagang dari berbagai bangsa, sehingga menjadi bandar niaga yang besar. Hal ini melatari lahirnya pelabuhan Indonesia di era kemerdekaan. Sebelumnya untuk mengelolah kepulauan di Indonesia, dibentuk 4 pelindo yang terbagi berdasar wilayah yang berbeda. Merger atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu pelindo yang kemudian diberi nama PT Pelabuhan Indonesia. Pelindo II bertindak sebagai holdig induk (perusahaan induk) dan ke-3 pelindo (I, II, IV) bertindak sebagai sub-holding. Pembentukan sub-holding yang mengelola klaster-klaster usaha ditunjukkan untuk meningkatkan kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha.

Terminal Petikemas Makassar merupakan salah satu inti segmen usaha yang ada di PT Pelabuhan Indonesia IV (persero). Pada tanggal 1 Agustus 2007 Terminal Petikemas Makassar telah dideklarasikan pelayanan PT Pelabuhan Indonesia IV khususnya terkait pelayanan terhadap petikemas seiring pertumbuhan kontainerisasi yang melalui Pelabuhan Makassar. Pada dasarnya, pelayanan Terminal Petikemas Makassar berorientasi kepada beberapa kebijakan dasar yaitu: efisiensi biaya, efektifitas waktu, dan juga kepuasan pelanggan sebagaimana terkandung pada visi dan misi perusahaan dalam menghadapi dunia persaingan global yang selalu berubah-ubah. Dalam usahanya memberikan kepuasan kepada pelanggan, Terminal Petikemas Makassar terus mengembangkan kualitas pelayanan dengan menerapkan kebijakan kualitas yaitu "Pelayanan

dengan ketepatan waktu, keamanan, dan terpercaya” dengan standar internasional. Perkembangan kualitas pelayanan Terminal Petikemas juga didukung oleh ketersediaan fasilitas dan peralatan yang modern, serta sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan aman. Selain itu, penerapan sistem terkomputerisasi dan berstandar internasional juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan Terminal Petikemas Makassar. Makassar New Port adalah salah satu Proyek Strategis Nasional (PSN) yang dibangun oleh PT Pelindo IV (persero) dan saat ini PT Pelindo IV (persero) sudah merger dan menjadi PT Pelindo (persero) yang berkantor pusat di Jakarta.

Proyek ini merupakan karya anak bangsa. Pembangunan Makassar New Port sendiri dikerjakan secara bertahap. Tahap I A dibangun pada 2015 hingga 2018. Total investasi sebesar Rp 1,51 triliun. Proyek Makassar New Port dibagi dalam tiga tahap. Tahap I, proses pembangunannya dibagi lagi per paket. Yaitu paket A, B, C dan D. Total lahan pembangunan Makassar New Port (MNP) adalah 1.428 hektare dengan nilai investasi sebesar Rp 89,57 triliun. Setelah soft launching MNP Tahap I A, dilanjutkan pekerjaan Paket I B yang menghabiskan anggaran sebesar Rp 1,66 triliun dan ditarget rampung pada 2020 mendatang. Dilanjutkan paket I C dengan anggaran sebesar Rp 2,69 triliun. Paket I C akan rampung pada 2022 nanti. Sementara paket I D dengan total investasi sebesar Rp 6,14 triliun, dibangun sejak 2015 hingga 2022. Pembangunan Makassar New Port Tahap II akan dimulai pada 2022 hingga 2025, dengan modal yang ditanam sebesar Rp 10,01 triliun. Pembangunan tahap III atau tahap terakhir, akan

dilakukan pada 2022 hingga 2025. Investasi yang akan digelontorkan sebesar Rp 66,56 triliun. Hingga 2025, Makassar New Port akan memiliki dermaga sepanjang 9.923 meter. Kapasitas lapangan penumpukan akan menampung 17,5 juta TEU's per tahun. Adapun panjang dermaga tahan I A yakni 320 meter dengan kapasitas terpasang 500.000 TEU's. di tahap I B juga dibangun dermaga yang memiliki panjang 330meter dengan kapasitas terpasang 1 juta TEU's. Untuk tahap I C, dermaga yang dibangun memili panjang 350 meter, dengan kapasitas terpasang 1 juta TEU's. Tahap I D, panjang dermaganya yaitu 1,043 meter. Pembangunan Makassar New Port Tahap II dengan 3.338 meter, akan memiliki kapasitas terpasang 5 juta TEU's. Sedangkan tahap III juga akan dibangun dermaga dengan panjang 4.500meter dan kapasitas terpasang 10 juta TEU's.

## **2. Visi dan Misi**

Adapun visi dan misi pada perusahaan tersebut diantaranya:

### **a. Visi**

“Menjadi perusahaan pengelola pelabuhan yang terintegritas, berdaya saing tinggi dan bertaraf internasional”

### **b. Misi**

- 1). Menjadi penggerak dan pendorong pertumbuhan ekonomi indonesia timur
- 2). Menyediakan jasa kepelabuhan dan non-kepelabuhan (pengunjung) yang terintegritasi dengan berorientasi pada kepuasan dan loyalitas pelanggan.
- 3). Mencipkan transformasi untuk mendorong pengembangan profesional dan personal bagi kesejahteraan karyawan.

