

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PT. PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) REGIONAL 1 CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemn*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : DHIYAA NABIILAH
NPM : 1805160073
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 10 Oktober 2022, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DHIYAA NABIILAH
N P M : 1805160073
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PT. PELABUHAN INDONESIA
(PESERO) REGIONAL 1 CABANG BELAWAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si)

Penguji II

(Susi Handayani, SE, MM)

Pembimbing

(Yudi Siswadi, SE, MM)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANJARI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DHIYAA NABIILAH
N.P.M : 1805160073
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PESERO) REGIONAL 1 CABANG BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing Skripsi

YUDI SISWADI, SE., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN IHSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



YUDI SISWADI, S.E., M.M., M.Si.



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DHIYAA NABILAH
N.P.M : 1805160073
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	1. latar belakang 2. indentifikasi masalah 3. rumusan masalah	20/6/2022	
Bab 2	1. Indikator variabel 2. Kerangka konseptual 3. Hipotesis	24/6/2022	
Bab 3	1. Populasi dan sampel 2. Teknik analisis data 3. Teknik pengumpulan data	27/6/2022	
Bab 4	Pembahasan masing-masing hubungan antar variabel diberi keterangan/masalah	10/9/2022	
Bab 5	Kesimpulan dan saran memperoleh hasil penelitian	10/9/2022	
Daftar Pustaka	Menggunakan mandeley	15/9/2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	<i>Ace proses selanjutnya</i>	6/10/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, *oktobi* 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Yudi Siswadi, SE., M.M)

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 1 CABANG BELAWAN

**DHIYAA NABIILAH
NPM.1805160073**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan yang berjumlah 164 orang. Dan penarikan sampel dengan sampling jenuh berjumlah 62 orang. Motivasi berpengaruh signifikan kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Kepuasan Kerja tidak memoderasi Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan. Kepuasan Kerja tidak memoderasi disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja pegawai, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MODERATING VARIABLE AT PT. INDONESIAN HARBOUR (PERSERO) REGIONAL 1 BELAWAN BRANCH

DHIYAA NABIILAH
NPM.1805160073

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. To find out and analyze the effect of discipline on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. to determine and analyze the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. To find out and analyze the influence of motivation on employee performance with moderated job satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. To find out and analyze discipline on employee performance with moderated job satisfaction at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. In this study using an associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented in the form of quantitative data, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing them. In this study, the object under study was all employees at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch, totaling 164 people. And sampling with saturated sampling amounted to 62 people. Motivation has a significant effect on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. Discipline has a significant effect on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. Job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. Job satisfaction does not moderate motivation on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch. Job satisfaction does not moderate the discipline of employee performance at PT. Port of Indonesia (Persero) Regional I Belawan Branch

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance, and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan”**. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Kedua orang tua Ayahanda tercinta Aprianto dan Ibunda tercinta Khairul Akmala Harahap, yang telah memberikan segala kasih sayang kepada penulis, berupa dukungan do'a dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, M.si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, SE,MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Eknonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada Bapak Aulia selaku Manager Umum PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
11. Bapak Surya yang telah memberikan saya kesempatan dalam melaksanakan skripsi

12. Seluruh staf dan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan yang telah membantu penulisan untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan penyajian skripsi
13. Kepada Sahabat Seperjuangan Fajar, Nitia, Tifanny, Eza, Dafani, Rulianti, Riska, Shinta, Nanda yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang dengan cara masing-masing telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat kekurangan, demi perbaikan selanjutnya saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Oktober 2022

Penulis

DHIYAA NABIILAH
NPM 1805160073

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja Pegawai	11
2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai	12
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	14

2.1.2.3. Faktor Faktor Kepuasan Kerja.....	15
2.1.2.4.Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3. Motivasi.....	19
2.1.3.1. Pengertian Literasai Keuangan.....	19
2.1.3.2. Faktor Faktor Motivasi.....	20
2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Motivasi	23
2.1.3.5.Indikator Motivasi.....	24
2.1.4. Disiplin	27
2.1.4.1. Pengertian Disiplin	27
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin	28
2.1.4.3.Faktor Faktor . Disiplin	31
2.1.4.4.Indikator . Disiplin	33
2.2.Kerangka Konseptual.....	33
2.2.1.Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
2.2.2.Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.....	35
2.2.3.Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai... ..	36
2.2.4.Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating.....	37
2.2.4.Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating.....	37
2.3.Hipotesis.....	38
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	40
3.1.Pendekatan Penelitian.....	40
3.2.Definisi Operasional.....	40

