

**ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero) REGIONAL
JAWA TIMUR SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA USAHA**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**



Disusun Oleh :

Nama : Venerando Prima S. R. Nanga
NIM : 15.1011242
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Juli Prastyorini, S.Sos, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA**

2019

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

N a m a : VENERANDO PRIMA S. R. NANGA

NIM : 151011242

Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : *Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha*

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

[Venerando Prima]

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero) REGIONAL
JAWA TIMUR SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA USAHA**

DISUSUN OLEH :

NAMA : VENERANDO PRIMA S. R NANGA

NIM : 15.1011242

Telah Dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada

Tanggal 12 Agustus 2019

DEWAN PENGUJI :

KETUA : Dr. Chairul Anam, SE, M.Si (.....)

SEKRETARIS : Soedarmanto, SE,MM (.....)

ANGGOTA : Dr. Bambang Suryantoro, M.Si (.....)

Mengetahui,

KETUA

STIA dan Manajemen Kepelabuhan

NUGROHO DWI P, S.Psi, M.Sc

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero) REGIONAL
JAWA TIMUR SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA USAHA**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : VENERANDO PRIMA S. R NANGA

NIM : 15.1011242

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA BAIK OLEH :

KETUA PROGRAM STUDI

DOSEN PEMBIMBING

SOEDARMANTO. SE. MM

JULI PRASTYORINI, S.SOS. MM

MENGETAHUI

KETUA

STIA dan Manajemen Kepelabuhan BARUNAWATI

NUGROHO DWI P, S.Psi, M.Sc

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya”

(Matius 21:22)

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

(Amsal 23:18)

“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh”

(confusius)

PERSEMBAHAN

“PUJI TUHAN”

“Saya persembahkan kepada kedua orangtua saya, ayah dan ibu yang senantiasa mendoakan, mendukung dan memberikan kasih sayang kepada saya”

ABSTRAKSI

VENERANDO PRIMA S. R. NANGA . 151011242

ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero) REGIONAL JAWA TIMUR SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA USAHA

Skripsi . Program Studi Administrasi Bisnis. 2019

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada, PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha, sebanyak 78 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* dengan rumus slovin, dengan jumlah sampel yang digunakan 44 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan (sig) $0,000 < 0,05$. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan (sig) $0,103 > 0,05$. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha, dengan tingkat signifikan (sig) $0,000 < 0,05$. Jika motivasi dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at, PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) East Java Regional Property and Other Business Subdivisions.

The research method used is a quantitative method. The population used in this study were employees of PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional East Java Regional Subdivisions of Property and Other Business, as many as 78 employees. The sampling technique in this study used random sampling with the Slovin formula, with a total sample of 44 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results showed that motivation partially affected the performance of employees with a significant level (sig) $0,000 < 0,05$. While work discipline has no partial effect on employee performance with a significant level (sig) $0,103 > 0,05$. Motivation and work discipline simultaneously influence the performance of employees of PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) East Java Regional Subdivisions Property and Other Business, with a significant level (sig) $0,000 < 0,05$. If motivation and work discipline increase, employee's performance will increase

KATA PENGANTAR

Pujidan Syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul **“Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha”** dapat terselesaikan dengan baik. Terelesaikannya skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkanlah penulis berterima kasih kepada Bapak / Ibu :

1. Nugroho Dwi P, S.Psi, M.Sc selaku ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
2. Soedarmanto, SE, MM selaku ketua program studi.
3. Juli Prastyorini, S.Sos, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberi semangat kepada penulis dalam menyusun skripsi hingga selesai.
4. Dosen-dosen STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama proses perkuliahan berlangsung.
5. Pimpinan, Staff, dan Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur yang telah memeberikan ijin dan bantuan bagi penulis dalam penyusunan skripsi.
6. Kedua orang tua saya yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
7. Semua keluarga yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
8. Orang-orang terdekat saya Rieshe, Nova, Clarita, Multy, Ryan, Zil, Oand dan teman-teman lain yang selalu mendukung saya.
9. Teman-teman angkatan 2015 atas dorongan dan motivasinya
10. Semua pihak yang turut membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati, demi perbaikan penulisan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 22 Juli 2019

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENGAJUAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Masalah.....	5
1.4 Manfaat Masalah.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Motivasi.....	7
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	7
2.1.2 Teori-Teori Motivasi.....	7

2.1.3	Jenis-Jenis Motivasi.....	11
2.1.4	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	11
2.1.5	Indikator-Indikator Motivasi.....	12
2.2	Disiplin Kerja.....	13
2.2.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.2.2	Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	13
2.2.3	Macam-Macam Disiplin Kerja.....	14
2.3	Kinerja Karyawan.....	15
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.3.3	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.4	Penelitian Terdahulu.....	19
2.5	Kerangka Konseptual.....	20
2.6	Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....		22
3.1	Jenis Penelitian.....	22
3.2	Populasi dan Sampel.....	22
3.3	Variabel dan Definisi Operasional.....	23
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	25
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	26
3.6	Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1	Uji Kualitas Data.....	26
3.6.2	Uji Asmsi Klasik.....	27
3.6.3	Regresi Linier Berganda.....	29
3.6.4	Uji Hipotesis.....	30

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).....	32
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).....	32
4.1.2 Aktivitas / Kegiatan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).....	34
4.1.3 Visi–Misi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).....	35
4.1.4 Struktur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha.....	35
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab Subdivisi Properti dan Aneka Usaha.....	36
4.2 Karakteristik Responden Penelitian.....	36
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	38
4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi (X1).....	38
4.3.2 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X2).....	42
4.3.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	46
4.4 Analisis Data.....	50
4.4.1* Uji Kualitas Data.....*	50
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.4.3 Regresi Linier Berganda.....	57
4.4.4 Uji Hipotesis.....	58
4.5 Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel 4.4	Deskriptif Motivasi Pernyataan 1.....	39
Tabel 4.5	Deskriptif Motivasi Pernyataan 2.....	39
Tabel 4.6	Deskriptif Motivasi Pernyataan 3.....	40
Tabel 4.7	Deskriptif Motivasi Pernyataan 4.....	41
Tabel 4.8	Deskriptif Motivasi Pernyataan 5.....	41
Tabel 4.9	Deskriptif Motivasi Pernyataan 6.....	42
Tabel 4.10	Deskriptif Disiplin Kerja Pernyataan 1.....	43
Tabel 4.11	Deskriptif Disiplin Kerja Pernyataan 2.....	43
Tabel 4.12	Deskriptif Disiplin Kerja Pernyataan 3.....	44
Tabel 4.13	Deskriptif Disiplin Kerja Pernyataan 4.....	45
Tabel 4.14	Deskriptif Disiplin Kerja Pernyataan 5.....	45
Tabel 4.15	Deskriptif Kinerja Karyawan Pernyataan 1.....	46
Tabel 4.16	Deskriptif Kinerja Karyawan Pernyataan 2.....	47
Tabel 4.17	Deskriptif Kinerja Karyawan Pernyataan 3.....	47
Tabel 4.18	Deskriptif Kinerja Karyawan Pernyataan 4.....	48
Tabel 4.19	Deskriptif Kinerja Karyawan Pernyataan 5.....	49
Tabel 4.20	Deskriptif Kinerja Karyawan Pernyataan 6.....	49
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1).....	51

Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	51
Tabel 4.23	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.24	Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.25	Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4.26	Hasil Uji Linieritas.....	57
Tabel 4.27	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.28	Hasil Uji T.....	59
Tabel 4.29	Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.30	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	19
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Subdivisi Properti dan Aneka Usaha.....	35
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi Variabel Motivasi (X_1)
Lampiran 3	Tabulasi Variabel Disiplin Kerja (X_2)
Lampiran 4	Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 5	Output Hasil Deskriptif Variabel Motivasi (X_1)
Lampiran 6	Output Hasil Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_2)
Lampiran 7	Output Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 8	Output Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)
Lampiran 9	Output Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)
Lampiran 10	Output Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 11	Output Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X_1)
Lampiran 12	Output Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)
Lampiran 13	Output Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 14	Output Hasil Uji Normalitas
Lampiran 15	Output Hasil Uji Multikolinieritas
Lampiran 16	Output Hasil Uji Heteroskedastisitas
Lampiran 17	Output Hasil Uji Linieritas
Lampiran 18	Output Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 19	Tabel Uji r Product Moment
Lampiran 20	Tabel T
Lampiran 21	Tabel F
Lampiran 22	Struktur Organisasi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)

- Lampiran 23 Struktur Organisasi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur
- Lampiran 24 Foto Pengisian Kuesioner
- Lampiran 25 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 26 Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 27 Surat Persetujuan Penelitian Di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha, baik usaha yang bersifat profit maupun non-profit. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara badan usaha untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi badan usaha yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu badan usaha sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga badan usaha dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Pemenuhan dan pencapaian ini tidaklah lepas dari peran serta sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerjanya. Sumber daya manusia, dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan badan usaha. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Sinambela (2012), mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Umam (2010), Kinerja adalah catatan mengenai, akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa memanjakan dengan baik karyawan, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengelola karyawannya. Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Organisasi swasta maupun milik pemerintah mengharapkan kinerja yang maksimal dari karyawannya.

Menurut Steers (dalam Sutrisno:2011) untuk mendapatkan kinerja yang baik tidaklah mudah karena harus didukung oleh kemampuan dan motivasi karyawan itu sendiri ditambah dengan sistem yang tepat yang harus diterapkan oleh perusahaan seperti kejelasan pembagian tugas sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya.

G. R Terry (dalam Ansory & Indrasari:2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hariandja (2009) mengartikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu Hasibuan (2009)

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Dalam kenyataannya dilapangan, karyawan-karyawan yang dikatakan mempunyai motivasi yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan berkeinginan untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan pada keinginan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang kurang termotivasi adalah mereka yang bermalasan, menyelesaikan pekerjaan sekehendak hatinya, kurang mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang. Selain itu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai kemauan kerjadalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, menurut Sutrisno (2010) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Rivai dan Sagala (2010) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan kesadaran seseorang dan kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan dan bertanggung jawab akan tugas masing-masing dan memanfaatkan waktu, peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan sebaik mungkin agar menjadi lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur merupakan salah satu pintu gerbang terpenting di industri perdagangan. PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur memiliki banyak divisi salah satunya adalah Divisi Operasi dan Komersial yang mempunyai Subdivisi Properti dan Aneka Usaha, menjalankan atas aset seluruh milik perusahaan yang meliputi tanah, ruangan, bangunan, dan perairan baik berupa aset yang diusahakan (properti investasi) maupun aset yang tidak diusahakan (non-properti investasi).

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian pada Subdivisi Properti dan Aneka Usaha dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero) REGIONAL JAWA TIMUR SUBDIVISI PROPERTI DAN ANEKA USAHA.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi Peneliti
Untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan menghindari pembahasan menjadi terlalu luas, maka peneliti perlu membatasinya.

Penelitian yang ingin dilakukan peneliti merupakan penelitian tentang Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan penjelasan tentang isi masing-masing bab secara terinci, singkat dan jelas. Penelitian laporan penelitian ini disajikan dalam ilmu bab dengan sistematika sebagai berikut.

BAB – I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB – II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori yang menunjang penulisan/penelitian, yang bisa diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya.

BAB – III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan cara pengambilan dan pengolahan data dengan menggunakan alat-alat analisis yang ada.

BAB - IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang keterkaitan antara faktor-faktor dari data yang diperoleh dari masalah yang diajukan kemudian menyelesaikan masalah tersebut dengan metode yang diajukan dan menganalisa proses dan hasil penyelesaian masalah.

BAB – V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran mengenai studi kasus pada penulisan tugas akhir ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak dan bahasa inggrisnya *To Move*. Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menumbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. G. R Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. French dan Raven, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. (dalam Ansory & Indrasari:2018)

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

2.1.2 Teori – Teori Motivasi

a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti, makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
- d) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*), meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta epektifitas kerja seseorang.
- e) Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*), aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2) Teori *ERG* dari Aldelfer

Menurut *ERG* ada tiga kelompok kebutuhan yang utama :

a) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence needs*)

Merupakan kebutuhan dasar meliputi, kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan, dan keamanan.

b) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*)

Menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

c) Kebutuhan akan Pertumbuhan (*Growth Needs*)

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

3) Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

a) Faktor pemuas kerja (*Job Satisfier*) atau “Motivator”, yaitu :

- Prestasi
- Promosi / kenaikan pangkat
- Pengakuan
- Pekerjaan itu sendiri
- Tanggung jawab
- Keberhasilan dalam bekerja
- Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

b) Faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*Job Dissatisfier*) atau “faktor higienis”, yaitu :

- Gaji
- Kondisi kerja
- Status
- Kualitas Supervisi
- Hubungan antar pribadi
- Kebijakan dan administrasi perusahaan

c) Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. David Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- Kebutuhan akan prestasi
- Kebutuhan akan afiliasi
- Kebutuhan akan kekuasaan

b. Teori Motivasi Proses

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang diperolehnya.

1) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom (Sunyoto:2015) yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada tiga komponen, yaitu :

- a). Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- b). Nilai (*Value*), merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.
- c). Pertautan, yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

2) Teori Keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara obyektif. Dalam teori keadilan, masukan (*inputs*), meliputi faktor-faktor seperti, tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan dan produktivitas. Sedangkan hasil (*outcome*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti : gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.