- 4). Meningkatkan nilai tambah bagi stakeholder internal dan eksternal secara berkelanjutan.
- 5). Memaksimalkan nilai pemegang saham secara berkelanjutan (stakeholder).



### 3. Struktur Organisasi

#### 4. Bidang Usaha

PT Pelabuhan Indonesia (persero) (berbisnis dengan nama Pelindo) adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang logistik, terutama pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Saat ini, perusahaan ini mengoperasikan 94 pelabuhan yang terletak di 32 provinsi Indonesia. Dari Sumatera Barat hingga Jawa Barat, Pelindo menjadi salah satu BUMN strategis

dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi yang signifikan dalam perhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut. Perusahaan yang dibentuk oleh pemerintah sejak tahun 1960 ini telah berubah status usaha dari PN sejak pendirinya berlanjut menjadi perum pada tahun 1983 dan akhirnya menjadi perseroan terbatas pada tahun 1992. Perubahan status usaha itu tak lepas dari gegap gempitnya pelindo untuk menjalankan fungsinya sebagai pelaksana teknis kegiatan logistik dibidang kepelabuhan, yaitu membangun pelabuhan terbesar di indonesia, tanjung priok. Pencapaian sukses pernah diraih perusahaan ini sebagai The Best Port Practices in Asia-Pacific Region pada tahun 1980an. Namun, tidak lepas juga akibat tidak adanya perkembangan signifikan dalam kegiatannya membuat pelindo tertinggi dan terkucil. Meski cukup ironis untuk diketahui, pelindo tidak malu untuk meghadapi perubahan dan bergerak bersama dengan perubahan dengan berubah. Kawasan pelabuhan diperluas, fasilitas pelabuhan diperbarui dan tata kelola manajemen perusahaan dirombak total untuk menciptakan gerak usaha yang lebih adaptabel, resilien dan progresif dalam perkembangannya sebagai pengelola pintu perdagangan indonesia. Kini, setelah menjalani serangkaian penataan, revitalisasi dan traspormasi, Pelindo hadir menjadi pengelola dan pengembangan kegiatan logistik, tidak hanya sekedar pelabuhan tetapi juga berbagai usaha yang berkait dengan logistik sebagai energi perdagangan indonesia. Pada tanggal 1 oktober 2021, Pelindo 1, Pelindo III, dan Pelindo IV resmi digabung kedalam perusahaan di indonesia. Sehingga nama Pelindo II resmi berubah menjadi hanya Pelindo saja.

Bidang usaha Pelindo meliputi penyediaan dan pengusahaan:

- a) Perairan dan kolam pelabuhan untuk lalu lintas pelayaran dan tempat kapal berlabuh.
- b) Pelayanan pemanduan dan penundaan kapal keluar masuk pelabuhan, oleh gerak kapal di dalam kolam serta jasa pemandu dan penundaan dari satu pelabuhan ke pelabuhan lainnya.
- c) Fasilitas untuk kapal bertambah serta melakukan bongkar muat barang dan hewan.
- d) Fasilitas perdagangan dan lapangan penumpukan.
- e) Terminal konvensional, terminal petikemas, dan terminal curah untuk melayani bongkar muat komoditas sesuai jenisnya
- f) Terminal penumpang untuk pelayanan embarkasi dan debarkasi penumpang kapal laut.
- g) Fasilitas listrik, air minum dan telepon untuk kapal dan umum di daerah lingkungan kerja pelabuhan.
- h) Lahan untuk industri, bangunan dan ruang perkantoran umum.
- i) Pendidikan dan latihan yang berkaitan dengan kegiatan kepelabuhanan.
- j) Jasa barang serta pusat lalu lintas.

## **B. Pengujian Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah salah satu jenis uji statistik yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur dapat mengukur variabel yang diinginkan. Validitas berarti sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya di ukur. Uji validitas sangat penting

dilakukan untuk memastikan keakuratan dan kehandalan dari alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian atau pengukuran.

**TABEL 4. 1 UJI VALIDASI**

Variabel	Item	r-hitung	r-table (df=n-2 df= 28)	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,5935	0,3610	Valid
	X1.2	0,6262	0,3610	Valid
	X1.3	0,5577	0,3610	Valid
	X1.4	0,3816	0,3610	Valid
	X1.5	0,5010	0,3610	Valid
	X1.6	0,7146	0,3610	Valid
	X1.7	0,5778	0,3610	Valid
	X1.8	0,5475	0,3610	Valid
	X1.9	0,5009	0,3610	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,5675	0,3610	Valid
	X2.2	0,7077	0,3610	Valid
	X2.3	0,6211	0,3610	Valid
	X2.4	0,5625	0,3610	Valid
	X2.5	0,7622	0,3610	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,7502	0,3610	Valid
	X3.2	0,6378	0,3610	Valid
	X3.3	0,7366	0,3610	Valid
	X3.4	0,5611	0,3610	Valid
	X3.5	0,6815	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,4145	0,3610	Valid
	Y2	0,3754	0,3610	Valid
	Y3	0,6674	0,3610	Valid
	Y4	0,7618	0,3610	Valid
	Y5	0,9066	0,3610	Valid
	Y6	0,7056	0,3610	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel motivasi (X1), kompetensi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,05;30) = 0,3610$ , sehingga seluruh instrumen yang ada dapat digunakan untuk penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan istilah yang mengacu pada tingkat kepercayaan yang cukup terhadap sebuah indikator, sehingga indikator tersebut dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data. Reliabel sendiri bermakna dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam penelitian, sebuah instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel jika dimiliki nilai koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

