

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

MAWAR KHAIRUNNISA
YUPITER GULO

Trisakti School of Management, Jl Raya Siliwangi No.74, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia
mawarkns8@gmail.com; yupiter@stietrisakti.ac.id

Abstract: *The purpose of this study is to analyze the effect of work motivation, human resource competence, and work discipline on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok. Sampling using non-probability sampling technique with a total sample used as many as 74 respondents. The study was analyzed using a statistical software program. Multiple linear regression is used in this study as the data analysis method. The results of this study showed that the work motivation had no effect on employee performance while human resource competence, and work discipline had an effect on employee performance.*

Keywords: *Work motivation, Human resource competence, Work discipline, Employee performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok. Pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 74 responden. Penelitian ini dianalisis menggunakan program perangkat lunak statistik. Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini sebagai metode analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kompetensi sumber daya manusia, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pelindo atau PT Pelabuhan Indonesia (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia yang bergerak di bidang kepelabuhanan dan logistik. Saat ini, Pelindo mengoperasikan 95 pelabuhan di 32 provinsi seluruh Indonesia. Pelindo menjadi salah satu BUMN strategis dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi ekonomi

yang sangat signifikan dalam jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut. Penelitian ini dilakukan pada PT Pelindo Regional-2 di lokasi Tanjung Priok ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa, maka dari itu kinerja pegawai dapat tercermin dari tingkat kepuasan pelanggan. Setiap tahun, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional-2 di

Tanjung Priok melakukan survey ketidakpuasan pelanggan terhadap pelayanan yang mereka dapatkan seperti yang disajikan dalam tabel-1.

Tabel 1 Indeks Ketidakpuasan Pelanggan Periode 2018-2020

Tahun	Realisasi Indeks Ketidakpuasan Pelanggan	Target Indeks Ketidakpuasan Pelanggan
2018	0,30	0
2019	0,29	0
2020	0,29	0

Sumber: Laporan Tahunan PT Pelabuhan Indonesia (Persero).

Keterangan: data dalam persen

Mencermati data yang ada dalam tabel-1, tingkat ketidakpuasan pelanggan pada periode 2018 hingga 2020 terlihat tidak terjadi peningkatan secara signifikan. Data pada 2018, tingkat ketidakpuasan pelanggan sebesar 0,30%, dua tahun setelahnya secara berturut-turut sebesar 0,29%. Artinya, hampir tidak terjadi perbaikan dalam kinerja pegawai yang bisa memberikan kepuasan terhadap pelanggan. Riset dari Dintyeni dan Maskan (2017) salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan pelanggan adalah dengan memberikan kualitas pelayanan yang baik karena tingkat kepuasan pelanggan sangat tergantung pada kualitas produk dan layanan. Selain itu, kepuasan pelanggan juga dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai itu sendiri dapat tercermin dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan (Sinaga dan Sulistyowati, 2018).

Berdasarkan Laporan Tahunan 2020, survei pelanggan dilakukan dengan tujuan sebagai pedoman penyusunan strategi dan rencana aksi (*strategy and action plan*) perbaikan kinerja secara menyeluruh pada periode berikutnya serta menjadi masukan bagi manajemen PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) di dalam

upaya perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti merumuskan tiga masalah penelitian yaitu (i) apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok, (ii) apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok, dan (iii) apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok. Penelitian ini juga merupakan replika dari artikel Jurnal Inspirasi Ekonomi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas P3A Kabupaten TTU.

Eksplorasi yang dilakukan menunjukkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas sebagai acuan yang dapat dijadikan sebagai data pendukung sekaligus sebagai *research-gap*. Pada variabel motivasi kerja, penelitian yang dilakukan oleh Nadia *et al.*, (202), Tjahjadi dan Uria (2021), Garaika (2020), Fachrezi dan Khair (2020),

Catio dan Sunarsi (2020), Harsan *et al.*(2020), dan juga oleh Hendra (2020), Hamid dan Kurniawaty (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukriani (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel kompetensi sumber daya manusia, penelitian yang dilakukan oleh para peneliti menunjukkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Kurniawan *et al.*, 2018; Garaika, 2020; Catio dan Sunarsi, 2020; Saputra *et al.*, 2016). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel disiplin kerja, penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Parashakti dan Ekhsan, 2019; Prasetyo dan Marlina, 2019; Hidayat, 2020; Pangarso dan Susanti, 2016; Pasaribu *et al.*, 2020; Catio dan Sunarsi, 2020; Dariansyah dan Syahid, 2020; Effendy dan Fitria, 2020). Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tusholihah, 2019; Harahap dan Tirtaysa, 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Teori