3) Teori Penguatan

Ada tiga jenis penguatan yang dapat digunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan , yaitu :

- a). Penguatan positif, bisa penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
- b). Penguat negatif, dimana individu akan mempelajari perilaku yang membawakonsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut dimasa mendatang.
- c). Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali.

2.1.3 Jenis - Jenis Motivasi

Ansory&Indrasari, (2018) Motivasi digolongkan menjadi dua macam, yaitu

- a. Motivasi internal/intrinsik, adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.
- b. Motivasi eksternal/ekstrinsik, adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Handoko (1998) dan Widayatun (1999) (dalam Ansory&Indrasari:2018), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan eksternal.

- a. Faktor Internal
 - Faktor fisik
 - Faktor proses mental
 - Faktor herediter
 - Keinginan dari dalam diri sendiri
 - Kematangan usia
- b. Faktor eksternal
 - Faktor lingkungan

- Dukungan sosial
- Fasilitas (sarana dan prasarana)
- Media

2.1.5 Indikator – Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow (dalam Sunyoto:2015), indikator motivasi dapat diukur sebagai berikut :

- a. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**, yaitu merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti, makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**, kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**, meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
- d. **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)**, meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta evektifitas kerja seseorang.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Atualization Needs*)**, aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2.1 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib.

Rivai dan Sagala (2010) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2010) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Agar suatu disiplin dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin. Menurut Rivai (2011), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan

prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Hasibuan (2013), menyatakan bahwa pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah :

- *Tujuan dan kemampuan
- Teladan pimpinan
- Balas jasa
- Keadilan
- Waskat
- Sanksi hukuman
- Ketegasan
- Hubungan kemanusiaan.

2.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan oleh Mangkunegara (2009) sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan

b. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Wibowo (2009) menyatakan:kinerja adalah tentang melakukan pekerja dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Riani (2011) menyatakan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manejer dan team leader.
- c. Faktor Tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual (*situasional*), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Davis dalam Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, adalah :

- a. $Human\ Performance = Ability + Motivation$
- b. $Motivation = Attitude + Situation$
- c. $Ability = Knowledge + Skill$

Berangkat dari rumus tersebut diatas maka dapat dijelaskan :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah ditempatkan

pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental Seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan harapan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

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

Kesimpulan indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab harus dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Apabila kinerja yang dimiliki setiap karyawan meningkat setiap harinya, maka berbagai prestasi kerja dapat diraih dan perusahaan memperoleh keuntungan yang mengarah pada tujuan perusahaan.

Menurut Bernadine (dalam Mas'ud,2012) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. **Kualitas**
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. **Kuantitas**
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah jumlah siklus, aktifitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan Waktu**
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. **Efektifitas**
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian**
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan dan bimbingan dari pengawas atau minta turut campur tangan pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.4 Penelitian Terdahulu

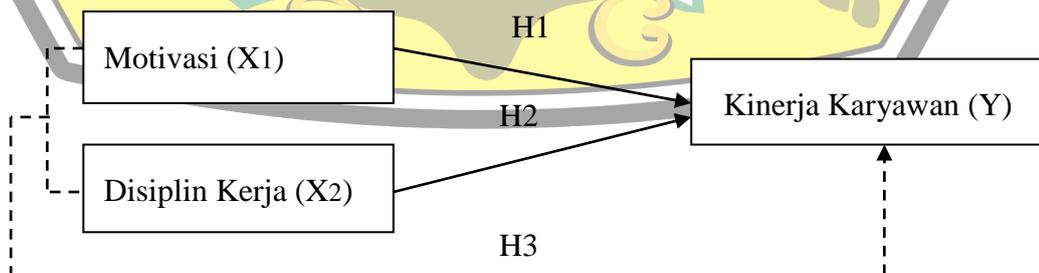
Tabel 2.1

NO	Nama Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1.	Tri Utari (2017)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.	Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka ditarik kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo I Cabang Belawan.
2.	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Banten
3	Nur Hidayati (2014)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar	Dari hasil penelitian menunjukan bahwa, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap

			Kinerja Karyawan, tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu
4.	Agung Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas maka dibuatlah kerangka konseptual penelitian mengenai analisis motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1

2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1 Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha.
- H2 Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha.
- H3 Diduga ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono:2011). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi

Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2011) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha sebanyak 78 orang.

Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sopiah dan Sangadji:2010).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus Slovin (Sujarweni:2015) dinyatakan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

e = persen kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

dengan menggunakan e sebesar 10% maka jumlah sampel dari rumus slovin tersebut dapat dihitung sebagai berikut

$$n = \frac{78}{1 + (78 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{78}{1,78}$$

$$= 44$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha. Untuk mewakili jumlah populasi dan mendapat data yang akurat, maka pengambilan sampel menggunakan *random sampling*.

3.3 Variabel dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (independen variabel) yang ditandai dengan notasi (X) dan variabel terikat (dependen variabel) yang ditandai dengan notasi (Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1. Variabel Bebas

a. Motivasi (X1)

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Indikator motivasi dalam penelitian ini berdasarkan teori motivasi hierarki kebutuhan Abraham Maslow (Sunyoto:2015) adalah :

- a. Kebutuhan Fisiologi
- b. Kebutuhan Rasa aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Penghargaan
- e. Kebutuhan Aktualisasi diri

b. Displin Kerja (X2)

Hasibuan (2009) menyatakan “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator *diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja.
- c. Ketaatan pada standar kerja.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi.
- e. Bekerja etis.

2. Variabel Terikat

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernadine (dalam Mas'ud:2012) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

3.4 Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk menjawabnya. Dalam skala pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif (Sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1) Sangat Setuju (SS) | diberi skor 5 |
| 2) Setuju (S) | diberi skor 4 |
| 3) Netral (N) | diberi skor 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS) | diberi skor 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan

d. Wawancara

Wawancara yaitu teknik ini merupakan pengumpulan data untuk memperoleh informasi melalui cara berkomunikasi secara langsung

(bertatap muka) dengan subjek penelitian (sumbernya).

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah berupa *cross-sectional data*, *cross-sectional data* adalah mengumpulkan data hanya pada saat riset lapangan Ghozali (2013), sedangkan sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi, instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono:2011).

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh dengan menguji kualitas uji validitas dan reliabilitas. Dan menguji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

3.6.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat

kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono:2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N-k$, dalam hal ini nilai N adalah jumlah sample, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika r hitung $>$ r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam simanjuntak:2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali:2011). Selain itu untuk menghasilkan kehandalan suatu instrumen atau kuesioner, peneliti haruslah mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang relevan terhadap responden (Mas'ud:2012). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *cronbach Alpha*. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika *cronbach alpha* $>$ 0,60 (Ghozali:2011).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali:2012).

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen (Ghozali :2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Ghozali (2011) mengukur multikolinieritas dapat dilihat nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varum Inflation Faktor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.1 atau sama dengan nilai *VIF* > 10 .

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

H0: *VIF* > 10 , terdapat multikolinieritas

H1: *VIF* < 10 , tidak dapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas : Melihat grafik plot antara lain prediksi variable terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID, deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized* (Ghozali:2013).

d. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali:2013). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 22, dengan metode pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) Jika signifikan pada *Linierity* > 0,05, maka hubungan antara dua variabel tidak linier
- 2) Jika signifikan pada *Linierity* < 0,05, maka hubungan antara dua variabel linier.

3.6.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variable motivasi

β_2 = Koefisien regresi variable disiplin kerja

X1= Motivasi

X2= Displin Kerja

e = Error

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali:2011). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari Motivasi (X1), Displin Kerja (X2), secara parsial terhadap perubahan nilai variable dependen (Y) yaitu KinerjaKaryawan. H0 diterima ketika nilai thitung < ttabel dengan signifikan > 0,05 dan H0 di tolak ketika nilai thitung > ttabel dengan signifikan < 0,05.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik f pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozal:2011). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variable independen (X) yang terdiri dari Motivasi (X1), Displin Kerja (X2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. H0 diterima ketika nilai fhitung < ftabel dengan signifikan > 0,05 dan H0 ditolak ketika nilai fhitung > ftabel dengan signifikan < 0,05.

c. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali:2011).



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) atau lebih dikenal dengan sebutan Pelindo 3 merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam jasa layanan operator terminal pelabuhan. Perusahaan dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 1991 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan III Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Peraturan tersebut ditandatangani oleh Presiden Ke-2 Republik Indonesia Soeharto pada tanggal 19 Oktober 1991. Selanjutnya, pembentukan Pelindo 3 dituangkan dalam Akta Notaris Imas Fatimah, S.H., Nomor : 5, tanggal 1 Desember 1992 sebagaimana telah mengalami beberapa kali perubahan hingga perubahan terakhir dalam Akta Notaris Yatiningsih, S.H, M.H., Nomor: 72, tanggal 10 Juli 2015.

Sebagai operator terminal pelabuhan, Pelindo 3 mengelola 43 pelabuhan dengan 16 kantor cabang yang tersebar di tujuh provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Tengah, dan Kalimantan Selatan.

Keberadaan Pelindo 3 tak lepas dari wilayah Indonesia yang terbentuk atas jajaran pulau-pulau dari Sabang sampai Merauke. Sebagai jembatan penghubung antar pulau maupun antar negara, peranan pelabuhan sangat penting dalam keberlangsungan dan kelancaran arus distribusi logistik.

Pelayanan terbaik dan maksimal merupakan komitmen Pelindo 3 untuk menjaga kelancaran arus logistik nasional. Komitmen itu tertuang dalam visi perusahaan Berkomitmen Memacu Integrasi Logistik dengan Layanan Jasa Pelabuhan yang Prima. Mendukung visi tersebut, Pelindo 3 menetapkan strategi-strategi yang dituangkan dalam Rencana Jangka

Panjang Perusahaan (RJPP) yang dievaluasi setiap 4 (empat) tahun sekali. Pelindo 3 memiliki komitmen yang kuat dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Oleh karenanya, setiap tindakan yang diambil oleh perusahaan selalu mengacu pada tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Perusahaan juga menerbitkan pedoman etika dan perilaku (*Code of Conduct*) sebagai acuan bagi seluruh insan Pelindo 3 mulai dari Komisaris, Direksi, hingga Pegawai untuk beretika dan berperilaku dalam proses bisnis serta berperilaku dengan pihak eksternal. Perangkat lain yang mendukung Pelindo 3 dalam meraih visi dan misi perusahaan adalah penghayatan nilai-nilai Budaya Perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, mengutamakan kepuasan pelanggan adalah menjadi prioritas. *Customer Focus* menjadi budaya perusahaan yang pertama harus tertanam dalam diri setiap insan Pelindo 3, dilanjutkan oleh *Care* dan budaya perusahaan yang ketiga adalah *Integrity*.

Kini, Pelindo 3 menjadi salah satu BUMN besar di Indonesia dengan tingkat jumlah aset yang meningkat setiap tahunnya. Pelindo 3 juga menjadi segelintir BUMN yang memasuki pasar global. Hal ini membuktikan bahwa Pelindo 3 memiliki daya saing yang tinggi dan menjadi perusahaan berkelas internasional.

PT. Pelindo III (Persero) memiliki cabang perusahaan sebanyak 17 cabang, diantaranya adalah Tanjung Perak, Bima, Celukan Bawang, Kumai, Maumere, Pelabuhan Sampit, Tanjung Emas, Benoa, Semarang, Banjarmasin, Gresik, Kota baru, Tenau Kupang, Pelabuhan Lembar, Tanjung Intan, Tanjung Wangi, Tanjung Tembaga. Selain itu, PT. Pelindo III (Persero) juga memiliki beberapa anak perusahaan diantaranya adalah PT. Terminal Petikemas Surabaya, PT. RS Primasatya Husada Citra, PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, PT. Pelindo Marine Service, PT. Terminal Teluk Lamong, PT. Pelindo Daya Sejahtera.