**TABEL 4. 2 Uji Reabilitas**

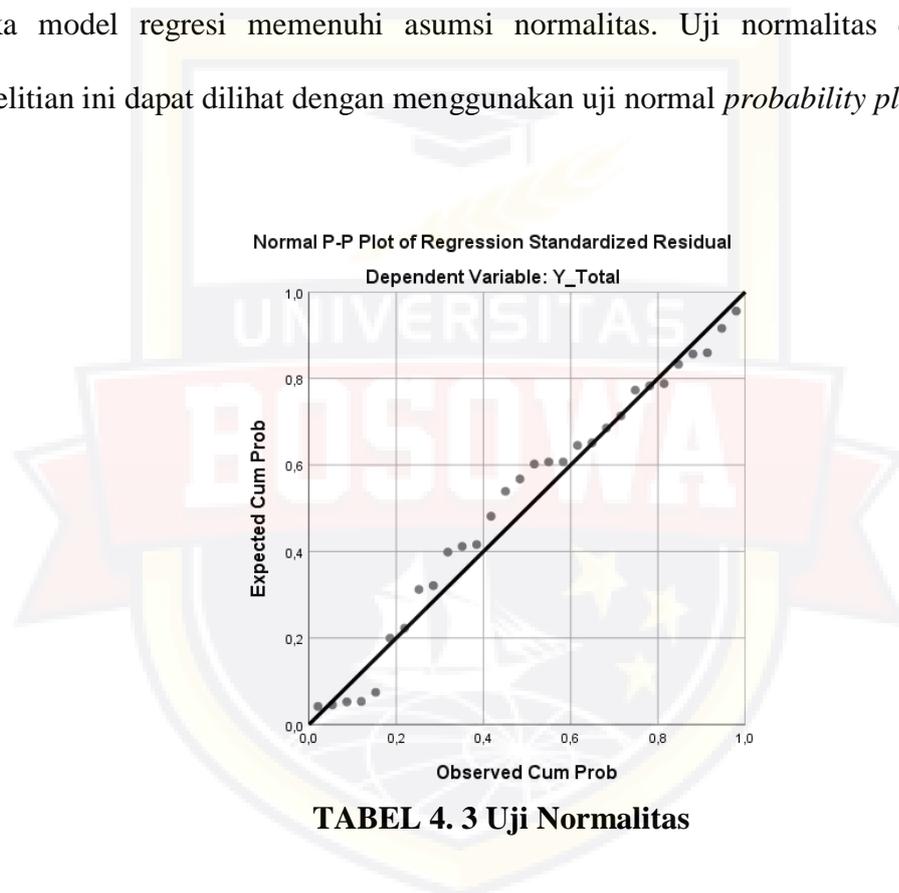
Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	9	0,6933	Reliabel
Kompetensi (X2)	5	0,6430	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	5	0,6884	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,7410	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel, baik motivasi (X1), kompetensi (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien Crocbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel atau reliabilitas baik.

## C. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot*.



**TABEL 4. 3 Uji Normalitas**

Dari gambar di atas, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya.

## 2. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variabel Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance*  $>0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

**TABEL 4. 4 Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	-8,653	7,846		
1 Motivasi (X1)	,086	,157	,848	1,179
Kompetensi (X2)	,992	,245	,978	1,022
Disiplin Kerja (X3)	,392	,299	,844	1,185

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

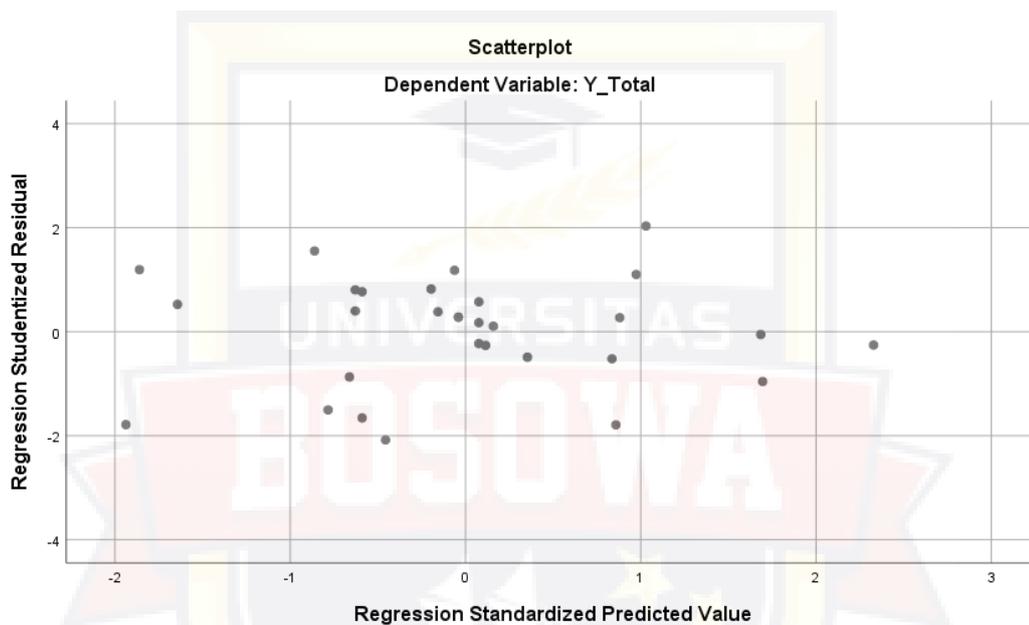
Dari variabel di atas, kedua variabel independen yakni motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel independent dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada

pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

**TABEL 4. 5 Uji Heteroskedastisitas**



Dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **D. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh motivasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3), terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelindo Terminal