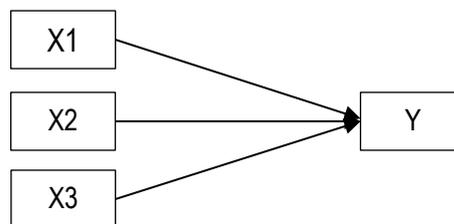
Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan, dan memelihara atau memertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja (Miftahun dan Sugiyanto, 2013). Motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai

tujuan-tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu sesuai dengan hasil kerja (Robins dan Judge, 2013) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya (Terry, 2005). Selanjutnya, kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2012). Kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016). Kompetensi sumber daya manusia adalah perpanduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Marwansyah, 2016).

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku (Sinambela, 2018). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2013).

Sedangkan definisi dari kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017).

Penelitian ini dilakukan dengan menguji tiga buah hipotesis. H1 yaitu erdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok. H2 yaitu terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok. H3 yaitu terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok. Oleh karena itu, model dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Keterangan:

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kompetensi Sumber Daya Manusia

X₃ = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok Indonesia yang berjumlah 255 pegawai di semua divisi. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *purposive sampling* berjumlah 74 orang dengan kriteria pegawai dengan tingkat pendidikan S1 dan masa jabatan di atas 10 tahun. *Purposive sampling* merupakan pengambilan sampel yang

terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan (Sekaran dan Bougie, 2017). Skala likert digunakan sebagai pedoman untuk mengajukan pernyataan dalam penelitian ini. Menggunakan skala 5 menurut Sekaran dan Bougie (2017). Teknik pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang disebar menggunakan *link google form*. Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini sebagai metode analisis data.

Untuk kepentingan penelitian ini, maka operasional didefinisikan sebagai berikut.

Motivasi kerja adalah semangat dan kesediaan untuk menumbuhkan dan memelihara perilaku sesuai dengan lingkungan kerja, yang terkandung kesadaran untuk bertanggung jawab menyelesaikan tugas sesuai target, memberikan umpan balik atas hasil kerjanya, selalu berusaha mengungguli orang lain, dan berorientasi pada prestasi. yang dengan itu bisa mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan individu. Selanjutnya, kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi, yang diwujudkan dalam tingkat kehadiran kerja, ketaatan pada peraturan kerja, memiliki kewaspadaan tinggi, dan bekerja secara etis. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang dapat diukur kualitasnya, tepat waktu, penuh inisiatif serta komunikatif, sesuai dengan tugas dan kemampuan masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

HASIL PENELITIAN

Penyebaran kuesioner dilakukan pada pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok dalam waktu 20 hari kerja yang dilakukan secara langsung dengan menyebarkan *link google form*.

Karakteristik responden yang diperoleh dari 74 responden dalam penelitian ini yang selanjutnya akan dianalisa menggunakan *software* pengelolaan *statistic* adalah sebagai berikut: responden yang berusia 20-30 tahun ada sebanyak 3 orang pegawai atau sebesar 4,1% lalu responden yang berusia 31-40 tahun

ada 11 orang pegawai atau sebesar 14,9% , responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 45,9% kemudian yang terakhir adalah responden dengan usia >50 tahun yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 35,1%. Selanjutnya, terdapat 64 responden yang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 86,5% sedangkan pegawai yang menjadi responden dengan jenis kelamin perempuan ada sebanyak 10 orang atau sebesar 13,5%. Lalu, terdapat 53 responden atau sebanyak 71,6% dengan Strata 1 atau S1 sebagai pendidikan terakhir yang dinyatakan lulus. Sedangkan responden dengan Strata 2 atau S2 sebagai pendidikan terakhir yang dinyatakan lulus ada sebanyak 21 orang pegawai atau sebanyak 28,4%.