3.3.Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.4.Populasi dan Sampel	43
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6.Teknik Analisis Data.....	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN	52
4.1. Hasil Penelitian	52
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.1.2 Identitas Responden	53
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	53
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	60
4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	66
4.1.6 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	68
4.2. Pembahasan	70
BAB 5 PENUTUP	78
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran	78
5.3. Keterbatasan Penelitian	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja	41
Tabel 3.3 Indikator Motivasi	41
Tabel 3.4 Indikator Disiplin	42
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	42
Tabel 3.6 Populasi Penelitian	44
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	46
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2 Umur Responden	54
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	54
Tabel 4.4 Skor Angket Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.5 Skor Angket Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.6 Skor Angket Motivasi	57
Tabel 4.7 Skor Angket Disiplin	58
Tabel 4.8. Analisis Konsistensi Internal	60
Tabel 4.9. Validitas Konvergen	62
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	64
Tabel 4.12.Kolineiritas	66
Tabel 4.13. Hipotesis.....	69
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	39
Gambar 3.1 Gambar Model Struktural PLS	47
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural PLS	51
Gambar 4.1 PLS ALgoritma	60
Gambar 4.2 PLS Boopstraping	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan proses kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi dapat disusun atau digambarkan dalam sebuah struktur untuk membantu dalam usaha mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan suatu organisasi dapat dicapai apabila kegiatan yang ada didalam organisasi dikerjakan secara terarah sesuai dengan yang telah ditetapkan. Peran manusia dalam organisasi sangat penting terutama dalam kedudukannya sebagai salah satu sumber daya.

Pada suatu organisasi sumber daya manusia (SDM) memiliki suatu peranan awal yang bersangkutan pada semua kegiatan-kegiatan yang diperoleh organisasi dan diakui oleh sebagai tingkat ujung ombak agar bisa melakukan aktivitas organisasi semampu dan sewajarnya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan.

Kinerja Pegawai yaitu bisa juga diartikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dicapaidari seseorang atau organisasi pada jangka waktu yang sudah diperoleh/ditetapkan. Kinerja juga sangat berpengaruh untuk suatu manfaat dari motivasi dan kemampuan seseorang agar bisa segera menyelesaikan perintah,tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan (Widhianingrum, 2017). KinerjaPegawai adalah hasil yang telah digapai oleh para karyawan tersebut yang berlaku untuk suatu pekerjaan tersebut.

Kinerja Pegawai merupakan bahwa hasil dari apa yang telah di capai seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan pekerjaan yang mengarah pada suatu tujuan organisasi (Setiawan, 2015). Pada dasarnya Kinerja seorang karyawan merupakan kegiatan yang bersifat perorangan karena setiap karyawan memiliki tingkat keahlian yang berbeda beda dalam menjalankan/mengerjakan suatu kewajiban pekerjaan yang diberikan atasan (Muslih, 2012).

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Menurut (Marwansyah, 2016) yaitu, Pengetahuan atau Ketrampilan, Lingkungan, Kurangnya Sumber Daya atau Teknologi, Adanya Motivasi, Kompensasi.

Motivasi ialah suatu dorongan atau semangat untuk mempengaruhi para karyawan agar bisa termotivasi melakukan suatu pekerjaan yang ingin di peroleh dengan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Maka dari itu motivasi sangat menjadi point penting agar meningkatkan semangat kerja serta komitmen karyawan akan perusahaan yang akhirnya juga berhasil meingkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi merupakan suatu organisasi yang bertujuan untuk para kayawan agar semangat bisa bekerja keras dengan melakukan kemampuan atau keterampilan demi mewujudkan suatu kinerja yang baik di dalam kerjaan tersebut. (Bawono, 2016). Motivasi juga berpengaruh pada aktivitas yang mempengaruhi suatu perilaku manusia, Motivasi ini juga merupakan poin penting bagi suatu atasan di dalam perusahaan(Widhianingrum, 2017).

Faktor yang mempengaruhi Motivasi yaitu, Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk dapat

memperoleh penghargaan, Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan, Keinginan untuk berkuasa.

Disiplin kerja merupakan suatu tujuan atau kesadaran baik kemampuan kerja orang lain agar dapat taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan di setiap perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku didalam suatu organisasi (Safitri, 2013).

Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja Menurut (Faslah & Savitri, 2013) salah satu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas kerja yang sangat tinggi.

Kepuasan Kerja merupakan kemampuan kesenangan yang ada dalam diri seorang pegawai atas karakter dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan biasanya diperoleh atas adanya bersambutan sesuai yang diinginkan. Dan Mengilustrasikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Muslih, 2012).