Petikemas Makassar New Port secara persial dan simultan. Adapun regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**TABEL 4. 6 Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-8,653	7,846		
Motivasi (X1)	,086	,157	,086	,545	,590
Kompetensi (X2)	,992	,245	,592	4,052	,000
Disiplin Kerja (X3)	,392	,299	,206	1,310	,202

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -8,653 + 0,086X_1 + 0,992X_2 + 0,392X_3$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah sebesar -8,653 menunjukkan keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh varibael lainnya yaitu motivasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3)
2. Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,086 menunjukkan bahwa jika motivasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8,6%.

3. Nilai koefisien regresi kompetensi adalah sebesar 0,0992 menunjukkan bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 99,2%
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,392 menunjukkan bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan maka akan menaikkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 39,2%

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompetensi sebesar 0,992, kemudian variabel disiplin kerja sebesar 0,392, dan variabel motivasi sebesar 0,086 yang paling rendah.

## E. Uji Hipotesis Penelitian

### 1. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**TABEL 4. 7 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-8,653	7,846		-1,103	,280	
Motivasi (X1)	,086	,157	,086	,545	,590	
1 Kompetensi (X2)	,992	,245	,592	4,052	,000	
Disiplin Kerja (X3)	,392	,299	,206	1,310	,202	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

---

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,545 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,051 dengan nilai signifikan sebesar 0,590. Nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan yang berada di atas 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak  $H_1$  yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,052 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,052 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima  $H_2$  yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,310 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,051 dengan nilai signifikan sebesar 0,202. Nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan yang berada di atas 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak  $H_3$  yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**TABEL 4. 8 Uji Signifikan Pengaru Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,305	3	47,102	7,294	,001 <sup>b</sup>
	Residual	167,895	26	6,457		
	Total	309,200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh motivasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai sig  $0,001^b < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 7,294 > f_{tabel} = f(k-1; n-k) = f(3;26) = 2,975$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Uji Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untk mengetahui signifikan variabel maka harus di cari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi

menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

**TABEL 4. 9 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,676 <sup>a</sup>	,457	,394	2,541	1,846

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,457. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 45,7% terhadap variabel kinerja karyawab sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh faktor lainya yang ada pada penelitian ini.

## **F. Pembahasan hasil penelitian**

### **1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,545 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,051 dengan nilai signifikan sebesar 0,590. Nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan yang berada di atas 0,05. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Demikian sebaliknya, apabila motivasi karyawan kurang baik maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,052 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,051 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,005. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Demikian

sebaliknya, apabila karyawan kurang disiplin dalam bekerja maka semakin kurang baik pula kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,310 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,051 dengan nilai signifikan 0,202. Nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang berada di atas 0,05. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan secara langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Demikian sebaliknya, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port dapat diketahui dengan melihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,294 dan  $F_{hitung}$  sebesar 2,975 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan yang berada di bawah 0,05. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi, kompetensi dan disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Demikian sebaliknya, apabila motivasi dan kompetensi karyawan kurang baik serta kurang disiplin dalam bekerja maka semakin kurang baik pula kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan metode regresi berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port
4. Motivasi(X1), kompetensi(X2) dan disiplin kerja(X3) secara bersama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.

#### **B. Saran**

Berikut adalah beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan alat uji lain untuk mengelolah data lainnya

2. Kami berharap dengan penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel responden yang lebih luas dan menambah penelitian yang terbatas hanya pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.



## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia.  
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abduh, Thamrin, and A. Arifuddin Mane. “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (persero) UP3 Makassar Utara
- Danim, Sudarwan.2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Dewi, Rina. 2021. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Tesis, Universitas Negeri Makassar.
- Hasanuddin Remmang dan Firman Manne. (2019). Pengaruh, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. Indonesian Jounar of Business and Management e-ISSN: 2460-3767
- Hasibuan, Malayu S.P.2009. Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah. Jakarta: PT Bumi Askara
- Ismail, Fathur. 2019. Kompetensi dan Disiplin Kerja Karyawan dalam Menunjang Kinerja Perusahaan. Jurnal Ilmiah Manajemen, vol. 7, no. 3.
- Malayu S.P Hasibuan. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Askara

- Mangkunegara, Answar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya 2013
- Mangkunegara, AA. Anwar 2009. Manajemen SDM. Perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta
- Muhammad Kafwari Yunus, (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Gaya Kepemimpianna Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. BOSOWA SEMEN. Economics Bosowa Jurnal. 5(001)14-32
- Pramudyo, Anung 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Koptis Wilaya V Yogyakarta Vo.1. Yogyakarta JBTI
- Priansa, Donni Juni.2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.2015. Metode Penelitian Kuntitati Kualitatif dan R%D Bandung: Alfabeta
- ulan, Dewi. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, vol. 15, no. 2.
- Yuliana, Siti. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Skripsi, Universitas Negeri Makassar.
- Zwell, Michael. 2000 Creating Aculture of Competence Newyork: Jhon Wiley Dan Sons Ine.