4.1.2 Aktivitas / Kegiatan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang berpusat di Surabaya yang bergerak dalam sektor Transportasi dan Pergudangan. Sesuai dengan Anggaran Dasar Perseroan, bidang usaha PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) menyediakan dan mengusahakan jasa kepelabuhanan dalam rangka menjunjung pelaksanaan pembangunan yang meliputi :

- a. Kolam-kolam pelabuhan dan perairan untuk lalu lintas dan tempat berlabuhnya kapal
- b. Jasa-jasa yang berhubungan dengan pemanduan (*pilotage*) dan perusahaan kapal
- c. Dermaga dan fasilitas lain untuk bertambat, bongkar muat barang termasuk hewan dan fasilitas naik turunnya penumpang
- d. Gudang-gudang dan tempat penimbunan barang-barang angkutan Bandar, alat bongkar muat, serta peralatan pelabuhan
- e. Tanah untuk berbagai bangunan dan lapangan, industri dan gedung-gedung/bangunan yang berhubungan dengan kepentingan kelancaran angkutan laut
- f. Penyediaan listrik, bahan bakar minyak, air minum dan instalasi limbah pembuangan
- g. Jasa terminal, kegiatan konsolidasi dan distribusi barang termasuk hewan
- h. Pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kepelabuhanan
- i. Jasa pelayanan kesehatan
- j. Jasa transportasi laut
- k. Jasa persewaan fasilitas dan peralatan di bidang pelabuhan
- l. Properti di daerah lingkungan pelabuhan
- m. Jasa perbaikan fasilitas dan peralatan pelabuhan
- n. Kawasan industri di daerah lingkungan pelabuhan
- o. Kawasan wisata di daerah lingkungan pelabuhan

4.1.3 Visi – Misi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)

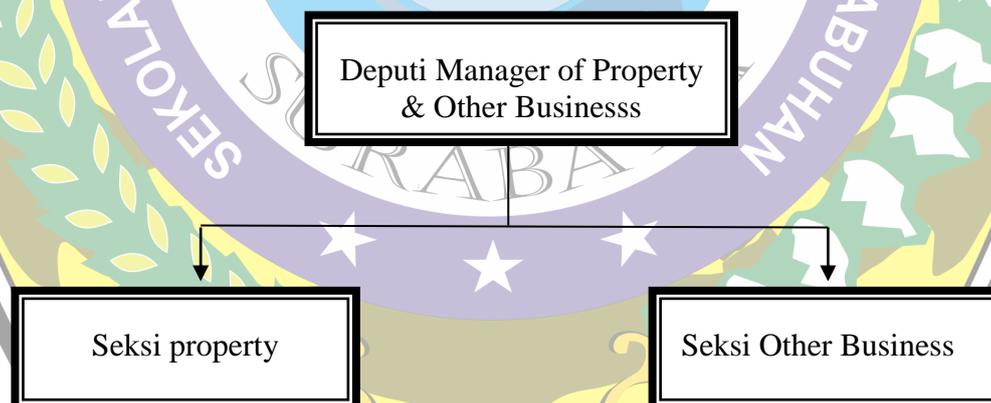
a. Visi

Berkomitmen memacu integrasi logistik dengan layanan jasa pelabuhan yang prima.

b. Misi

1. Menjamin penyediaan jasa pelayanan prima melampaui standart yang berlaku secara konsisten.
2. Memacu kesinambungan daya saing industri nasional melalui biaya logistik yang kompotitif.
3. Memenuhi harapan semua *stakeholders* melalui prinsip kesetaraan dan tata kelola perusahaan (GCG) yang baik.
4. Menjadi SDM yang kompeten, berkinerja handal dan bepekerti luhur.
5. Mendukung perolehan devisa negara dengan memperlancar arus perdagangan.

4.1.4 Struktur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha



Sumber : Subdivisi Properti dan Aneka Usaha

Gambar 4.1

Struktur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha

4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab Subdivisi Properti dan Aneka Usaha

a. Deputy Manager of Property and Other Bussines

Memiliki tugas dan tanggung jawab atas seluruh aset perusahaan, meliputi tanah, ruangan, bangunan, dan perairan baik berupa aset yang diusahakan (properti investasi) maupun aset yang tidak diusahakan (non-properti investasi), tanggung jawab lainnya berupa memastikan konsep surat perjanjian kerjasama pelayanan distribusi dan konsolidasi barang.

b. Seksi Properti

- 1) Membuat konsep surat persetujuan/penolakan/rekomendasi kepada direksi atas perpanjangan, peralihan dan agunan penggunaan bagian tanah HPL pelabuhan dan ruangan atau bangunan (wilayah).
- 2) Membuat konsep pemberitahuan (terhadap surat perjanjian yang sudah berakhir) dan surat peringatan (terhadap pengguna tanah yang melanggar isi perjanjian), antara lain pembayaran, peruntukan, peralihan dan pelanggaran penggunaan tanah (wilayah).

c. Seksi Other Business

- 1) Melakukan koordinasi, pengawasan/monitoring dan evaluasi serta membuat laporan kegiatan lapangan konsolidasi dan distribusi petikemas.
- 2) Membuat SPK (surat perintah kerja) pelayanan air kapal dan mengarsip bukti permohonan, surat perintah kerja dan realisasi pelayanan air kapal.
- 3) Melakukan pelayanan pemasangan baru dan atau tambah daya listrik, koordinasi pemasangan aliran listrik dan pengecekan dan pencatatan penggunaan listrik pelanggan dan melayani pembayaran pemakaian listrik oleh pelanggan.

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 44 responden karyawan subdivisi properti dan aneka usaha,

maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Pria	38	86,36%
2	Wanita	6	13,63%
	Jumlah	44	100%

Sumber : data olahan penulis

Berdasarkan tabel diatas Jenis Kelamin karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha yang berjenis kelamin Pria sebanyak 38 dengan presentase 86,36%, yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 6 orang dengan jumlah presentase 13,63%.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	21-30	32	72%
2	31-40	5	11,36%
3	41-50	6	13,63%
4	51-60	1	2,27%
	Jumlah	44	100%

Sumber : data olahan penulis

Berdasarkan tabel diatas usia karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha yang berusia 21-30 tahun

sebanyak 32 dengan presentase 75%, yang berumur 31-40 sebanyak 5 orang dengan jumlah presentase 11,36%, yang berusia 41-50 tahun sebanyak 6 dengan presentase 13,63%, yang berumur 51-60 sebanyak 1 orang dengan jumlah presentase 2,27%.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	12	27,27%
2	D3	15	34,09%
3	S1	17	38,63%
	Jumlah	44	100%

Sumber : data olahan penulis

Berdasarkan tabel diatas Pendidikan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha dengan pendidikan SMA sebanyak 12 dengan presentase 27,27%, D3 sebanyak 15 orang dengan jumlah presentase 34,09%, S1 sebanyak 17 dengan presentase 38,63%

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Pada penelitian ini akan dijabarkan tentang hasil analisis deskriptif variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)

4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi (X1)

A. Pernyataan 1 (X1.1)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 1 “Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4
Pernyataan 1

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya	9	24	7	4	0	44
		20,5%	54,5%	15,9%	9,1%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 1 terdapat 9 orang/responden dengan 20,5% menjawab sangat setuju, 24 orang/responden dengan 54,5% menjawab setuju, 7 orang/responden dengan 15,9% menjawab netral, 4 orang/responden dengan 9,1% tidak setuju.

B. Pernyataan 2 (X1.2)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 1 “Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan minum saya” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5
Pernyataan 2

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan minum saya	9	33	0	2	0	44
		20,5%	75,0%	0%	4,5%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 2 terdapat 9 orang/responden dengan 20,5% menjawab sangat setuju, 33 orang/responden dengan 75,0% menjawab setuju, 2 oarang/responden dengan 4,5% tidak setuju.

C. Pernyataan 3 (X1.3)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 3 “Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Pernyataan 3

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan	17	25	2	0	0	44
		38,6%	56,8%	4,5%	0%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 3 terdapat 17 orang/responden dengan 38,6% menjawab sangat setuju, 25 orang/responden dengan 56,8% menjawab setuju, 2 orang/responden dengan 4,5% netral.

D. Pernyataan 4 (X1.4)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 4 “Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pernyataan 4

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak	17	26	1	0	0	44
		38,6%	69,1%	2,3%	0%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 4 terdapat 17 orang/responden dengan 38,6% menjawab sangat setuju, 26 orang/responden dengan 69,1% menjawab setuju, 1 orang/responden dengan 2,3% netral.

E. Pernyataan 5 (X1.5)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 5 “Perusahaan memberi gaji sesuai dengan jenjang pendidikan” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Pernyataan 5

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Perusahaan memberi gaji sesuai dengan jenjang pendidikan	11	27	5	1	0	44
		25,0%	61,4%	11,4%	2,3%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 5 terdapat 11 orang/responden dengan 25,0% menjawab sangat setuju, 27

orang/responden dengan 61,4% menjawab setuju, 5 orang/responden dengan 11,4% netral, 1 orang/responden dengan 2,3% menjawab tidak setuju.

F. Pernyataan 6 (X.6)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 6 “Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Pernyataan 6

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan	12	29	1	1	1	44
		27,3%	65,9%	2,3%	2,3%	2,3%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 6 terdapat 12 orang/responden dengan 27,3% menjawab sangat setuju, 29 orang/responden dengan 65,9% menjawab setuju, 1 orang/responden dengan 2,3% netral, 1 orang/responden dengan 2,3% menjawab tidak setuju, 1 orang/responden dengan 2,3 % menjawab sangat tidak setuju

4.3.2 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X2)

A. Pernyataan 1 (X2.1)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 1 “Saya hadir dikantor tepat waktu” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Pernyataan 1

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya hadir dikantor tepat waktu	17	27	0	0	0	44
		38,6%	61,4%	0%	0%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 1 terdapat 17 orang/responden dengan 38,6% menjawab sangat setuju, 27 orang/responden dengan 61,4% menjawab setuju

B. Pernyataan 2 (X2.2)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 2 “Saya selalu mengenakan pakaian sesuai peraturan perusahaan” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Pernyataan 2

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya selalu mengenakan pakaian sesuai peraturan perusahaan	19	25	0	0	0	44
		43,2%	56,8%	0%	0%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 2 terdapat 19

orang/responden dengan 43,2% menjawab sangat setuju, 25 orang/responden dengan 56,8% menjawab setuju

C. Pernyataan 3 (X2.3)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 3 “Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Pernyataan 3

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	13	24	7	0	0	44
		29,5%	54,5%	15,9%	0%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 3 terdapat 13 orang/responden dengan 29,5% menjawab sangat setuju, 24 orang/responden dengan 54,5% menjawab setuju, 7 orang/responden dengan 15,9% menjawab netral

D. Pernyataan 4 (X2.4)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 4 “Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Pernyataan 4

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya selalu teliti dan perhitungan dalam bekerja	10	24	6	4	0	44
		22,7%	54,5%	13,6%	9,1%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 4 terdapat 10 orang/responden dengan 22,7% menjawab sangat setuju, 24 orang/responden dengan 54,5% menjawab setuju, 6 orang/responden dengan 13,6% menjawab netral, 4 orang/responden dengan 9,1% menjawab tidak setuju.

E. Pernyataan 5 (X2.5)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 5 “Saya memiliki etika yang baik dalam bekerja” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Pernyataan 5

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya memiliki etika yang baik dalam bekerja	11	32	1	0	0	44
		25,0%	72,7%	3,2%	0%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 5 terdapat 11

orang/responden dengan 25,0% menjawab sangat setuju, 32 orang/responden dengan 72,7% menjawab setuju, 1 orang/responden dengan 2,3% menjawab netral

4.3.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

A. Pernyataan 1 (Y.1)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 1 “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Pernyataan 1

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	17	24	0	3	0	44
		38,6%	54,5%	0%	6,8%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 2019

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 1 terdapat 17 orang/responden dengan 38,6% menjawab sangat setuju, 24 orang/responden dengan 54,5% menjawab setuju, 3 orang/responden dengan 6,8% menjawab tidak setuju.

B. Pernyataan 2 (Y.2)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 2 “Saya mampu menangani beban kerja yang ditugaskan” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16
Pernyataan 2

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya mampu menangani beban kerja yang ditugaskan	14	29	1	0	0	44
		31,8%	65,9%	2,3%	0%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 2 terdapat 14 orang/responden dengan 31,8% menjawab sangat setuju, 29 orang/responden dengan 65,9% menjawab setuju, 1 orang/responden dengan 2,3% menjawab netral.

C. Pernyataan 3 (Y.3)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 3 “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditentukan perusahaan” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17
Pernyataan 3

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditentukan perusahaan	15	27	0	2	0	44
		34,1%	61,4%	0%	4,5%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 3 terdapat 15 orang/responden dengan 34,1% menjawab sangat setuju, 27 orang/responden dengan 61,4% menjawab setuju, 2 orang/responden dengan 2,5% menjawab tidak setuju

D. Pernyataan 4 (Y.4)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 4 “Saya selalu masuk dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18
Pernyataan 4

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya selalu masuk dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja	11	27	4	2	0	44
		25,0%	61,4%	9,1%	4,5%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 4 terdapat 11 orang/responden dengan 25,0% menjawab sangat setuju, 27 orang/responden dengan 61,4% menjawab setuju, 4 orang/responden dengan 9,1% menjawab netral, 2 orang/responden dengan 4,5% menjawab tidak setuju

E. Pernyataan 5 (Y.5)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 5 “Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.19
Pernyataan 5

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif	10	31	3	0	0	44
		22,7%	70,5%	6,8%	0%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 5 terdapat 10 orang/responden dengan 22,7% menjawab sangat setuju, 31 orang/responden dengan 70,5% menjawab setuju, 3 orang/responden dengan 6,8% menjawab netral

F. Pernyataan 6 (Y.6)

Adapun hasil kuesioner mengenai pernyataan 6 “Saya merasa sanggup bekerja secara mandiri tapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerja sama dengan orang lain” akan dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.20
Pernyataan 6

NO	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa sanggup bekerja secara mandiri tapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerja sama dengan orang lain	8	36	0	0	0	44
		18,2%	81,8%	0%	0%	0%	100%

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pernyataan 6 terdapat 8 orang/responden dengan 18,2% menjawab sangat setuju, 36 orang/responden dengan 81,8% menjawab setuju

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono:2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N-k$, dalam hal ini nilai N adalah jumlah sample, dan k adalah jumlah variabel independen. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 44 dan besarnya df dapat dihitung $44-2 = 42$. Dengan df 42 dan $\alpha = 0,05$ didapat dari r *Pearson Product Moment* dengan uji dua arah = 0,297, Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam simanjuntak:2013). Berikut hasil perhitungan untuk masing-masing variabel :

Tabel 4.21
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	t_{tabel}	Kriteria`
X1.1	0,714	0,297	Valid
X1.2	0,769	0,297	Valid
X1.3	0,602	0,297	Valid
X1.4	0,613	0,297	Valid
X1.5	0,751	0,297	Valid
X1.6	0,720	0,297	Valid

Sumber : data olahan SPSS 22 (2019)

Variabel motivasi terdiri dari 6 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	t_{tabel}	Kriteria`
X2.1	0,662	0,297	Valid
X2.2	0,581	0,297	Valid
X2.3	0,687	0,297	Valid
X2.4	0,766	0,297	Valid
X2.5	0,770	0,297	Valid

Sumber : data olahan SPSS 22 (2019)

Variabel disiplin kerja terdiri dari 5 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.23
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria`
Y.1	0,785	0,297	Valid
Y.2	0,883	0,297	Valid
Y.3	0,660	0,297	Valid
Y.4	0,792	0,297	Valid
Y.5	0,699	0,297	Valid
Y.6	0,764	0,297	Valid

Sumber : data olahan SPSS 22 (2019)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau konsistensi suatu kuesioner. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika *cronbach alpha* $> 0,6$ Ghazali (2011).

Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.24
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,781	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,711	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,837	Reliabel

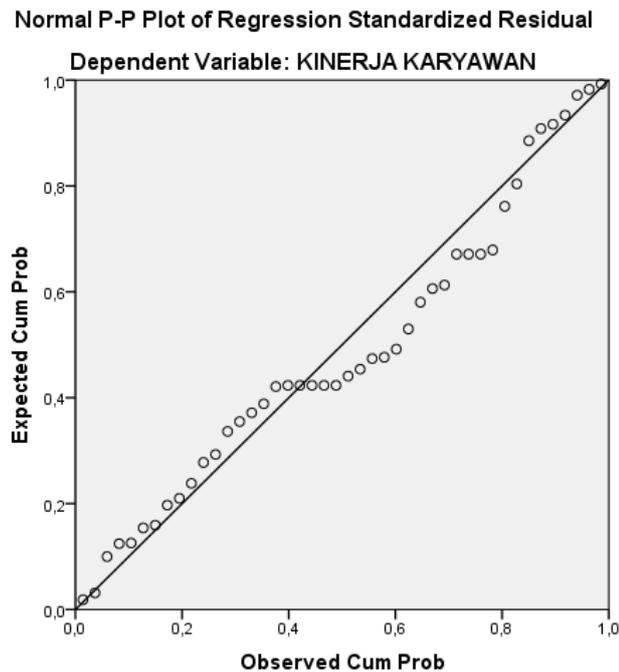
Sumber : data olahan SPSS 22 (2019)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil perjitungan SPSS yang menghasilkan *Reliability Statistics* menyatakan nilai *cronbach's alpha* variabel motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode Normal P-P Plot of *regression standardized Residual*.



Sumber : data olahan SPSS 22, Tahun 2019

Gambar 4.2

Dari uji ini diketahui bahwa data yang digunakan telah normal, cara mengetahui data sudah memenuhi syarat normalitas atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar. Pada gambar hasil uji normalitas pada grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada apa tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIF (Varum Inflation Faktor)*. Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau nilai *VIF (Varum Inflation Faktor)* $>$

10, maka terjadi multikolinieritas, apabila nilai Tolerance > 0.1 atau nilai VIF (*Varum Inflation Faktor*) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.25
Uji Multikolinieritas

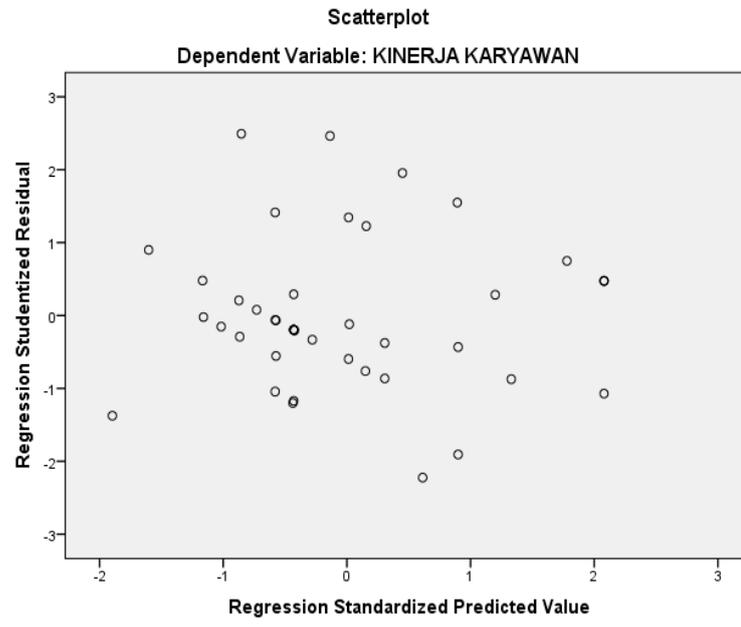
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	,818	1,223
X2	,818	1,223

Sumber : data olahan SPSS 22 (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar $1,223 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,818 > 0,1$ yang menandakan bahwa penelitian ini tidak ditemukan multikolinieritas antar variabel bebas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan scatterplot. Dengan asumsi jika tidak terbentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber : data olahan SPSS 22 (2019)

Gambar 4.3

Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas :

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Berdasarkan ciri-ciri diatas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yg linier bila koefisien signifikan (*linierity*) < 0,05

Tabel 4.26
Uji Linieritas

Variabel	Linearity	Sig	Kesimpulan
Motivasi	0,000	0,05	Linier
Disiplin Kerja	0,004	0,05	Linier

Sumber : data olahan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan tabel diatas , dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada linearity < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel terdapat hubungan yang linier.

4.4.3 Regresi Linier Berganda

Analisi Regresi Linier Berganda bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.27

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,704	3,586		1,591	,119
MOTIVASI	,546	,125	,557	4,370	,000
DISIPLIN KERJA	,279	,167	,213	1,670	,103

Sumber : data olahan SPSS 22 (2019)

Model persamaan analisis regresi berganda dari hasil SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 5,704 + 0,546X_1 + 0,279X_2 + e$$

Maka dapat diinterpretasikan persamaan linier berganda sebagai berikut:

a = Nilai konstan (a) sebesar 5,704 artinya apabila variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) diasumsikan nol (0), maka penilaian terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 5,704.

b = Koefisien regresi motivasi (β_1) sebesar 0,546 artinya apabila terjadi penambahan pada motivasi sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,546 jika nilai X_2 (disiplin kerja) dianggap tetap.

c = Koefisien regresi disiplin (β_2) sebesar 0,279 artinya apabila terjadi penambahan pada disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,279 jika nilai X_1 (motivasi) dianggap tetap.

4.4.4 Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya yaitu motivasi dan disiplin kerja secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila $< 0,05$, maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Sebagai dasar pengambilan keputusan dengan melihat t_{tabel} pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan menggunakan persamaan berikut ini :

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n-k-1 : \alpha/2 \\ &= 44-2-1 : 0,05/2 \\ &= 41 : 0,025 \end{aligned}$$

keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan

Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.28

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,704	3,586		1,591	,119
MOTIVASI	,546	,125	,557	4,370	,000
DISIPLIN KERJA	,279	,167	,213	1,670	,103

Sumber : data olahan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan hasil pada tabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar $4,370 > 2,019$ dan signifikan (sig) $0,000 < 0,05$ artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar $1,670 < 2,019$ dan signifikan (sig) $0,103 > 0,05$ artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y). Apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Perhitungan f_{tabel} dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$f_{tabel} = n - k - 1 : k$$

$$f_{tabel} = 44 - 2 - 1 : 2$$

$$= 3,23$$

keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan

Hasil dari uji f dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.29

Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	149,244	2	74,622	17,196	,000 ^b
Residual	177,916	41	4,339		
Total	327,159	43			

Sumber : data olahan SPSS 22 (2019)

Dari hasil perhitungan diatas , diperoleh f_{hitung} sebesar $17,196 > 3,23$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) .

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel independen dan dependen, maka dapat melihat koefisien korelasi atau R . Sedangkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam menjelaskan variabel dependen adalah dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.30

Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,456	,430	2,083

Sumber : data olahan SPSS 22 (2019)

Dari hasil korelasi diatas diperoleh angka R sebesar 0,675 , yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan . sedangkan nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,430 yang artinya bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 43% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas Motivasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha, yang menyatakan motivasi memiliki thitung sebesar $4,370 > 2,019$ dan signifikan (sig) $0,000 < 0,05$ menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang ditetapkan dan diterima, hal ini dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha. Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2009) menyatakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui apa yang seharusnya diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai kemauan kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan, karena adakalanya pada diri karyawan timbul rasa kejenuhan bekerja dan bosan akan pekerjaan yang dilakukannya, hal tersebut dapat mengganggu kinerja, oleh sebab itu seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja dalam hal ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta menyimpulkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha, terlihat bahwa motivasi yang diberikan meliputi fisiologis atau kebutuhan fisik seperti pemberian gaji, selanjutnya motivasi terkait keamanan seperti jaminan asuransi keselamatan, terkait sosial, penghargaan serta aktualisasi diri dapat mendorong para karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha, yang menyatakan disiplin kerja memiliki thitung sebesar $1,670 < 2,019$ dan signifikan (sig) $0,103 > 0,05$ artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur

Subdivisi Properti dan Aneka Usaha. Sehingga hipotesis yang ditetapkan peneliti ditolak.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan suatu organisasi (Nitisemito, dalam Darmawan, 2013). Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sutrisno (2010) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada subdivisi properti dan aneka usaha yang diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta didukung oleh penelitian sebelumnya Tri Utari (2017) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, yang menyatakan tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan Agung Setiawan (2013) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, yang menyatakan bahwa disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksananya peraturan yang ditetapkan oleh instansi.

Dari data yang diperoleh peneliti, dapat diketahui bahwa pada karyawan Subdivisi Properti dan Aneka Usaha, kinerja sendiri lebih di fokuskan pada pelayanan jasa terhadap pengguna jasa. Disiplin kerja hanya sebagai sektor penunjang terlaksananya peraturan di perusahaan, selain itu setiap karyawan memiliki kriteria masing-masing untuk dikatakan bahwa seorang karyawan memiliki disiplin yang baik. Sehingga diduga bahwa kinerja yang diharapkan perusahaan tidak hanya bergantung pada disiplin kerja saja, melainkan banyak faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel motivasi dan disiplin terhadap variabel kinerja yang di tunjukkan oleh hasil Nilai Fhitung sebesar $17,196 > 3,23$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, berarti Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang ditetapkan peneliti diterima.

Bagi perusahaan, motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan pada Subdivisi properti dan Aneka Usaha berpengaruh positif dan signifikan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Di sini yang menjadikan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan adalah karena kesadaran perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan harus lebih tinggi dan karyawanpun menanggapi baik hal ini dikarenakan pada umumnya karyawan akan memilih menerima hal-hal yang bersifat merangsang pekerjaan dari pada yang bersifat tekanan seperti mentaati aturan-aturan yang berlaku. Dalam Subdivisi Properti dan Aneka usaha turut andil dalam memotivasi karyawan dengan pemberian gaji yang layak, kelompok kerja yang kompak, jaminan keselamatan, serta kenaikan pangkat jika karyawan dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik. Disisi lain, motivasi yang meningkat ditambah dengan disiplin kerja yang bagus, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika motivasi meningkat maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat dan jika disiplin kerja bagus maka kinerja karyawan akan maksimal dan juga meningkat.

Riani (2011) menyatakan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu

untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nur Hidayati (2014) Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar, yang menunjukkan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif dan teknik *random sampling*, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh variabel motivasi pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha dengan thitung sebesar $4,370 > 2,019$ dan signifikan (sig) $0,000 < 0,05$ artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha dengan thitung sebesar $1,670 < 2,019$ dan signifikan (sig) $0,103 > 0,05$ artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama) pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha dengan fhitung sebesar $17,196 > 3,23$ dan signifikan (sig) $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti dan Aneka Usaha

Agar tetap meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam kaitan penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja, sehingga

menjadi bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Di lain sisi pihak manajemen juga harus memperhatikan kesejahteraan dan aspek lain yang mendukung kinerja karyawan.