Kepuasan Kerja ialah sebuah tingkat kepuasan para pekerja dengan sesuai dengan pekerjaan yang mereka dapatkan (Bawono, 2016) Kepuasan kerja memang tidak bisa diperkirakan hanya dengan tinggi rendahnya jabatan seseorang, namun rendahnya jabatan seseorang juga sangat mempengaruhi suatu tingkatan kesejahteraan seseorang sebagai serta aparatur negara, serta pada akhirnya dapat menyebabkan kepuasan kerjanya apabila mendapat keselamatan. Begitu juga yang diinginkan sesuai dengan jerih payah yang diinginkannya.

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Menurut (Kaswan, 2012)

yaitu, Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*), Perbedaan (*Discrepancies*), Pencapaian Nilai (*Value attainment*), Keadilah (*Equity*), Komponen Genetik (*Genetic Components*).

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan adalah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa pelabuhan dan untuk terciptanya manajemen yang efektif dalam melaksanakan usaha jasa pelabuhan dan lainnya, manajemen menyadari perlu merancang suatu struktur organisasi yang sesuai dengan kegiatan perusahaan. Sebagaimana telah ditetapkan melalui Instruksi Presiden No. 4 Tahun 1985 dan KEPPRES No. 44 Tahun 1985 tentang ADPEL Penanggung Jawab Tunggal Pelayanan Di Daerah Lingkungan Kerja Pelabuhan Utama. Administrator Pelabuhan Utama Belawan (ADPEL) mempunyai tanggung jawab besar dan sangat penting bagi kelancaran daripada pelaksanaan kegiatan di pelabuhan.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan tetap berupaya agar meluaskan kinerjanya untuk mewujudkan pegawai supaya meneruskan efek yang positif kepada perusahaan tersebut. Perusahaan ini salah satu perusahaan BUMN yang daya pesaingnya masih sangat besar atau tinggi ditengah perusahaan perusahaan yang ada.

Dari Pengamatan awal permasalahan yang terjadi kepada perusahaan PT. Pelindo Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan diantaranya dimana masih kurangnya motivasi yang di berikan atasan sehingga menyebabkan kinerja yang belum. Tidak hanya permasalahan motivasi namun PT. Pelindo Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan juga memiliki permasalahan, Kedisiplinan yang menyebabkan produktivitas menurun akibat desakan perusahaan.

Permasalahan Kinerja Pegawai yaitu masih berapa pegawai yang belum puas atas kinerja sehingga sering kali dinilai kurang baik oleh atasan. Permasalahan yang terjadi di Kepuasan Kerja yang mengakibatkan produktivitas para karyawan menurun akibat desakan atasan. SDM merasa kurang puas karena pembagian kerja tidak merata sesuai keinginan pimpinan. Kurangnya kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan yang belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Penelitian pendahuluan yang di lakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan, maka dapat di permasalahan yang di timbul di dalam perusahaan yaitu :

1. Kurangnya Motivasi yang diberikan atasan sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang belum maksimal
2. Kurangnya Disiplin para pegawai yang menyebabkan produktivitas karyawan menurun akibat desakan yang diberikan perusahaan
3. Beberapa karyawan yang tidak merasa puas atas kinerja mereka, serta sering

kali dinilai kurang baik oleh atasan

4. Kepuasan Kerja yang mengakibatkan produktivitas para pegawai menurun akibat desakan yang diberikan atasan
5. SDM tidak puas, karena pembagian kerja yang tidak merata, dan hanya diberikan kepada orang tertentu sesuai keinginan pimpinan.
6. Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) regional 1 Cabang Belawan belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Besarnya faktor yang mendorong para kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan. Sehingga pada penelitian ini hanya menentukan pada Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai salah satu faktor yang mendukung dengan Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan ?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan ?
3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan ?

4. Apakah ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai yang dimoderasi Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
5. Apakah ada Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai yang dimoderasi Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
2. Untuk mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
3. Untuk mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.
4. Untuk mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai yang dimoderasi Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
5. Untuk mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai yang dimoderasi Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

1.6. Manfaat penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis sebab penelitian ini ialah penelitian yang bisa memahami ketrampilan yang objektif pada pelajaran Sumber Daya Manusia (SDM) terutuknya pada bidang Motivasi, Disiplin, Kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja.
2. Manfaat Praktis sebab penelitian ini ialah penelitian yang bisa menjadi faktor utama kepada perusahaan khususnya dimana lokasi penelitian di tetapkan agar memperoleh kualitas yang baik bagi perusahaan di dalam Sumber Daya Mnesia (SDM).
3. Manfaat untuk para peneliti seterusnya, diperlukan untuk sebagai pertimbangan bagi peneliti seterusnya mengenai Motivasi dan Prestasi Terhadap Kinerja Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Sumber Daya manusia telah membentuk bagian penting menurut perusahaan dalam melakukan, juga mengurus pegawainya maka dari itu dapat berfungsi secara berguna untuk keberhasilan tujuan perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun sebuah perusahaan.