# LAMPIRAN

## Lampiran: Surat Ijin Penelitian

	<b>UNIVERSITAS BOSOWA</b> <b>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS</b> Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568 <a href="http://www.universitasbosowa.ac.id">http://www.universitasbosowa.ac.id</a>
---	--

---

Nomor : A.0205/FEB/UNIBOS/II/2023  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,  
**Bapak/Ibu Pimpinan**  
**Terminal Head Peti Kemas Makassar New Port**  
Di, -  
Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Susanna Limbong Labi  
NIM : 4519012059  
Program Studi : Manajemen  
No. Tlp/HP : 082190930494

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

**“Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port”**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 20 Februari 2023  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis  
  
**Dr. Hj. Herdinawaty Abubakar, SE., MM**  
NIDN. 09 2412 680

Tembusan  
1. Rektor Universitas Bosowa  
2. Arsip



Nomor : HM.03.05/4/4/1/MKSS/MKTH/TPMK-23  
Lampiran : 1  
Perihal : Persetujuan Penelitian

MAKASSAR, 04 April 2023

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis UNIVERSITAS BOSOWA

Menunjuk surat Saudara Nomor :A.0203/FEB/UNIBOS/II/2023, tanggal 20 Februari 2023, perihal Permohonan izin penelitian, dengan ini disampaikan bahwa permohonan izin penelitian pada PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar di Divisi Keuangan dan Umum atas nama Susanna Limbong Labi, Nomor Pokok 4519012059 Program Studi Manajemen, pada prinsipnya dapat disetujui.

Penelitian dan pengambilan data dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.Mempelajari Sistem dan Prosedur yang berlaku pada PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar;
- b.Membawa bukti telah melakukan vaksinasi ke-2;
- c.Tidak diperkenankan memasuki area Bongkar Muat tanpa mendapat persetujuan Manajemen dan mematuhi aturan yang berlaku pada Terminal Petikemas New Makassar;
- d.Selama melaksanakan penelitian diwajibkan memakai seragam almamater sekolah/kampus;
- e.Melaporkan hasil penelitian kepada Manajemen PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.
- f.Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Sdr. Ernesto Antonio Rohy No. Hp 085772211404.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

TERMINAL HEAD PETIKEMAS NEW MAKASSAR



**MUHAMMAD SYUKUR, ST**  
NIP. 103568



Lampiran: Instrumen Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PELINDO TERMINAL**  
**PETIKEMAS MAKSSAR NEW PORT**

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi Bapak/Ibu merupakan bantuan yang sangat berarti dalam melengkapi penelitian saya.

**A. Identitas Responden**

Petunjuk: berilah tanda (✓) pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda

- a. Nama :
- b. Jenis kelamin :  Laki-laki       Perempuan
- c. Usia :  ≤25 tahun  
 ≥26 tahun- 36 tahun  
 > 36 tahun
- d. Pendidikan terakhir:
- SMP
- SMA
- Diploma/Akademi
- Strata 1
- e. Masa Kerja : .... Tahun

## B. Daftar Pernyataan

Petunjuk: berilah tanda (✓) pada kolom jawaban sesuai dengan keadilan anda pada pertanyaan yang telah disediakan berikut ini:

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

## C. Daftar Pertanyaan

### 1. Motivasi (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang di peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tinggal saya					
2.	Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya					
3.	Saya mendapatkan asuransi keselamatan dari perusahaan					
4.	Saya mendapatakan jaminan hari tua dari perusahaan					
5.	Perlakuan yang adil antar karyawan dalam perusahaan					
6.	Saya memiliki kelompok kerja yang kompak di kantor					
7.	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					

8.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					
9.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja					

## 2. Kompetensi (X2)

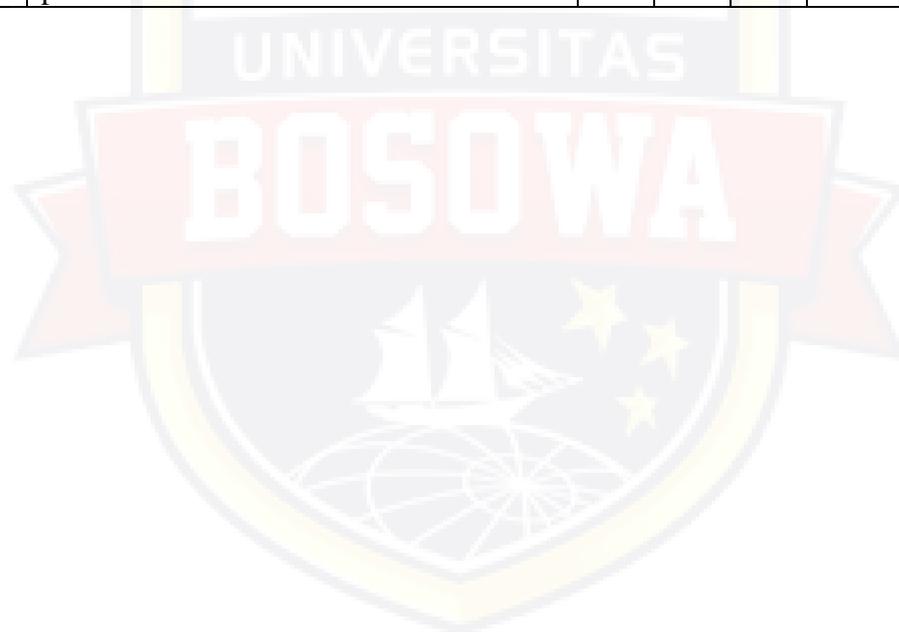
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan					
2.	Saya mengetahui bidang pekerjaan saya dengan baik					
3.	Saya menguasai teknik-teknik dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
4.	Saya memahami standar pekerjaan yang telah ditetapkan					
5.	Dalam bekerja, saya selalu berorientasi pada proses dan hasil sehingga pekerjaan yang diemban lebih optimal					