2. Bagi Pengguna Jasa

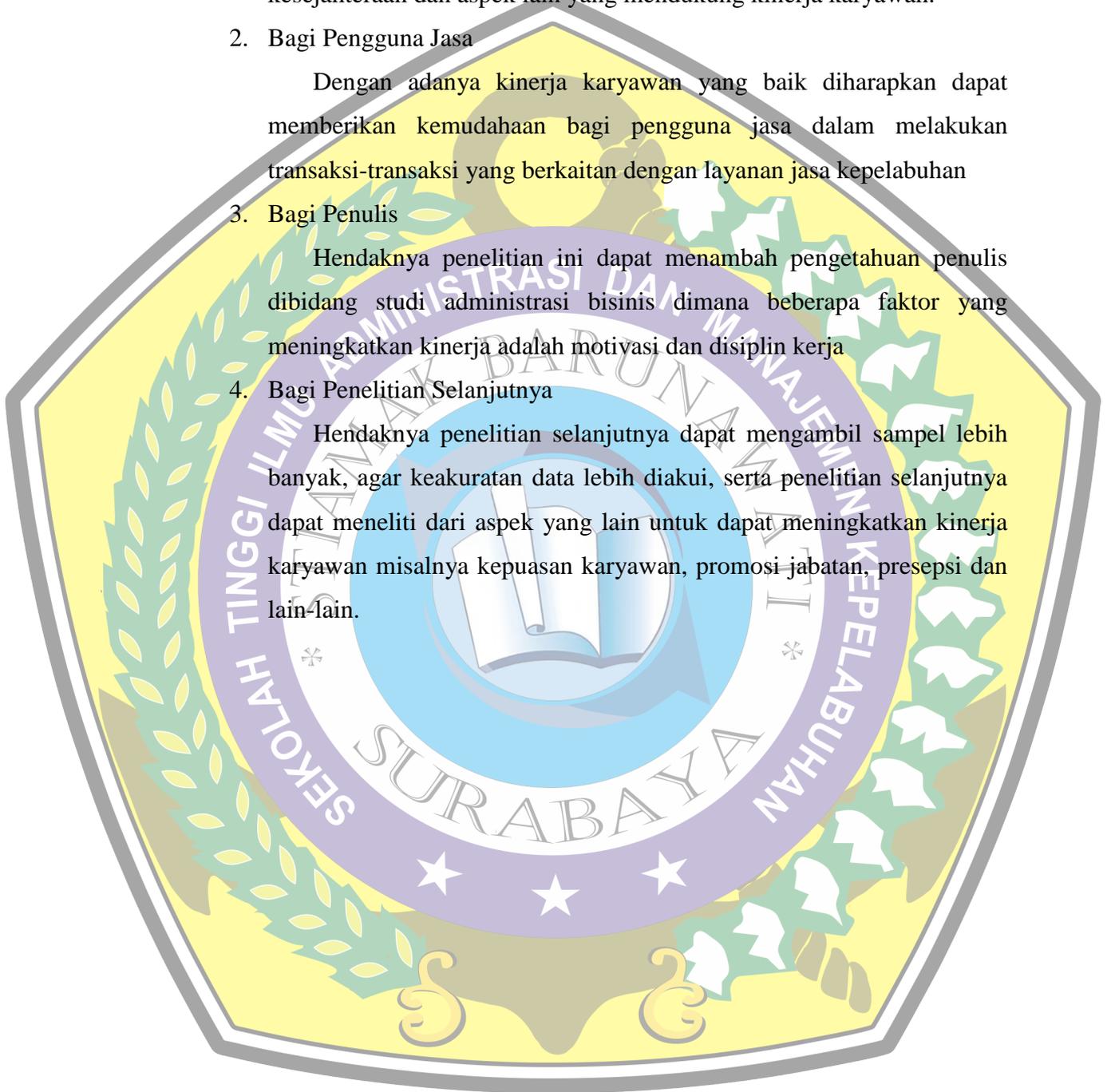
Dengan adanya kinerja karyawan yang baik diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi pengguna jasa dalam melakukan transaksi-transaksi yang berkaitan dengan layanan jasa kepelabuhan

3. Bagi Penulis

Hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi administrasi bisnis dimana beberapa faktor yang meningkatkan kinerja adalah motivasi dan disiplin kerja

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hendaknya penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel lebih banyak, agar keakuratan data lebih diakui, serta penelitian selanjutnya dapat meneliti dari aspek yang lain untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan misalnya kepuasan karyawan, promosi jabatan, persepsi dan lain-lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al dan Meithiana indrasari.2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Bangun, Wilson. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011.*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013.*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo
- Hasibuan, Malayu SP.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Khaerul, Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud. F . 2012. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Muhammad T. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Skripsi.Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta.
- Nur H. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar*. Fakultas Ekonomi : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Gravindo Persada

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.

Sangadji, Etta dan Sopiah. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : ANDI

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (center for academic publishing service).

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

———. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tri U. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara : Medan.

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Jakarta : Rajawali Pers.

<https://www.pelindo.co.id> (14-06-2019)

Jurnal :

Agung S, 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 4 : 1245-1253



LAMPIRAN 1

KUESIONER

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan yang sesungguhnya. Besar harapan saya kiranya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan seobyektif mungkin karena sangat membantu keakurataan data dari penelitian ini .

1. Identitas Responden

- Nama : _____
- Jenis kelamin : Pria Wanita
- Umur : Tahun
- Pendidikan : SMA D3
 S1 S2

Memberikan Jawaban dari Pernyataan yang Tersedia

Untuk pernyataan berikut ini Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dipersilahkan untuk memberikan jawaban dengan mengisi tanda centang (√) pada skala 1-5 dalam kolom jawaban yang sudah tersedia dengan pilihan sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) Skor 5 d. Tidak Setuju (TS) Skor 2
b. Setuju (S) Skor 4 e. Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1
c. Netral (N) Skor 3

A. Motivasi (X₁)

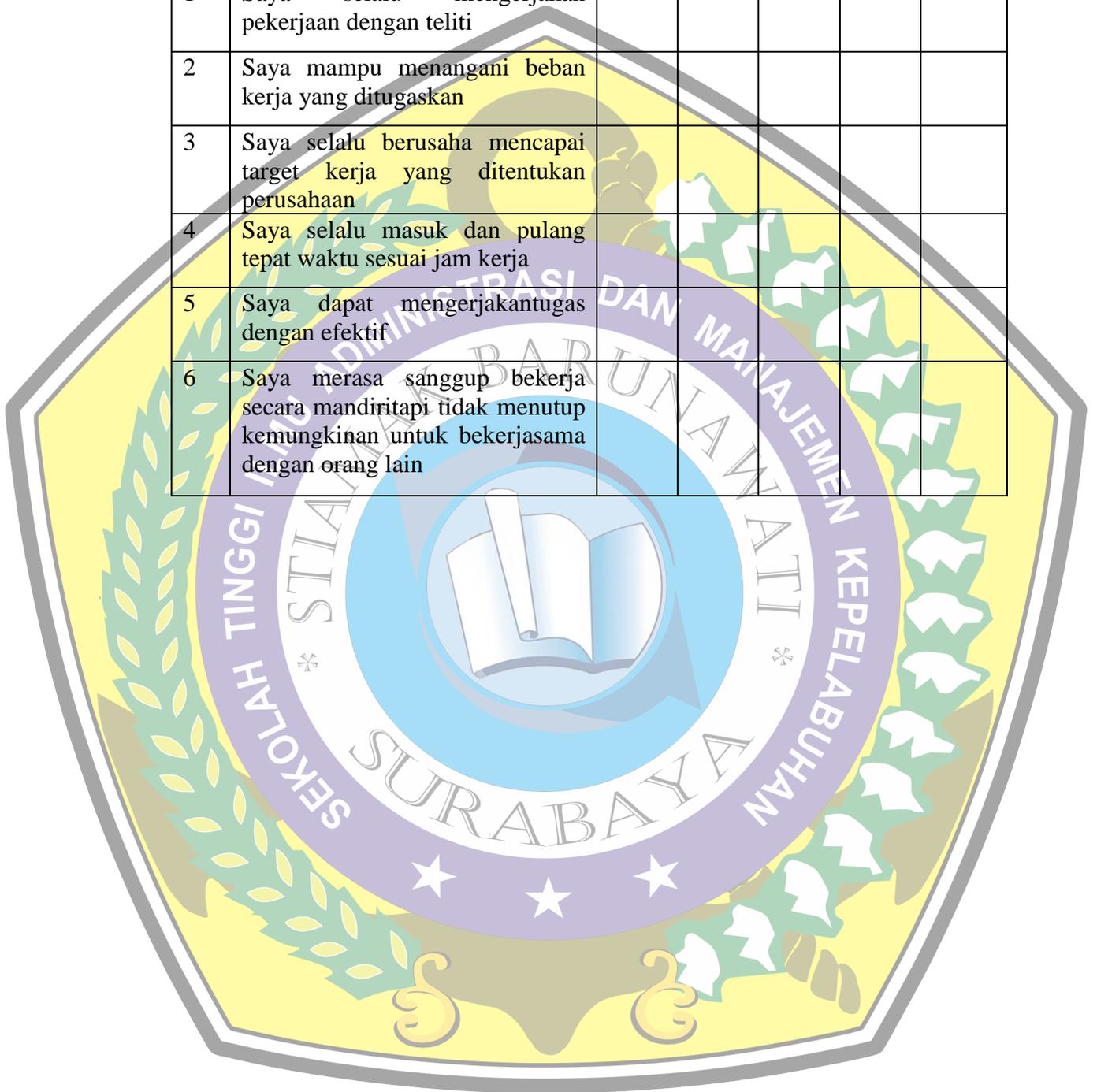
No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya					
2	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya					
3	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi Keselamatan					
4	Saya mempunyai kelompok kerja yang Kompak					
5	Perusahaan memberi gaji sesuai dengan jenjang pendidikan					
6	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan					

B. Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya hadir dikantor tepat waktu					
2	Saya selalu mengenakan pakaian sesuai peraturan perusahaan					
3	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja					
5	Saya memiliki etika yang baik dalam Bekerja					

C. **Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
2	Saya mampu menangani beban kerja yang ditugaskan					
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditentukan perusahaan					
4	Saya selalu masuk dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja					
5	Saya dapat mengerjakantugas dengan efektif					
6	Saya merasa sanggup bekerja secara mandiritapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerjasama dengan orang lain					



LAMPIRAN 2

TABULASI VARIABEL MOTIVASI (X₁)

NO RESPONDEN	MOTIVASI (X ₁)						TOTAL X ₁
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	2	2	4	3	4	4	19
2	4	4	4	4	3	4	23
3	3	4	5	4	4	4	24
4	4	4	5	5	4	4	26
5	2	4	5	5	4	5	25
6	3	4	4	5	3	3	22
7	3	4	5	4	3	4	23
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	2	3	4	4	4	21
10	3	4	4	4	3	2	20
11	4	4	4	5	2	1	20
12	4	5	5	4	4	5	27
13	3	4	4	4	3	4	22
14	4	4	5	4	4	4	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	5	4	4	25
17	4	4	4	5	4	4	25
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	4	5	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	4	4	5	5	4	25
24	2	4	4	4	4	4	22
25	4	4	4	4	5	5	26
26	5	5	5	4	4	4	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	2	4	5	4	4	4	23
29	5	4	4	5	5	4	27
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	5	5	4	5	27
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	3	4	4	4	23
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	5	5	26
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	5	5	5	27
39	5	5	5	5	4	4	28
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 3

TABULASI VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)

NO RESPONDEN	DISIPLIN (X ₂)					TOTAL X ₂
	X2.1	X2.2	X2.3	X1.4	X1.5	
1	4	5	4	3	4	20
2	4	4	3	4	4	19
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	4	21
5	5	5	3	5	3	21
6	4	4	5	4	4	21
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	4	5	23
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	5	4	4	3	4	20
16	4	4	5	4	4	21
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	2	4	18
21	4	5	4	3	4	20
22	4	4	3	4	4	19
23	4	4	4	2	4	18
24	4	4	3	4	4	19
25	5	5	3	4	4	21
26	4	4	4	2	4	18
27	4	4	3	4	4	19
28	4	5	4	4	4	21
29	4	4	4	4	4	20
30	5	4	4	3	4	20
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	5	5	5	23
34	4	5	5	4	4	22
35	5	4	4	5	5	23
36	5	5	3	3	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	4	4	23
39	4	5	4	3	5	21
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	4	4	20
42	4	5	4	4	4	21
43	4	5	4	2	4	19
44	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 4

TABULASI VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO RESPONDEN	KINERJA (Y)						TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	2	3	4	2	4	4	19
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	4	28
6	4	4	4	3	4	4	23
7	4	4	5	3	3	4	23
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	4	2	4	4	23
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	4	5	5	4	28
12	5	4	4	4	5	4	26
13	4	4	4	3	4	4	23
14	4	4	2	4	4	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	2	4	4	4	4	4	22
22	4	4	2	4	4	4	22
23	2	4	4	4	4	4	22
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	5	4	4	4	25
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	4	4	4	4	26
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	4	4	28
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	3	3	4	25
36	5	5	5	5	4	4	28
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	3	4	23
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	4	4	4	5	5	27
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	5	5	4	4	4	27
44	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 5

OUTPUT HASIL DESKRPTIF VARIABEL MOTIVASI (X₁)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	9,1	9,1	9,1
	N	7	15,9	15,9	25,0
	S	24	54,5	54,5	79,5
	SS	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,5	4,5	4,5
	S	33	75,0	75,0	79,5
	SS	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,5	4,5	4,5
	S	25	56,8	56,8	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,3	2,3	2,3
	S	26	59,1	59,1	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,3	2,3	2,3
	N	5	11,4	11,4	13,6
	S	27	61,4	61,4	75,0
	SS	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,3	2,3	2,3
	TS	1	2,3	2,3	4,5
	N	1	2,3	2,3	6,8
	S	29	65,9	65,9	72,7
	SS	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6