Kemudian, terdapat 31 responden atau sebesar 41,9%, yang telah bekerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok selama 10-20 tahun, kemudian terdapat 42 responden atau sebanyak 56,8% yang telah bekerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok selama 21-30 tahun dan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,4% yang telah bekerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok selama lebih dari 30 tahun. terdapat 9 responden atau sebesar 12,2% yang bekerja pada bagian Fasilitas & Utilitas, kemudian terdapat 5 responden atau sebesar 6,8% yang bekerja pada bagian Kepatuhan Bisnis, sebanyak 3 responden atau sebesar 4,1% yang bekerja pada bagian Keuangan & SDM, lalu sebanyak 9 responden atau sebesar 12,2% yang bekerja pada bagian Komersial, dan yang terakhir terdapat 48 responden atau sebanyak 64,9% yang bekerja di bagian Operasi. Dan yang terakhir adalah terdapat 13 responden atau sebesar 17,6% yang menempuh jarak 1-10 km untuk sampai di kantor, kemudian terdapat 16 responden atau

sebanyak 21.6% yang menempuh jarak 11-20 km untuk sampai di kantor, dan yang terakhir terdapat 45 responden atau sebanyak 60.8%

yang harus menempuh jarak lebih dari 20 km untuk sampai di kantor.

Tabel 2 Deskriptif Variabel Penelitian

		Total_X1	Total_X2	Total_X3	Total_Y
N	Valid	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0
Mean		22.51	26.22	26.08	26.64
Median		22.00	26.00	25.50	26.00
Std. Deviation		1.714	2.835	2.498	2.458
Minimum		20	21	21	23
Maximum		25	30	30	30

Sumber: Hasil pengolahan statistic

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai N yang valid untuk setiap variabel adalah sejumlah 74 responden. Kemudian pada tabel tersebut juga dapat diketahui nilai rata-rata, nilai tengah, standar deviasi, nilai minimum serta nilai maksimal dari masing-masing variabel. Analisis ini didapat dari kuesioner penelitian yang berisi beberapa pernyataan untuk tiap variabelnya baik variabel independen maupun variabel dependen dalam skala likert. Terdapat 23 pernyataan dimana 5 pernyataan untuk mewakili variabel kinerja pegawai, 6 pernyataan untuk mewakili variabel motivasi kerja, 7 pernyataan untuk mewakili variabel kompetensi sumber daya manusia, dan 6

pernyataan untuk mewakili variabel disiplin kerja.

Untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak maka, dilakukan uji validitas dengan hasil sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa semua indikator variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja serta variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja pegawai memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Hasil
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,676	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₁)	6	0,855	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X ₂)	6	0,779	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	6	0,840	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan statistic

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa semua variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja serta variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja pegawai memiliki nilai *Croanbach Alpha* > 0,60. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian dinyatakan reliabel dan dapat membuahkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji asumsi klasik pada penelitian ini melingkupi tiga pengujian yaitu uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Bruesch-Godfrey*, diketahui bahwa nilai sig > alpha yaitu 0,063 > 0,05. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi kerja adalah sebesar

0.330 dengan nilai VIF sebesar 3.026, nilai *tolerance* variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0.326 dengan nilai VIF 3.067, dan nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0.338 dengan nilai VIF 2.577. Maka nilai *tolerance* X1, X2, X3 > 0,1 dan nilai VIF X1, X2, X3 < 10, yang artinya tidak terjadi multikolienaritas, sehingga data baik untuk digunakan. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi. Dan yang terakhir, dari hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia serta disiplin kerja memiliki nilai Sig. yang lebih besar jika dibandingkan dengan *alpha*. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja, variabel kompetensi sumber daya manusia, dan variabel disiplin kerja tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficient b	Sig.
(Constant)	5.780	0.000
X1	0.066	0.311
X2	0.284	0.000
X3	0.285	0.000

Sumber: Hasil pengolahan statistic

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 5.780 + 0.066 X_1 + 0.284 X_2 + 0.285 X_3$$

Artinya, jika nilai motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja adalah 0 maka, nilai kinerja pegawai yang dihasilkan adalah sebesar 5.780. Setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan menaikkan kinerja

pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok sebesar 0.066 satuan, apabila nilai kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja dianggap konstan. Setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan menaikkan kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok sebesar 0.284 satuan, apabila nilai motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan. Setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan menaikkan kinerja pegawai PT Pelabuhan

Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok sebesar 0.285 satuan, apabila nilai motivasi

kerja dan kompetensi sumber daya manusia dianggap konstan.