## 3. Disiplin kerja (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mematuhi semua peraturan yang ada dalam perusahaan					
2.	Saya ikut serta memberikan kontribusi dalam perusahaan					
3.	Dalam bekerja saya selalu menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik					
4.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
5.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja					

#### 4. Kinerja karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target					
2.	Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kantor					
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya					
4.	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan					
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan					
6.	Promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor					





X1.4	Pearson Correlation	-	-,062	,354	1	,078	,198	-,135	,058	,149	,382*
	Sig.(2-tailed)	,185	,329	,744	,055	,681	,294	,477	,760	,431	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,385	,081	,116	,078	1	,448*	,511**	,046	,136	,501**
	Sig.(2-tailed)	,036	,671	,543	,681	,013	,004	,811	,473	,005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.6	Pearson Correlation	,333	,235	,148	,198	,448*	1	,523**	,354	,506**	,715**
	Sig.(2-tailed)	,072	,211	,434	,294	,013	,003	,055	,004	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.7	Pearson Correlation	,490**	,165	,128	-,135	,511**	,523**	1	,228	,306	,578**
	Sig.(2-tailed)	,006	,384	,501	,477	,004	,003	,225	,100	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.8	Pearson Correlation	,194	,427*	,072	,058	,046	,354	,228	1	,357	,548**

	Sig.(2-tailed)	,305	,019	,704	,760	,811	,055	,225		,053	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	,285	,281	-,207	,149	,136	,506**	,306	,357	1	,501**
	Sig.(2-tailed)	,127	,132	,272	,431	,473	,004	,100	,053		,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_Total	Pearson Correlation	,593**	,626**	,558**	,382*	,501**	,715**	,578**	,548**	,501**	1
	Sig.(2-tailed)	,001	,000	,001	,037	,005	,000	,001	,002	,005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Kompetensi (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,368*	,509**	-,094	,276	,567**
	Sig. (2-tailed)		,046	,004	,622	,139	,001
	N	30	30	30	30	30	30

X2.2	Pearson Correlation	,368*	1	,293	,254	,398*	,708**
	Sig. (2-tailed)	,046		,116	,175	,029	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,509**	,293	1	,125	,288	,621**
	Sig. (2-tailed)	,004	,116		,509	,123	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	-,094	,254	,125	1	,341	,563**
	Sig. (2-tailed)	,622	,175	,509		,065	,001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,276	,398*	,288	,341	1	,762**
	Sig. (2-tailed)	,139	,029	,123	,065		,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2_Total	Pearson Correlation	,567**	,708**	,621**	,563**	,762**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Correlations						
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3_Total

X3.1	Pearson Correlation	1	,499**	,669**	,207	,255	,750**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,273	,174	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	,499**	1	,430*	,093	,226	,638**
	Sig. (2-tailed)	,005		,018	,624	,229	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	,669**	,430*	1	,090	,315	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018		,636	,090	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	,207	,093	,090	1	,405*	,561**
	Sig. (2-tailed)	,273	,624	,636		,026	,001
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	,255	,226	,315	,405*	1	,682**
	Sig. (2-tailed)	,174	,229	,090	,026		,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3_Total	Pearson Correlation	,750**	,638**	,737**	,561**	,682**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y_Total
Y1	Pearson Correlation	1	,497**	,131	,128	,154	,280	,414*
	Sig. (2-tailed)		,005	,490	,500	,416	,135	,023
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,497**	1	,189	-,004	,121	,190	,375*
	Sig. (2-tailed)	,005		,318	,982	,525	,314	,041
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,131	,189	1	,454*	,623**	,209	,667**
	Sig. (2-tailed)	,490	,318		,012	,000	,268	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,128	-,004	,454*	1	,795**	,323	,762**
	Sig. (2-tailed)	,500	,982	,012		,000	,082	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,154	,121	,623**	,795**	1	,558**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,416	,525	,000	,000		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,280	,190	,209	,323	,558**	1	,706**
	Sig. (2-tailed)							
	N							

	Sig. (2-tailed)	,135	,314	,268	,082	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y_Total	Pearson Correlation	,414*	,375*	,667**	,762**	,907**	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,023	,041	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## 2. Hasil Pengujian Reabilitas