Menurut (Hanafi and Yohana, 2017) Kinerja Karyawan merupakan fungsi dari keahlian serta motivasi, dimana keahlian terdiri dari ketrampilan, pelatihan serta sumber energi yang dibutuhkan buat melaksanakan tugas serta motivasi ditafsirkan selaku kekuatan batin yang mendesak orang buat berperan terhadap sesuatu

Menurut (Ghozali, 2017) Kinerja Karyawanialah sesuatu dari motivasi serta keahlian. Buat menuntaskan tugas ataupun pekerjaan seorang sepatutnya mempunyai derajat kesediaan serta tingkatan keahlian tertentu.

Menurut (Widhianingrum, 2017) Kinerja karyawan yaitu dapat dimaksud selaku hasil kerja yang sudah dicapai oleh sorang ataupun organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja pula ialah sesuatu guna ialah sesuatu guna dari motivasi serta keahlian seorang buat menuntaskan tugas ataupun pekerjaan.

Menurut (Muslih, 2012) Kinerja seseorang karyawan adalah perihal yang bertabat individual sebab tiap karyawan memiliki tingkatan keahlian yang berbeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya.

Menurut (Sutedjo and Mangkunegara, 2013) Kinerja kerja merupakan hasil kerja secara mutu yang dicapai oleh sorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya.

Dari penafsiran diatas, hingga bisa disimpulkan Kinerja Karyawan adalah sesuatu hasil para kinerja karyawan yang sudah dicapai sepanjang bekerja yang cuma berlaku dalam sesuatu pekerjaan tertentu.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Pegawai

Menurut (S. Kasmir, 2016) ada beberapa faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut :

1. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan industri kepada karyawannya yang mempunyai kinerja yang baik pasti hendak mendapatkan balas jasa misalnya dengan peningkatan pendapatan ataupun tunjangan lainnya
2. Jenjang karier adalah penghargaan yang diberikan industri kepada seseorang karyawan
3. Citra pegawai adalah pandangan terhadap seseorang ataupun pegawai sebab sudah melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu :

1. Faktor personal : Pengetahuan, ketrampilan, keahlian diri, motivasi serta komitmen yang dipunyai oleh setiap individu
2. Faktor kepemimpinan : mutu dalam membagikan dorongan, semangat,

arahan, dan dukungan

3. Faktor regu : mutu dorongan serta semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim
4. Faktor sistem : sistem kerja, sarana pekerja (Suwanto, 2019)

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Gardjito, Musadieg, and Nurtjahjono, 2014) mengemukakan tujuan kinerja sebagai berikut :

1. Menganalisa keahlian pekerja ataupun karyawan secara individu
2. Menyusun sasaran pada waktu yang hendak datang
3. Memperoleh keadilan dalam sistem pemberian upah ataupun pendapatan yang diterapkan oleh organisasi
4. Mendapatkan informasi buat menetapkan struktur pengupahan dan pengajian yang cocok dengan pemberlakuan secara umum
5. Menolong pihak manajemen dalam melaksanakan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap bayaran yang digunakan oleh perusahaan
6. Membuat kerangka berpikir serta standar dalam penerapan peninjauan yang hendak dicoba berkala pada sistem pemberian upah serta gaji
7. Jadi acuan industri ataupun organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan serta pula meningkatkan mutu karyawan
8. Memperjelas kembali tugas utama, guna, wewenang, tanggung jawab, dan satuan kerja didalam organisasi ataupun perusahaan

Menurut (Kasmir, 2015) Manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik merupakan sebagai berikut :

1. Membenarkan uraian para pelaksana hendak dimensi yang digunakan buat suatu pencapaian kinerja
 2. Membenarkan tercapainya rencana kinerja yang sudah di sepakati
 3. Membuktikan peningkatan yang perlu diperhatikan
 4. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan telah terpenuhi
- Mengatakan kasus yang terjalin

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun Indikator Menurut (Silalahi and Bangun, 2020) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan
2. Mutu pekerjaan
3. Ketetapan waktu
4. Kedatangan

Penjelasan seperti dibawah ini :

1. Jumlah pekerjaan

Ukuran ini membuktikan jumlah pekerjaan yang dihasilkan orang ataupun kelompok selaku persyaratan yang jadi standar pekerja.

2. Mutu Pekerjaan

Tiap pegawai dalam sesuatu instansi wajib penuhi persyaratan tertentu buat bisa menghasilkan pekerjaan cocok mutu yang dituntun sesuatu pekerjaan.