OUTPUT HASIL DESKRPTIF VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	61,4	61,4	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	56,8	56,8	56,8
	SS	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	15,9	15,9	15,9
	S	24	54,5	54,5	70,5
	SS	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	9,1	9,1	9,1
	N	6	13,6	13,6	22,7
	S	24	54,5	54,5	77,3
	SS	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,3	2,3	2,3
	S	32	72,7	72,7	75,0
	SS	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

LAMPIRAN 7

OUTPUT HASIL DESKRPTIF VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,8	6,8	6,8
	S	24	54,5	54,5	61,4
	SS	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,3	2,3	2,3
	S	29	65,9	65,9	68,2
	SS	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,5	4,5	4,5
	S	27	61,4	61,4	65,9
	SS	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,5	4,5	4,5
	N	4	9,1	9,1	13,6
	S	27	61,4	61,4	75,0
	SS	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6,8	6,8	6,8
	S	31	70,5	70,5	77,3
	SS	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	81,8	81,8	81,8
	SS	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

LAMPIRAN 8

OUTPUT HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI (X₁)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,560**	,146	,420**	,426**	,279	,714**
	Sig. (2-tailed)		,000	,343	,005	,004	,067	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,560**	1	,615**	,508**	,309*	,311*	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,041	,040	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,146	,615**	1	,349*	,220	,372*	,602**
	Sig. (2-tailed)	,343	,000		,020	,151	,013	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	,420**	,508**	,349*	1	,294	,161	,613**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,020		,053	,297	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	,426**	,309*	,220	,294	1	,785**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,004	,041	,151	,053		,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	,279	,311*	,372*	,161	,785**	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,067	,040	,013	,297	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,714**	,769**	,602**	,613**	,751**	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44

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

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



LAMPIRAN 9

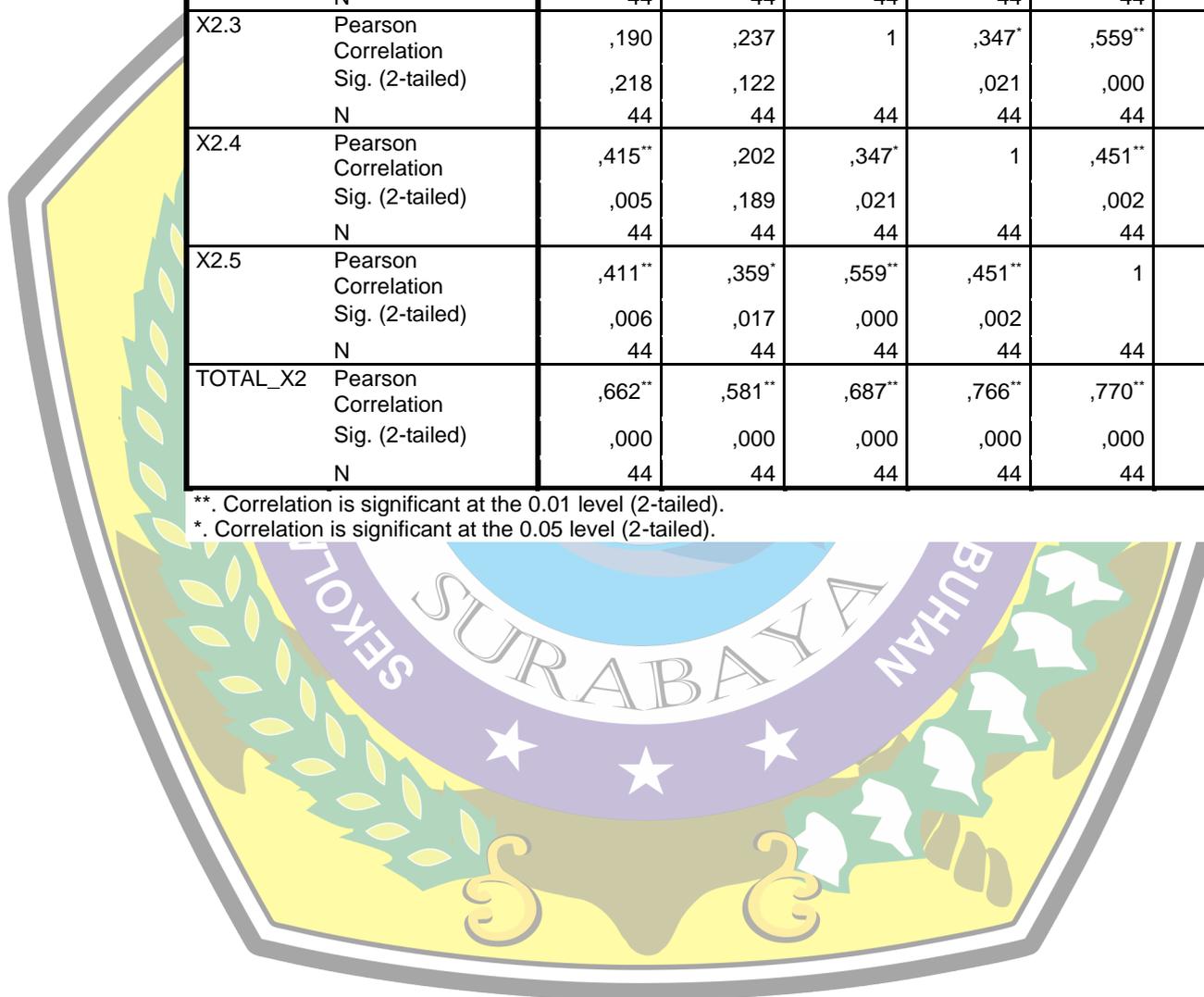
OUTPUT HASIL UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,439**	,190	,415**	,411**	,662**
	Sig. (2-tailed)		,003	,218	,005	,006	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	,439**	1	,237	,202	,359*	,581**
	Sig. (2-tailed)	,003		,122	,189	,017	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	,190	,237	1	,347*	,559**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,218	,122		,021	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	,415**	,202	,347*	1	,451**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,005	,189	,021		,002	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	,411**	,359*	,559**	,451**	1	,770**
	Sig. (2-tailed)	,006	,017	,000	,002		,000
	N	44	44	44	44	44	44
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,662**	,581**	,687**	,766**	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

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



LAMPIRAN 10

OUTPUT HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,745**	,401**	,460**	,410**	,458**	,785**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,002	,006	,002	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Y.2	Pearson Correlation	,745**	1	,582**	,697**	,428**	,542**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,004	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Y.3	Pearson Correlation	,401**	,582**	1	,337*	,209	,434**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,025	,172	,003	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Y.4	Pearson Correlation	,460**	,697**	,337*	1	,579**	,528**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,025		,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Y.5	Pearson Correlation	,410**	,428**	,209	,579**	1	,763**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,006	,004	,172	,000		,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Y.6	Pearson Correlation	,458**	,542**	,434**	,528**	,763**	1	,764**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,003	,000	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,785**	,883**	,660**	,792**	,699**	,764**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44

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

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



LAMPIRAN 11

OUTPUT HASIL UJI RELIABILITAS MOTIVASI (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	6

LAMPIRAN 12

OUTPUT HASIL UJI RELIABILITAS DISIPLIN KERJA (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	5

LAMPIRAN 13

OUTPUT HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

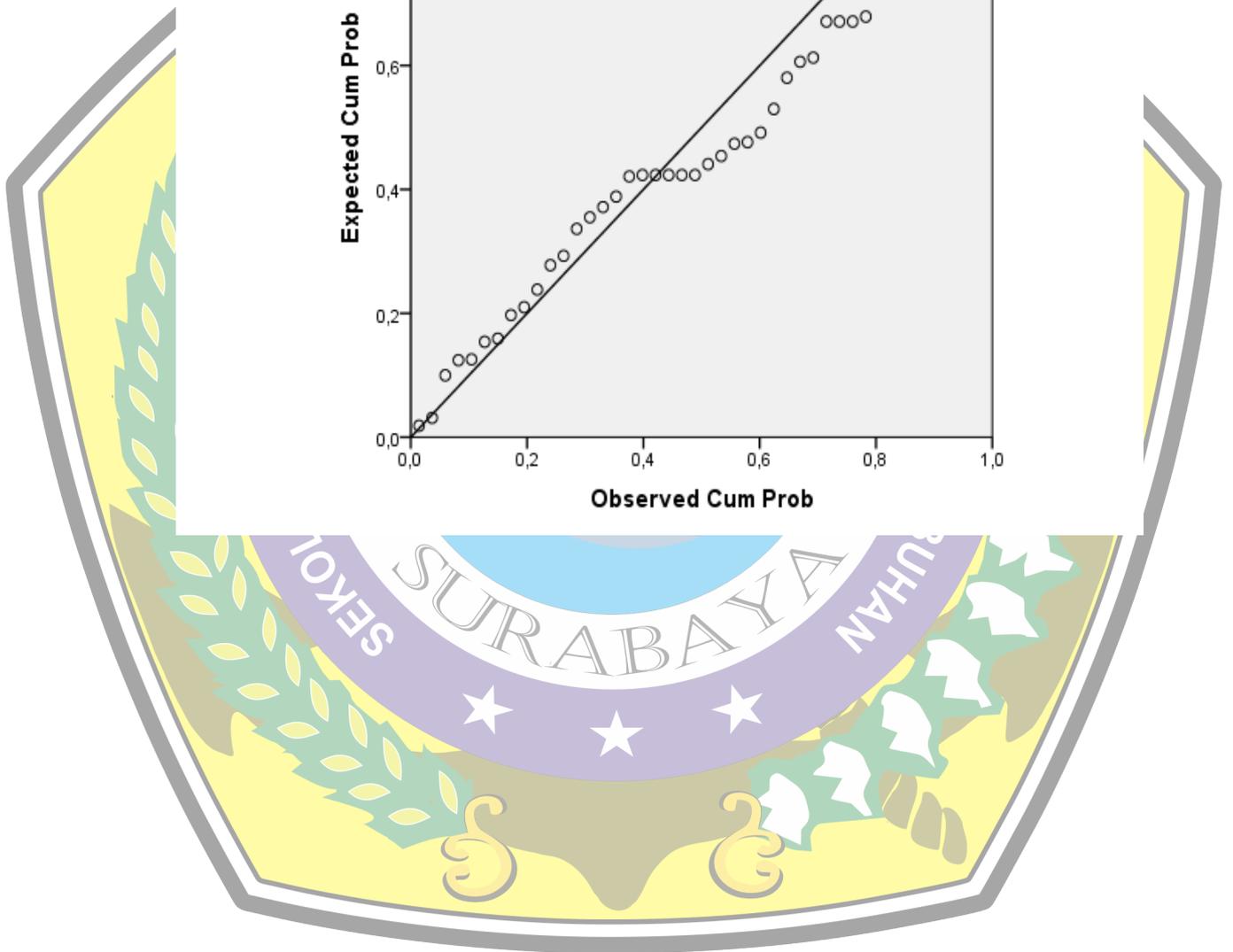
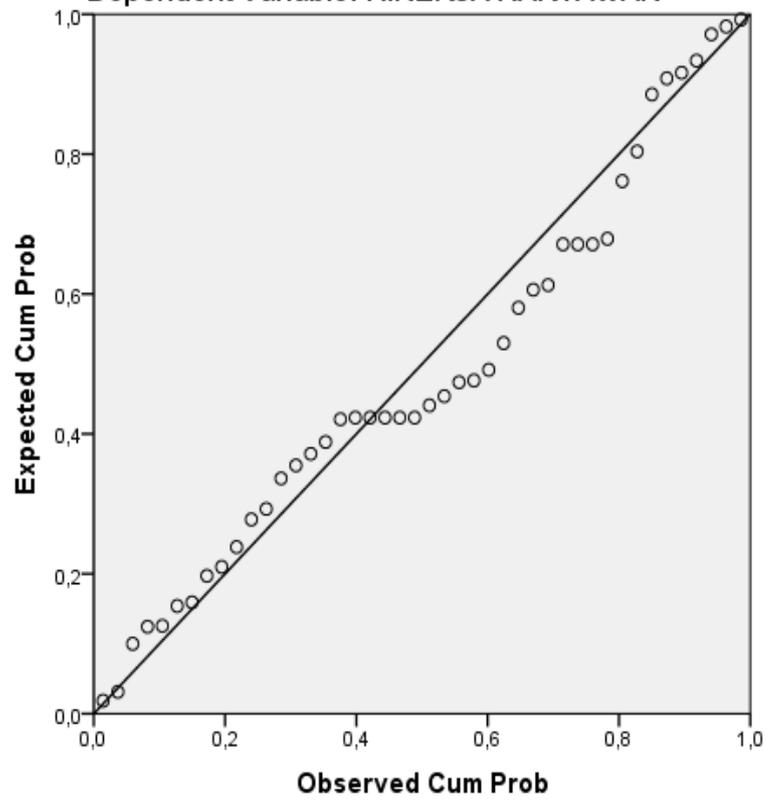
Cronbach's Alpha	N of Items
,837	6