### a. Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach h's Alpha	N of Items
,693	9

### b. Variabel Kompetensi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach h's Alpha	N of Items
,643	5

### c. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach h's Alpha	N of Items
,688	5

### d. Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach h's Alpha	N of Items
,741	6

## Lampiran 4: Data Mentah Penelitian

## 1. Variabel Motivasi (X1)

Motivasi (X1)										
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
1	5	4	3	4	5	5	5	5	5	41
2	4	4	3	2	4	4	4	5	4	34
3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	37
4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	37
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
6	4	4	3	4	5	5	5	4	4	38
7	4	4	2	3	4	3	4	4	4	32
8	3	2	1	4	4	4	3	4	4	29
9	4	4	4	5	4	5	4	3	5	38
10	4	4	4	3	4	4	5	4	4	36
11	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
12	4	4	5	4	5	4	4	4	3	37
13	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
16	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
19	5	4	4	4	5	4	4	3	4	37
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
21	4	5	4	4	4	4	3	4	4	36
22	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
24	4	4	5	5	4	4	3	5	4	38
25	4	4	5	5	4	4	4	4	3	37
26	4	4	5	3	4	4	4	4	3	35

<b>27</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>35</b>
<b>28</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>30</b>
<b>29</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>31</b>
<b>30</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>36</b>

## 2. Variabel Kompetensi (X2)

Kompetensi (X2)						
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>22</b>
<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>21</b>
<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>21</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>18</b>
<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>20</b>
<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>23</b>
<b>10</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>20</b>
<b>11</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>19</b>
<b>12</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>21</b>
<b>13</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>17</b>
<b>14</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>25</b>
<b>15</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>22</b>
<b>16</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>23</b>
<b>17</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>22</b>
<b>18</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>19</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>23</b>
<b>20</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>21</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>22</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>21</b>

23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	4	4	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	4	5	4	4	4	21
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	4	3	5	22
29	5	5	4	4	4	22
30	5	3	4	2	3	17

### 3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Disiplin Kerja (X3)						
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	4	5	4	5	4	22
2	4	4	5	4	4	21
3	4	5	4	4	4	21
4	4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	4	4	4	22
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	5	4	21
12	4	4	4	5	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	5	4	5	23
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	5	5	22
18	4	4	3	5	4	20

19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	5	5	5	24
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	5	4	21
23	5	5	5	5	4	24
24	4	4	4	5	4	21
25	5	4	5	4	4	22
26	5	5	5	4	4	23
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	3	2	17
29	4	4	3	4	4	19
30	4	4	4	5	3	20

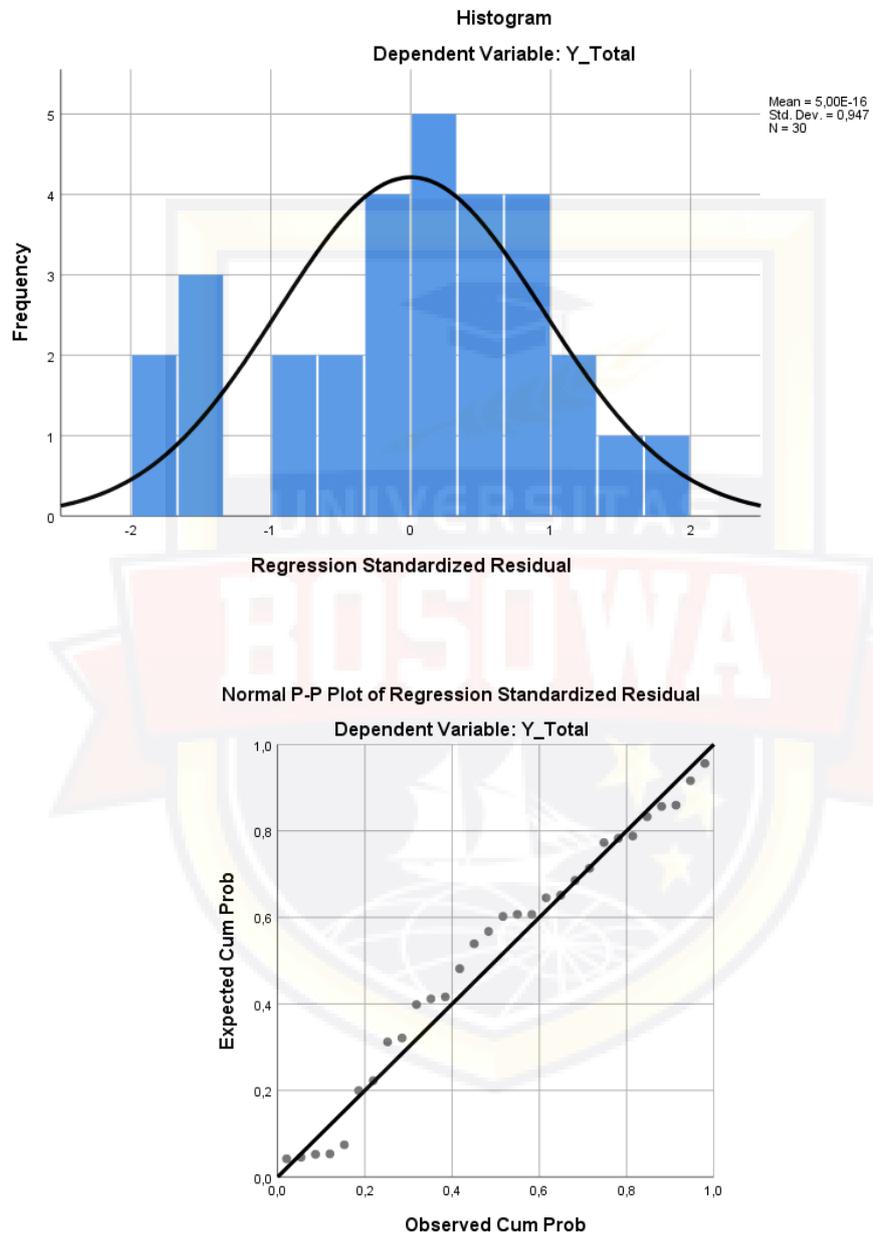
4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)							
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	4	4	2	4	3	4	21
2	4	4	4	5	4	3	24
3	4	5	4	4	3	4	24
4	4	4	5	4	4	4	25
5	4	3	4	4	3	2	20
6	4	4	4	5	4	3	24
7	4	4	3	4	3	3	21
8	5	4	4	4	4	4	25
9	4	5	5	3	4	3	24
10	4	4	4	3	2	1	18
11	4	4	3	1	2	4	18
12	4	4	4	3	4	4	23
13	3	3	4	4	4	4	22
14	5	5	3	4	4	4	25