3. Ketetapan waktu

Tiap pekerjaan mempunyai ciri yang berbeda, buat tipe pekerjaan tertentu wajib dituntaskan sebab mempunyai ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kedatangan

Sesuatu tipe pekerjaan tertentu menuntut kedatangan pegawai dalam mengerjakan cocok waktu yang ditetapkan.

Pengukur kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Menurut (K. Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal

yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Arifin et al., 2018) Kepuasan kerja adalah suatu ikatan dengan sikap seseorang mengenai kewajibannya serta tampak jumlah pelaksanaan yang membuat kepuasan kerja merupakan rencana yang begitu sangat penting bagi seorang atasan atau pemimpin.

Menurut (Parimita et al., 2018) Kepuasan kerja adalah suatu kelakuan yang mencerminkan reaksi emosional karyawan/pegawai yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan terhadap kewajibannya kepuasan kerja dapat dilihat dari kelakuan karyawan tentang apa saja yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut (Sekartini, 2016) Kepuasan Kerja adalah suatu reaksi positif tentang kewajiban seseorang yang merupakan reaksi evaluasi wataknya serta kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Ardasanti, 2019) Kepuasan kerja adalah bagian yang integral dari keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan Kerja menggambarkan perasaan yang dirasakan oleh pekerja akan pekerjaannya. Kepuasan Kerja sebagai afeksi atau respon emosional terhadap berbagai aspek dari suatu pekerjaan, yang menyangkut perasaan positif maupun negatif.

Dari Pengertian di atas, maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja merupakan wujud kesadaran seseorang akan pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan utama perusahaan

2.1.2.2 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Bahri and Nisa, 2017) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja pada umumnya dapat menjadi dua bagian :

1. Faktor Intristik

Faktor Intristik atau faktor yang berasal dari dalam pribadi pegawai itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan para individu tersendiri.

2. Faktor Ekstristik

Faktor Ekstristik atau faktor yang berasal dari luar pribadi pegawai antara

lain kebijakan perusahaan, Kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan pegawai lainnya, sistem penggajian, dan sebagainya.

Kepuasan kerja ditentukan beberapa faktor Menurut (Sagala and Rivai,

2013) Kepuasan tersebut berhubungan dengan Faktor-Faktor Individu yaitu :

1. Kepribadian

Seperti ekspresi diri, kemampuan menghadapi rintangan, tantangan kemampuan dalam menghadapi tekanan dari atasan

2. Status dan Senioritas

Makin tinggi tingkatan didalam perusahaan lebih mudah pribadi seseorang untuk puas.

3. Kecocokan dengan Minat

Semakin cocok minat seseorang semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

4. Kepuasan pribadi di dalam hidupnya

Yaitu pribadi seseorang yang mempunyai kepuasan kerja akan tingginya terhadap elemen-elemen kehidupan yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut (Syafriana, 2018) Faktor-Faktor yang mempengaruhi adanya kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor perseorangan

Meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan

2. Faktor sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan

3. Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap pencapaian, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas

2.1.2.3 Tujuan Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2014) buat menghindari ketidakpuasan serta tingkat kepuasan, dengan metode selaku berikut :

1. Membuat pekerjaan menyenangkan.

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Walaupun sebagian pekerjaan secara instrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih bisa jadi tingkatkan tingkatan kesenangan kedalam tiap pekerjaan.

2. Orang dibayar dengan jujur.

Orang yang yakin kalau sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Perihal ini diperlakukan tidak Cuma buat pendapatan serta upah perjam, namun pula fringe benefit. Tidak berubah - ubah dengan value theory, mereka merasa dibayar dengan jujur serta apabila orang diberi kesempatan memilih fringe benefit yang sangat mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minatnya.

Semakin banyak orang menciptakan kalau bahwa mereka bisa penuhi kepentingannya sambil di tempat kerja terus menjadi puas mereka dengan

pekerjaannya. Industri bisa menawarkan counselling orang kepada pekerja sehingga kepentingan individu serta handal bisa diidentifikasi dan disesuaikan.

4. Menjahui kebosanan serta pekerjaan berulang-ulang

Mayoritas orang cenderung memperoleh sedikit kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang sangat membosankan dalam berulang. Cocok dengan two-factor theory, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka mendapatkan berhasil secara leluasa melaksanakan kontrol atas bagaimana mereka melakukan sesuatu

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Sedangkan Menurut (Robbins & Judge, 2017b) Adapun indikator kepuasan kerja yaitu: : Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas dan Rekan Kerja, dimana penjelasan dari setiap item itu adalah :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap karyawan merasa terpuaskan dengan jabatannya

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memeberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Bawono, 2016) Motivasi adalah kondisi moral terhadap suatu rencana yang terdapat pada diri seseorang pribadi dengan suatu keseriusan yang tinggi untuk bisa mencapai suatu keinginannya serta memberi kepuasan kerja tersendiri.