LAMPIRAN 14

OUTPUT HASIL UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



LAMPIRAN 15

OUTPUT HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

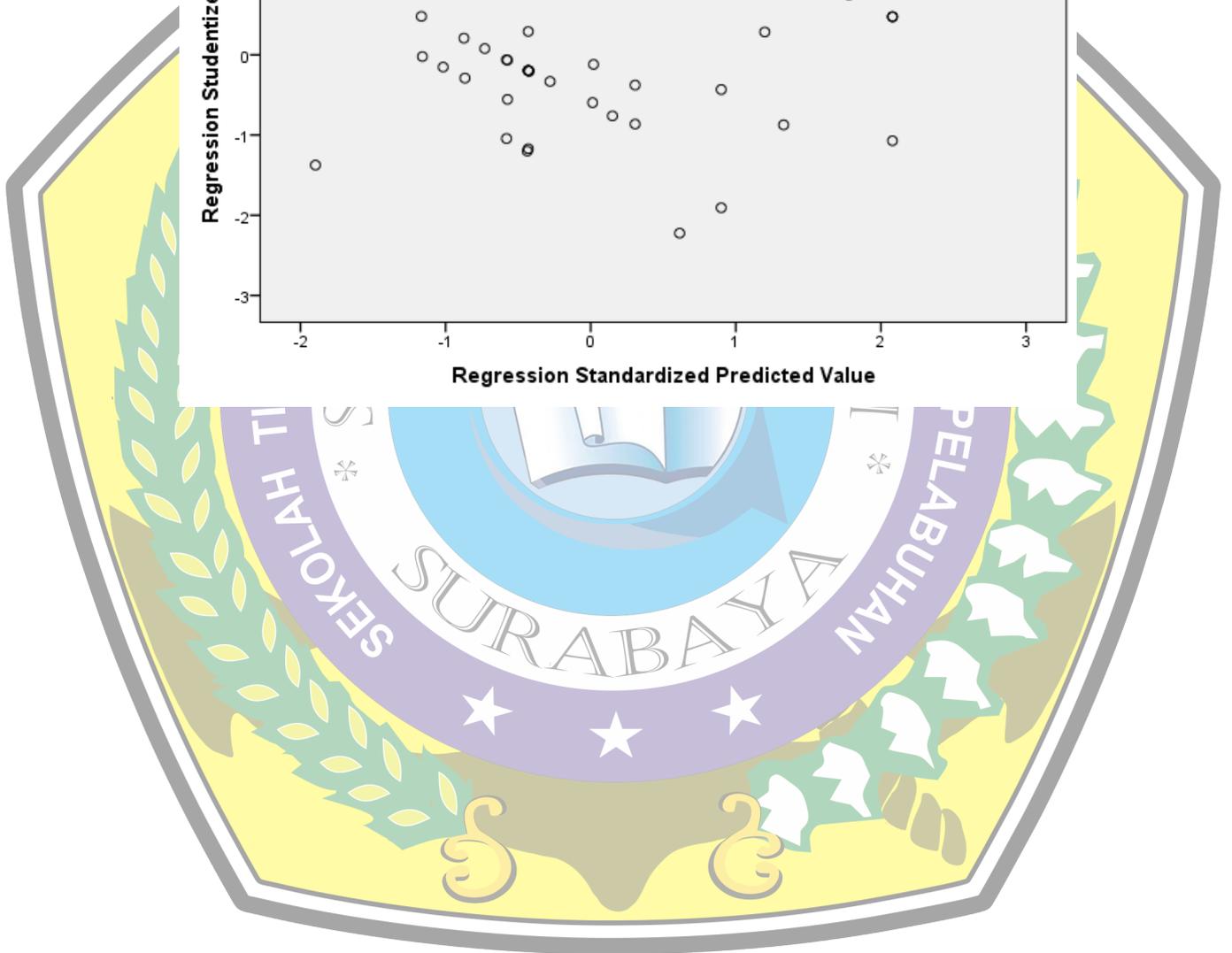
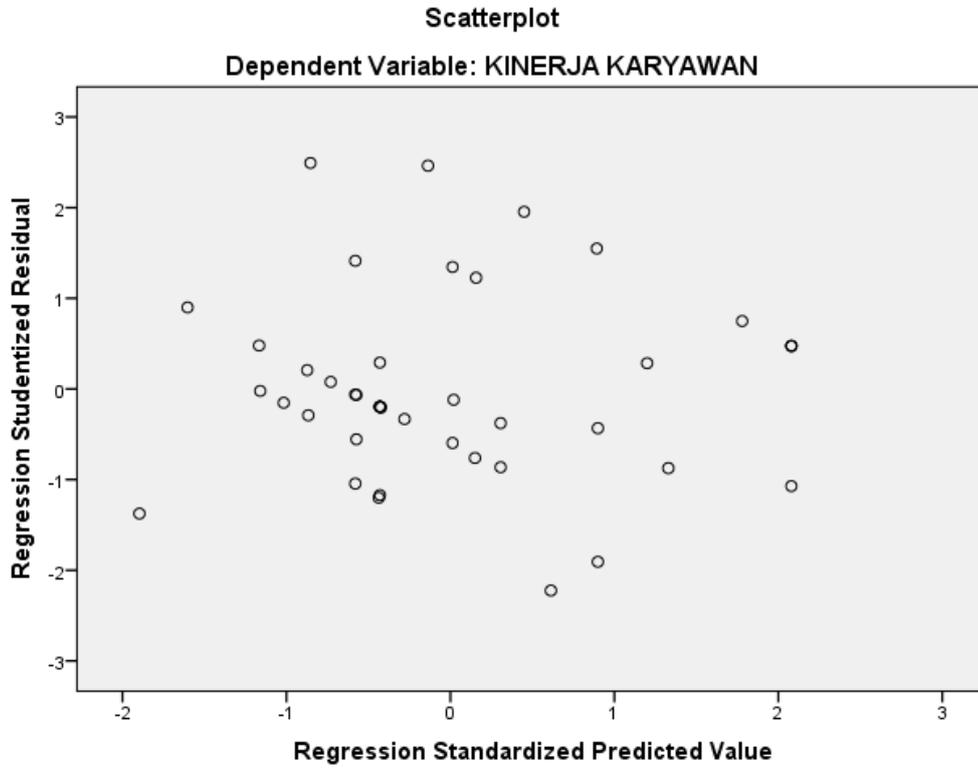
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,704	3,586		1,591	,119		
	MOTIVASI	,546	,125	,557	4,370	,000	,818	1,223
	DISIPLIN KERJA	,279	,167	,213	1,670	,103	,818	1,223

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



LAMPIRAN 16

OUTPUT HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



LAMPIRAN 17

OUTPUT HASIL UJI LINIERITAS

KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI

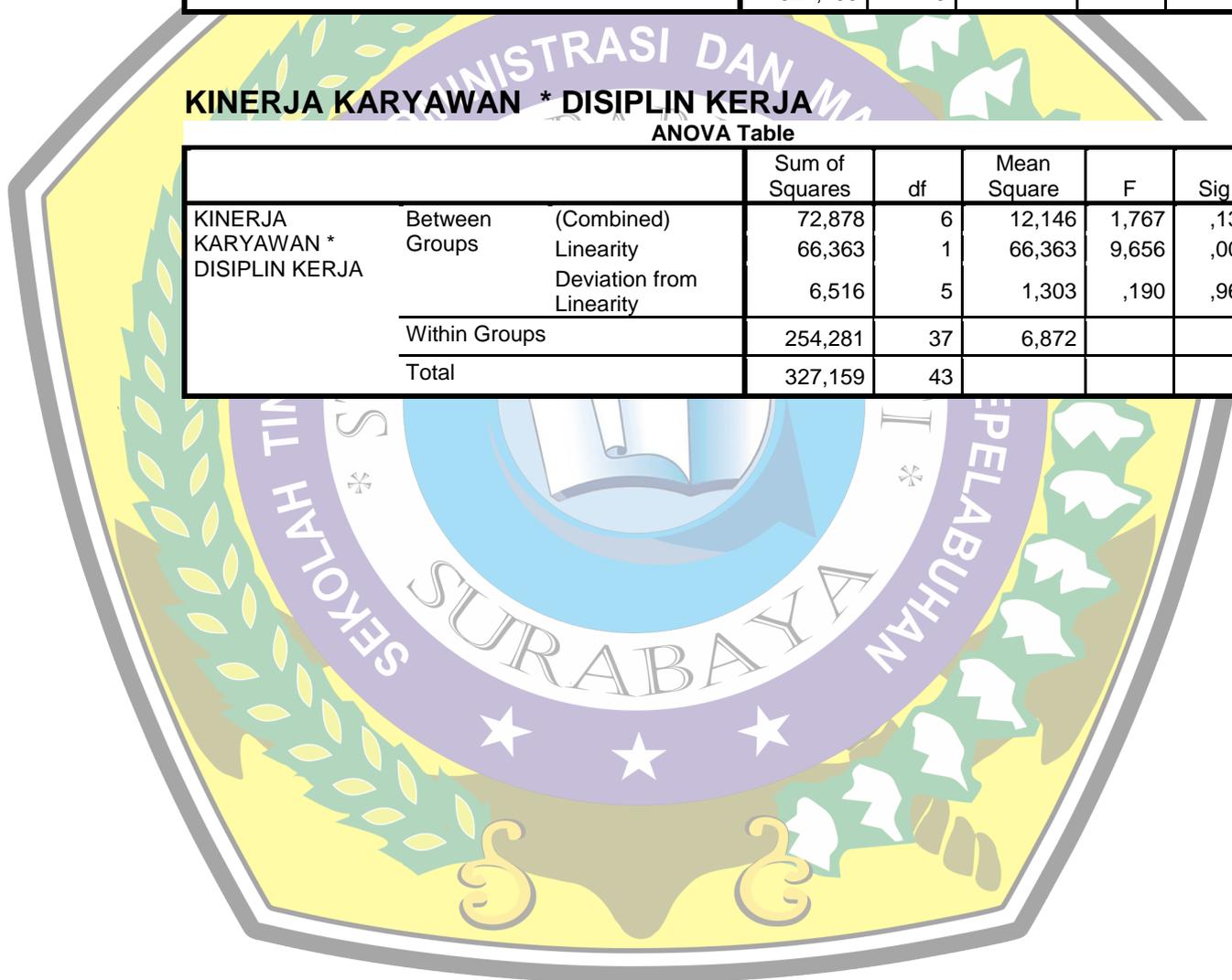
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	187,719	10	18,772	4,443	,001
		Linearity	137,139	1	137,139	32,456	,000
		Deviation from Linearity	50,580	9	5,620	1,330	,260
	Within Groups		139,440	33	4,225		
Total			327,159	43			

KINERJA KARYAWAN * DISIPLIN KERJA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	72,878	6	12,146	1,767	,133
		Linearity	66,363	1	66,363	9,656	,004
		Deviation from Linearity	6,516	5	1,303	,190	,965
	Within Groups		254,281	37	6,872		
Total			327,159	43			



LAMPIRAN 18

OUTPUT HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,704	3,586		1,591	,119		
	MOTIVASI	,546	,125	,557	4,370	,000	,818	1,223
	DISIPLIN KERJA	,279	,167	,213	1,670	,103	,818	1,223

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,244	2	74,622	17,196	,000 ^b
	Residual	177,916	41	4,339		
	Total	327,159	43			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,456	,430	2,083

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

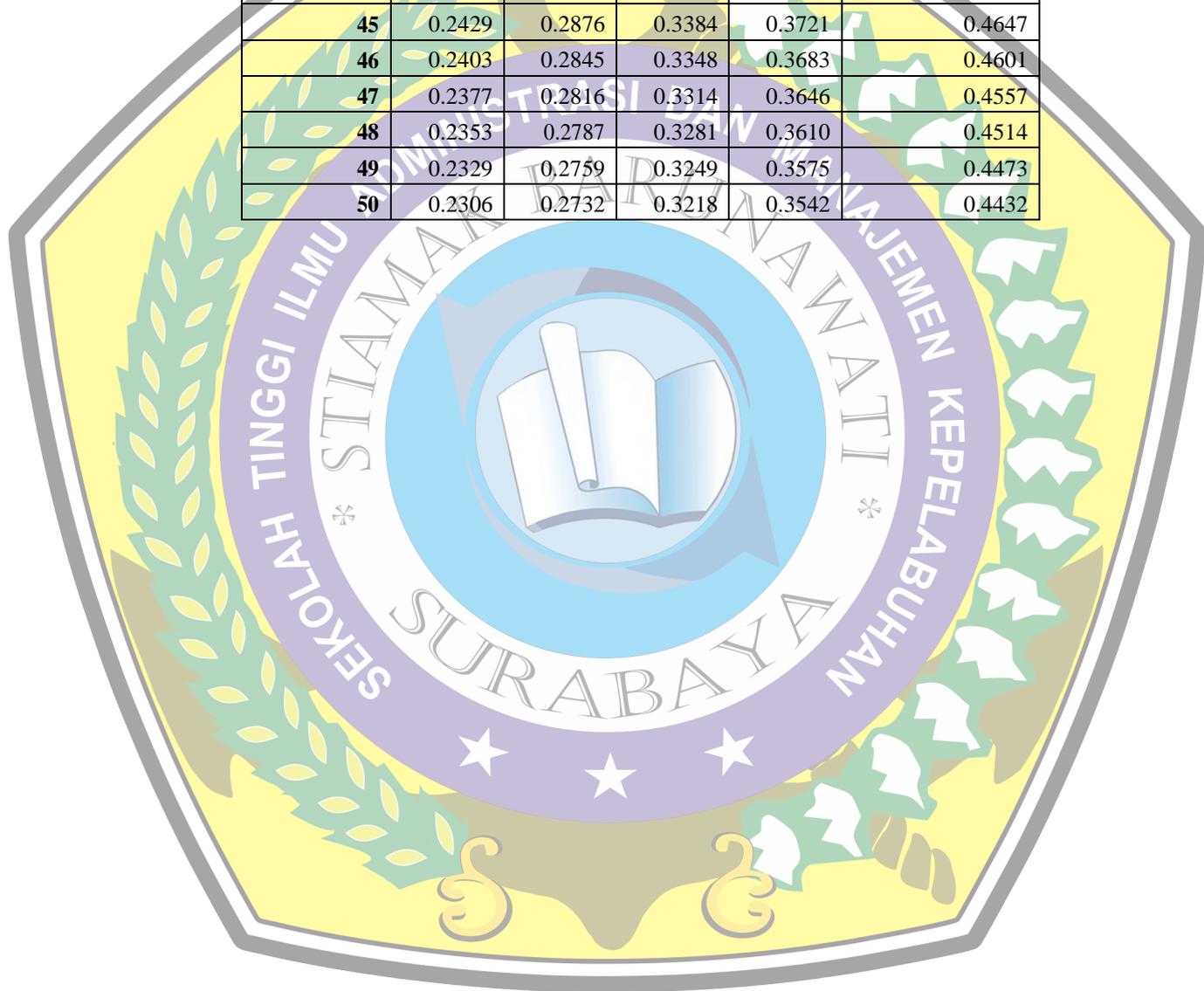
LAMPIRAN 19

TABEL r

Tabel r untuk df = 1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



LAMPIRAN 20

TABEL t

Titik Presentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Presentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 21