15	4	5	4	4	5	4	26
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	5	5	5	5	28
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	5	5	5	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	4	4	5	28
24	4	4	4	4	4	3	23
25	4	5	4	4	4	4	25
26	4	4	4	4	4	3	23
27	4	4	4	4	4	3	23
28	4	5	3	2	1	3	18
29	4	5	5	5	5	2	26
30	4	4	3	2	1	1	15

## Lampiran 5: Analisis Dan Hasil Pengujian Hipotesis

## 1. Uji Normalitas

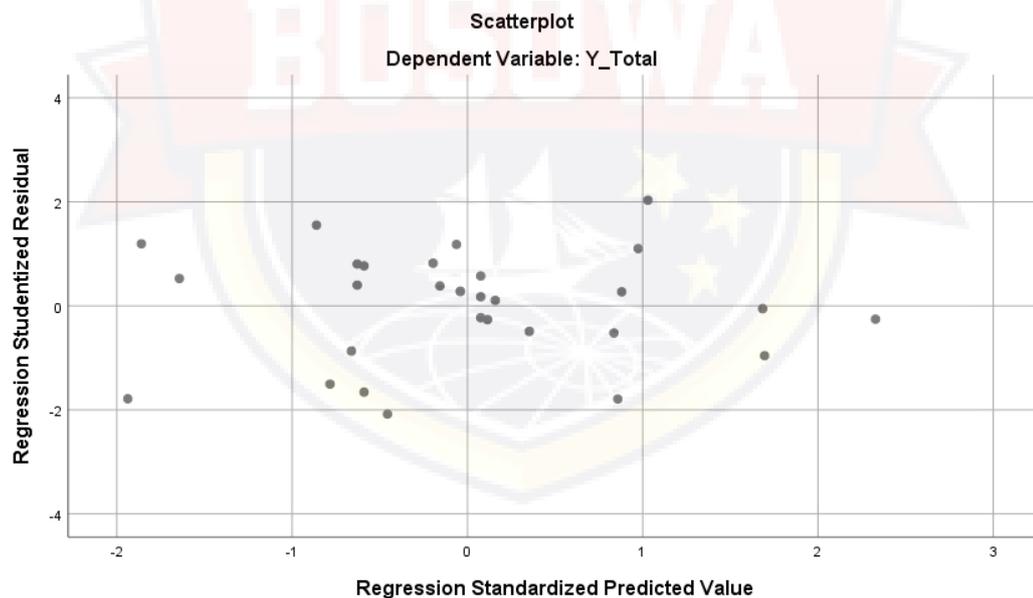


## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-8,653	7,846		-1,103	,280		
	X1_Total	,086	,157	,086	,545	,590	,848	1,179
	X2_Total	,992	,245	,592	4,052	,000	,978	1,022
	X3_Total	,392	,299	,206	1,310	,202	,844	1,185

a. Dependent Variable: Y\_Total

## 3. Hasil Uji Heterokidastitas



#### 4. Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,676 <sup>a</sup>	,457	,394	2,541	1,846

a. Predictors: (Constant), X3\_Total, X2\_Total, X1\_Total

b. Dependent Variable: Y\_Total

#### 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,676 <sup>a</sup>	,457	,394	2,541	1,846

a. Predictors: (Constant), X3\_Total, X2\_Total, X1\_Total

b. Dependent Variable: Y\_Total

#### 6. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,305	3	47,102	7,294	,001 <sup>b</sup>
	Residual	167,895	26	6,457		
	Total	309,200	29			

a. Dependent Variable: Y\_Total

b. Predictors: (Constant), X3\_Total, X2\_Total, X1\_Total

## 7. Hasil Uji Parsial (t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-8,653	7,846		-1,103	,280		
	X1_Total	,086	,157	,086	,545	,590	,848	1,179
	X2_Total	,992	,245	,592	4,052	,000	,978	1,022
	X3_Total	,392	,299	,206	1,310	,202	,844	1,185

a. Dependent Variable: Y\_Total