Menurut (Ardasanti, 2019) Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk memenuhi suatu keinginan tertentu yang telah diterima sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu posisi yang harus dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menciptakan suatu prestasi kerja yang telah diperoleh, memberikan suport yang baik, menolong, dan memfokuskan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka, seorang atasan wajib mempunyai cara yang baik untuk memotivasikan pegawainya agar mencapai suatu prestasi kerja yang maksimal.

Menurut (Parimita, Khoiriyah, and Handaru, 2018) Motivasi Kerja ialah salah satu cara aktivitas yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang dalam melakukan sesuatu agar memenuhi keinginan tersebut.

Menurut (Elisa And Malawat, 2020) Motivasi adalah cara peningkatan dan penyuluhan kepribadian atau kelompok itu menghasilkan pengeluaran (output) yang diharapkan, sesuai dengan target atau tujuan yang dicapai organisasi, serta

ada beberapa sudut pandang yang bersamaan dengan motivasi kerja pegawai seperti, Penghargaan, kesamaan atau keseimbangan, dan pemilihan keinginan.

Menurut (Khair, 2019) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk menjalankan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi juga sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Serta juga kegiatan perilaku yang bekerja dalam usaha melengkapi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat di tempuh oleh organisasi agar untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui kompensasi.

Dari Pengertian di atas, maka dapat disimpulkan Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang baik berasal dari luar maupun dari dalam diri seseorang, Sehingga seseorang tersebut akan mempunyai semangat serta keinginan dan kemauan yang tinggi sehingga akan memberikan peran serta yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai suatu tujuan bersama

2.1.3.2 Faktor Faktor Motivasi

Menurut (Wukir, 2013 hal 118) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi pegawai yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka.

2. Faktor non keuangan

- a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi pegawai.

- b. Pengakuan/penghargaan: pegawai dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c. Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat pegawai merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e. Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi pegawai.
- f. Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja optimal.

Sedangkan (Sutrisno, 2014 hal 116-120) mengemukakan fakto-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2019 hal 146) Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas
- k. Meningkatkan efesiensi penggunaan alataltugasnya at dan bahan baku

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2017) meliputi yaitu:

1. Kerja keras
Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan.
3. Usaha untuk maju
Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Rekan kerja yang dipilih
Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama.
5. Tingkat cita-cita yang tinggi
Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
6. Orientasi tugas/sasaran
Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.
7. Ketekunan
Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8. Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan

Menurut (Robbins & Judge, 2017a) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018 hal 233) Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

1. Gaji (salary).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjukpetunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan (*Recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

5. Keberhasilan (*Achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya

dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.4 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Menurut (Setiawan, 2013) Disiplin kerja adalah sikap sadar atau kesediaan seseorang pegawai untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Hasrudy Tanjung, 2017) Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan perusahaan, serta mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai.

Menurut (Ariyanti, 2018) Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Menurut (Siswadi & Arif, 2021) Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau kelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Menurut (Alhusaini et al., 2020) Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja sedangkan produktifits merupakan keberhasilan dari suatu organisasi.

Dari Penafsiran di atas, maka dapat disimpulkan Disiplin adalah sikap ketaatan pada para pegawai dalam melaksanakan sebuah perintah yang telah di aturkan dalam perusahaan

2.1.2.2 Faktor Faktor Disiplin

Menurut (Sutrisno, 2014 hal 89) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi disiplin yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Karyawan akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi. Jika mereka mendapatkan upah yang memuaskan, mereka akan benar-benar ingin bekerja dengan tenang dan tekun, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik

Namun, memberikan gaji yang cukup tidak benar-benar menjamin dasar disiplin. Karena pengaturan gaji hanyalah salah satu cara untuk mengurangi kegelisahan pekerja, padahal banyak hal lain di luar kompensasi yang harus menjunjung landasan disiplin kerja dalam organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Model administrasi sangat penting, mengingat dalam iklim organisasi, semua perwakilan akan terus fokus pada bagaimana perintis dapat menerapkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat menangani diri dari kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, jika standar jam kerja adalah pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Pekerjaan inisiatif yang terpuji sangat penting dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua variabel yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih merupakan contoh yang baik bagi pekerja. Bawahan akan terus-menerus meniru apa yang dilihatnya secara konsisten apa pun yang dibuat oleh pemimpin. Jika seorang pemimpin ingin menerapkan disiplin dalam organisasi, ia harus terlebih dahulu melatihnya, sehingga pekerja dibawahnya dapat mengikutinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi,

dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan. yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan

sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor system penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan meleka
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan

Faktor hubungan kemanusiaan

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin

Tujuan utama disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah untuk kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin,

peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian (Jufrizen, 2018).