TABEL f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

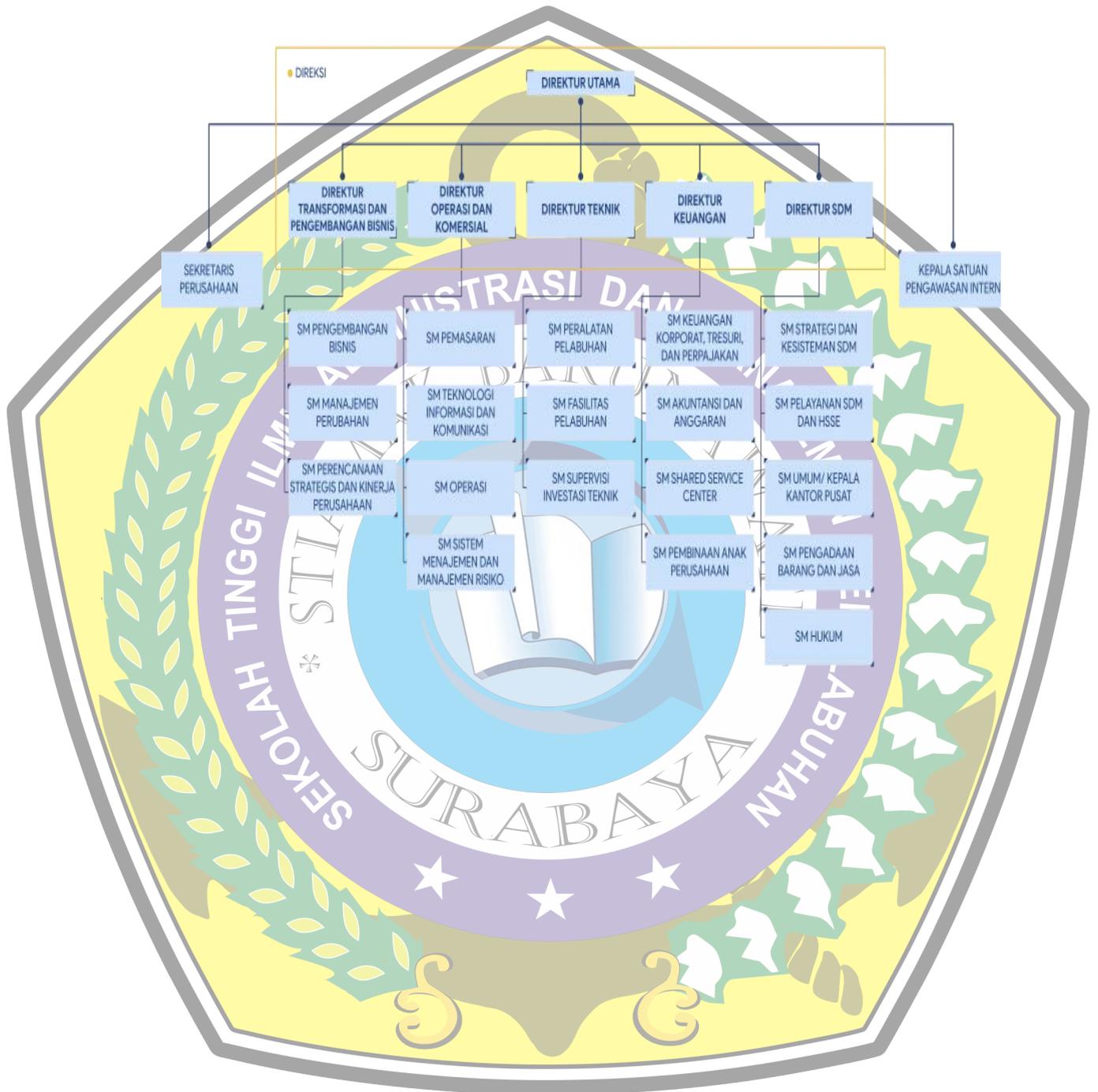
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94

39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



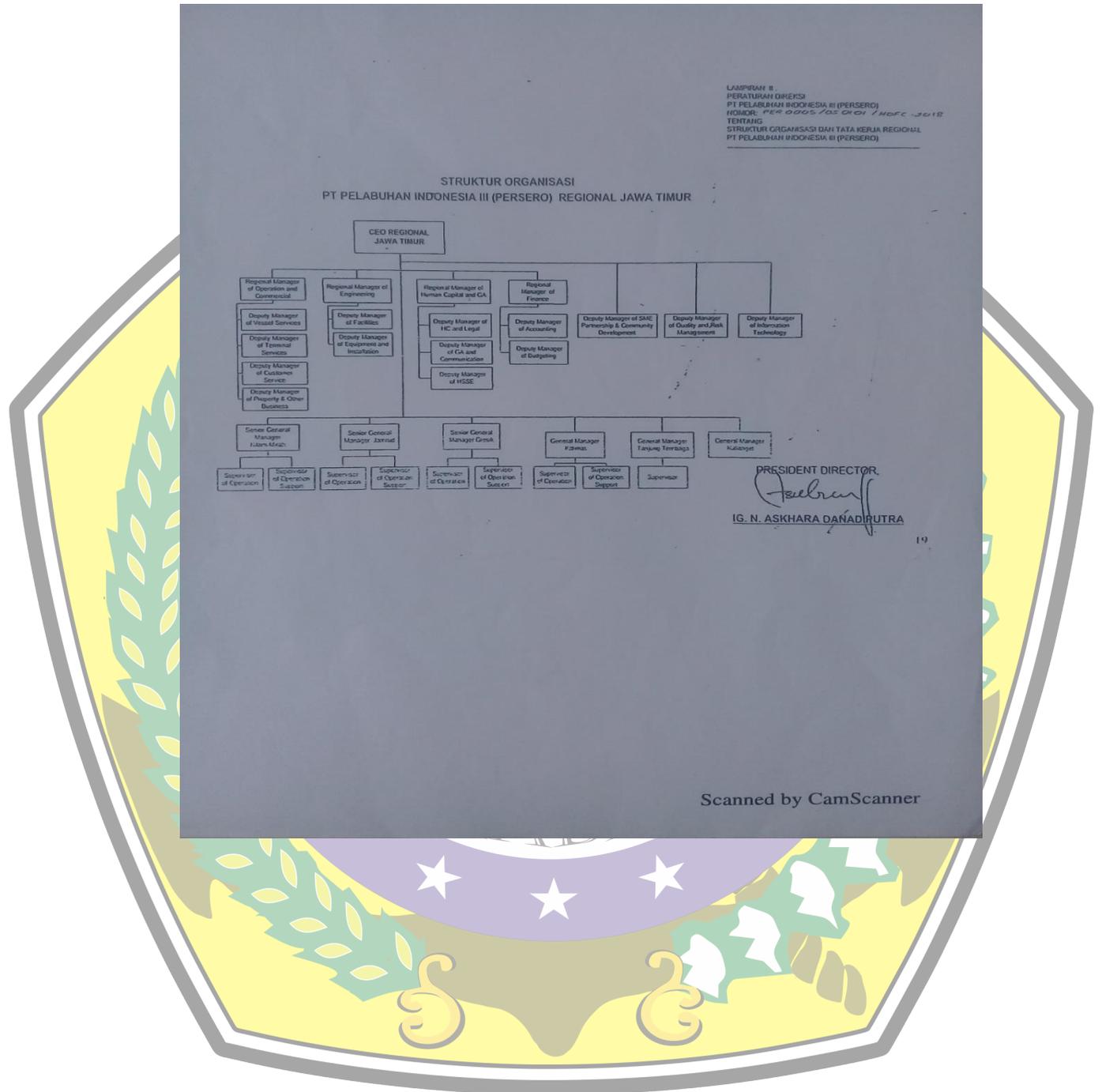
LAMPIRAN 22

STRUKTUR ORGANISASI PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero)



LAMPIRAN 23

STRUKTUR ORGANISASI PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero)
REGIONAL JAWA TIMUR



LAMPIRAN 24

FOTO PENGISIAN KUESIONER



LAMPIRAN 25

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI
Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI
Tahun Akademik : 2018...../2019.....

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:
Nama : Veneranda Prima S.P Pang
NIM : 151611242
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Alamat : Mgsoi Wsana V. no. 06, Bukitjaya, kec. Gubug, SBY, Jawa Timur
Telp : 085 337 636 633

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PELINDO III Regional Jawa Timur Sulawesi Tenggara Kota Ulu

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : [Signature] [Signature]

Mahasiswa yang bersangkutan
Pemohon,
[Signature]
Veneranda Prima S.P Pang
NIM : 151611242

Surabaya, Jember 19 April 2019
Menyetujui,
[Signature]
Soedarmanto, SE, MM

LAMPIRAN 26

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 2019.**

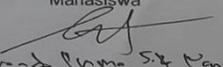
Nama : Veneranda Prim - S & Marga
 NIM : 191011242
 Tempat Penelitian : PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur Subsektor Caperak
 Judul : Melihat & Mengenal Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Regional Jawa Timur Subsektor Caperak dan Anak unit
 Pembimbing 1 : Juli Rusdiyanti, S.Sos, MM
 Pembimbing 2 : Mrs. Widyanati, S.Si, MSM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	19 - 4 - 2019	Pengejukan Judul Skripsi	
2.	22 - 04 - 2019	Bimbingan Bab I (Pendahuluan)	
3.	26 - 04 - 2019	Revisi kumuhan masalah, tujuan penelitian	
4.	27 - 5 - 2019	Revisi : penelitian terdahulu & hipotesis	
5.	12 - 06 - 2019	Revisi Bab III	
6.	10 - 07 - 2019	Revisi Bab IV	
7.	15 - 07 - 2019	Revisi Bab IV : Pembahasan	
8.	24 - 07 - 2019	Revisi Bab IV	

Mengetahui
Kaprodil Ilmu Administrasi Bisnis


SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 24 Juli 2019
Mahasiswa


Veneranda Prim S & Marga
 NIM : 191011242

LAMPIRAN 27

SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN DI PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero) REGIONAL JAWA TIMUR



SURAT - KETERANGAN

Nomor : HM.01.02 / 142 / RJTM-2019

Memperhatikan surat dari Stiamak Barunawati Surabaya Nomor: SKL/108/STIAMAK/V/2019 tanggal 14 Mei 2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini CEO Regional Jawa Timur PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Pelabuhan Tanjung Perak memberitahukan bahwa:

NO	NAMA	NIM
1	VENERANDO PRIMA S. R. WANGA	151011242
2	FRANSISKUS YANCEABUS WAIR	151011244
3	MOCH. SHOLEHUDIN	151011261
4	SIPRIANUS YOHANES BAPTISTA	151011267
5	SIRILUS LIKO	151011288

Mahasiswa dari Stiamak Barunawati Surabaya telah selesai melaksanakan Penelitian / Riset di Lingkungan Regional Jawa Timur PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) terhitung mulai tanggal 17 Mei s/d 28 Juni 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 19 JUL 2019
An. CEO Regional Jawa Timur
Manager Regional SDM & Umum
Ub.
Deputy Manager SDM & Legal

DADDY SUMARTONO

REGIONAL JAWA TIMUR

Jl. Perak Timur No. 620 T: +62 31 3291992 - 6
Surabaya, Jawa Timur 60165 - Indonesia F: +62 31 3293994

www.pelindo.co.id