Tabel 5 Hasil Uji Model, Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Model	F	Sig.	r	Adj. R Square
Regression	65,749	0.000	0.859 ^a	0.727

Sumber: Hasil pengolahan statistic

Pada hasil uji ANOVA yang dapat dilihat pada tabel 4, diketahui bahwa motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0.000 yang artinya nilai Sig. < alpha yaitu $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model fit dan dapat digunakan dalam penelitian. Dan berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $65,749 > 2.79$ yang berarti model di atas dapat dikatakan fit. Selanjutnya, berdasarkan uji koefisien korelasi

(R) dan koefisien determinasi (R^2) yang juga dapat dilihat pada tabel 4, diketahui bahwa nilai *Coefficient Correlation* (R) sebesar 0.859 yaitu motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Maka, dapat disimpulkan bahwa sebesar 72.7% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja. Sisanya yaitu sebesar 27.3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficient b	t	Sig.
(Constant)	5.780	4.811	0.000
X1	0.066	1.021	0.311
X2	0.284	3.870	0.000
X3	0.285	4.163	0.000

Sumber: Hasil pengolahan statistic

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dapat dilihat pada tabel 6 adalah sebagai berikut:

H_1 dari hasil pengujian hipotesis tabel diatas diketahui bahwa nilai *p-value* (Sig.) sebesar $0,311 > 0,05$ dan nilai *critical value* (t) sebesar $1,021 < 1,993$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti tidak terdapat

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok. H_2 dari hasil pengujian hipotesis tabel diatas diketahui bahwa nilai *p-value* (Sig.) sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai *critical value* (t) sebesar $3,870 > 1,993$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi

sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok. Hasil dari hasil pengujian hipotesis tabel diatas diketahui bahwa nilai *p-value* (Sig.) sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai *critical value* (t) sebesar $4,163 > 1,993$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok, sedangkan kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah variabel yang diteliti hanya terbatas pada empat variabel yaitu motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kinerja pegawai serta penelitian hanya dilakukan pada

satu cabang regional PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yaitu Regional 2 Tanjung Priok dengan jumlah sampel hanya sebanyak 74 orang pegawai.

Peneliti juga memiliki rekomendasi untuk pihak perusahaan yang dapat dijadikan masukan, yaitu Perusahaan juga harus meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dengan memerhatikan sikap, pengetahuan, dan keahlian setiap pegawainya serta meningkatkan disiplin kerja dengan lebih memerhatikan faktor ketaatan pada peraturan kerja, jumlah kehadiran, tingkat kewaspadaan, dan etika dalam bekerja. Rekomendasi yang kedua adalah untuk peneliti selanjutnya, yaitu bagi peneliti yang meneliti menggunakan variabel yang sama dapat menganalisis kembali seberapa besar kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, serta disiplin kerja dengan menambahkan variabel-variabel independen atau variabel bebas lainnya yang mungkin dapat memengaruhi hasil penelitian. Peneliti selanjutnya juga harus melakukan penelitian menggunakan objek lain dan menyesuaikan kembali jumlah sampel penelitian sehingga tidak terjadi masalah dalam pengujian *statistic*.

REFERENCES

- Aidil Amin Effendy, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Astadi Pangarso, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti*.
- Deddy Dariansyah, N. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Purwakarta. *Sosio e-kons*, 195-205.

- Donatus Adi Kurniawan, G. A. (2018). The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employee Capabilities on PT. Binasinar Amity. *International Journal of Research Science & Management*.
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 21-30.
- Garaika. (2020). Impact of Training and Competence on Performance Moderated by the Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*.
- Hakim Fachrezi, H. K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 107-119.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-12.
- Hendri Pranata, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 19-28.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 16-23.
- Inneke Sulistyowati, M. S. (2018). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pengendalian Mutu D' Ayam Crispy di Yogyakarta). *OSF Preprints*.
- Karel Tjahjadi, M. S. (2021). The Influence of Compensation, Organization Culture and Motivation on Employee Performance. *Media Bisnis*, 47-54.
- Manane, D. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas P3A Kabupaten TTU. *iE : Jurnal Inspirasi Ekonomi*.
- Mardiyah Tusholihah, A. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Journal Equilibrium Manajemen (JEM)*.
- Mukhlis Catio, D. S. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*.
- Novelisa P. Budiman, I. S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA*, 321-332.
- Pelindo. (2022, February 12). *Laporan Tahunan*. Dipetik February 12, 2022, dari <https://pelindo.co.id/>
- Putu Ari Saputra, W. B. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Rida Nadia Noer, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power Ulp Sukabumi Kota. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*.

- Rinda Putri Diniyani, M. M. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen di Jawa Timur Park 1, Batu - Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Bisnis*.
- Rivky Pomalingo, S. L. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Ryani Dhyana Parashakti, M. E. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*.
- Sukriyani. (2021). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*.
- Veta Lidya Delimah Pasaribu, K. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 96 - 114.