Seperti yang dikemukakan oleh (Subyantoro & Suwanto, 2020) mengatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah :

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali yang positif sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.
2. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan organisasi.
3. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi, dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

Manfaatnya yaitu baik bagi kepentingan organisasi adalah bagi organisasi adanya kedisiplinan yaitu akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan ktenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018)

2.1.2.4 Indikator Disiplin

Untuk mengukur apakah disiplin seseorang sudah dikatakan baik atau baik maka diperlukan adanya indikator. Menurut (Sidanti, 2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja,
2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku,
3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati
4. Berpakaian yang sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi
5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2014 hal 85) Indikator disiplin yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisien

Produktifitas kerja para karyawan

2.2. Kerangka Konseptual

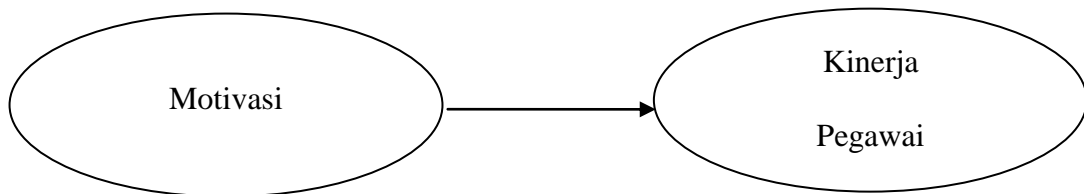
2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai, tetapi seorang karyawan juga harus dimotivasi oleh

atasannya untuk dapat bekerja dengan baik, cermat dan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya. Motivasi adalah suatu kegiatan yang menyebabkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau dorongan bagi pegawai agar mau bekerja dengan tekun demi tercapainya tujuan instansi dengan baik. Selengkapnya tentang teks sumber ini (Prayogi & Yani, 2021).

Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Maharani et al., 2022), (Jufrizen & Noor, 2022), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Sembiring et al., 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Jufrizen et al., 2021), (Astuti et al., 2021) (Farisi et al., 2021) (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Pasaribu & Tupti, 2021), (Siswadi & Arif, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021) (Iskandar & Yusnandar, 2021) (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Khair & Hakim, 2020), (Farisi et al., 2020) (Fransiska & Tupti, 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Hasibuan & Silvy, 2019) (Wahyudi & Tupti, 2019), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Tirtayasa, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Prayogi & Nursudin, 2018), (Jufrizen, 2018a), (Hasibuan, 2017), (Jufrizen, 2017b) dan (Gultom, 2014) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

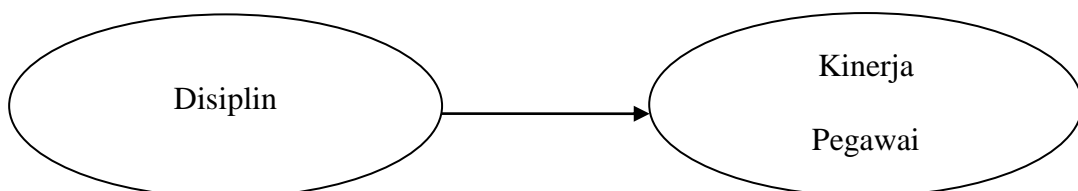


Gambar 2.1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi yang diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan, karena disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2022), (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Muis & Hasibuan, 2021), (Farisi & Lesmana, 2021), (Astuti & Pratama, 2021), (Azhar et al., 2020), (Farisi et al., 2020), (Arif et al., 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (A. Rivai, 2021) (Hasyim & Pasaribu, 2021), (Yusnandar et al., 2020) , (Harahap & Tirtayasa, 2020) , (M. E. Syahputra et al., 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Arianty, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

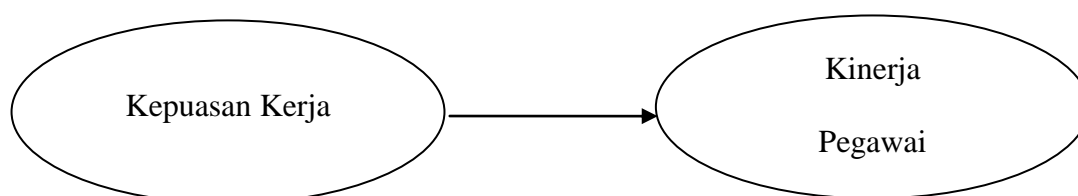


Gambar 2.2 : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

. Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan 2019 hal 202). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll.

Menurut penelitian yang dilakukan (Adhan et al., 2020) yang berjudul “Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan”. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja



Gambar 2.3 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating

Menurut (Azhar et al., 2020) Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, Persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang dilakukan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda.

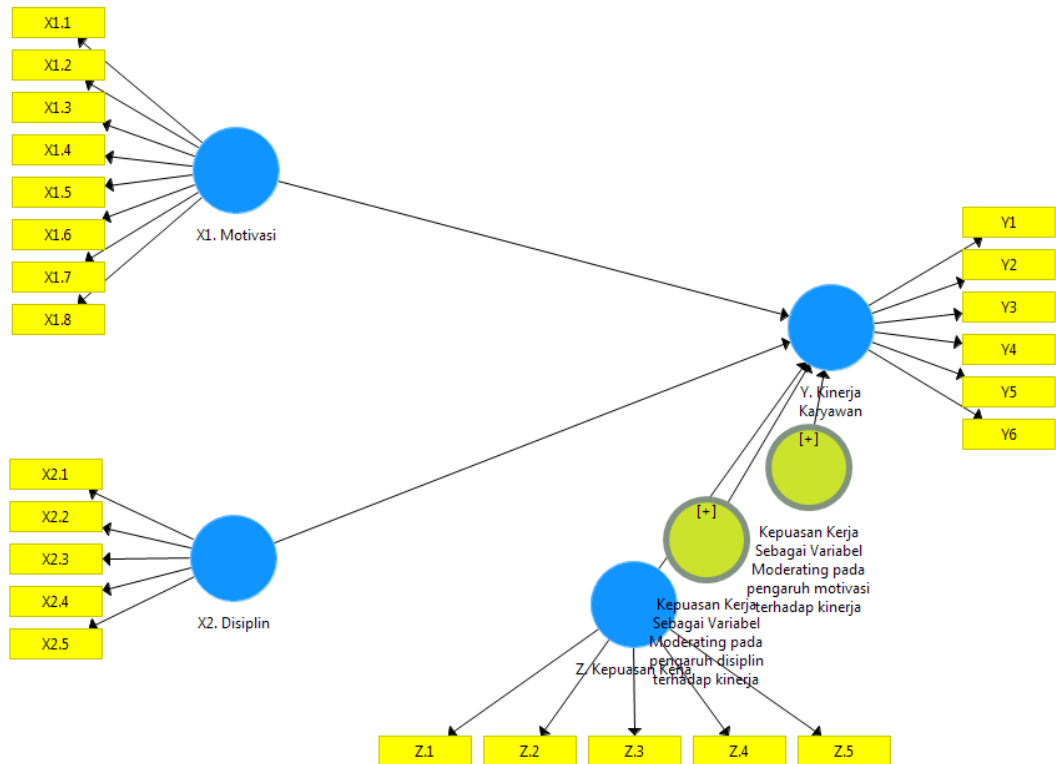
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arista & Kurnia, 2019), (Alhamdi, 2018), (Rachmawati et al., 2020). Menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi Kepuasan Kerja

2.2.5 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating

Menurut (Katiandagho et al., 2014) Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rachmawati & Taufik, 2017), (Hendri et al., 2020), (Yusnandar et al., 2020). Menyimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 98)

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

2. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
3. Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
4. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
5. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dimoderasi Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019 hal 36) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dari sebuah kelompok atau individu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas (mutu)	1
2	Kuantitas (jumlah)	1
3	Waktu (jangka waktu)	1
4	Penekanan Biaya	1
5	Pengawasan	1
6	Hubungan Antar Pegawai	1

Sumber : (Kasmir 2016 hal 208)

3.2.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan Kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma atau suatu aturan yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh suatu kelompok maupun bagian yang terlibat didalam perusahaan

Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item
1	Pekerjaan	1
2	Upah	1
3	Promosi	1
4	Pengawas	1
5	Rekan Kerja	1

Sumber : (Robbins and Judge 2017)

3.2.3 Variable Bebas Motivasi (X1)

Motivasi adalah persepsi individu pada suatu kejadian, artinya individu tersebut mampu atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang sedang dihadapinya.

Tabel 3.3. Indikator Motivasi

No	Indikator	Item
1	Kerja Keras	1
2	Orientasi	1
3	Usaha Untuk Maju	1
4	Rekan Kerja	1
5	Tingkat Cita Cita	1
6	Orientasi	1
7	Ketekunan	1
8	Pemanfaatan Waktu	1

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.2.4 Variabel Bebas Disiplin (X2)

Disiplin adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan Disiplin yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki Disiplin rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Tabel 3.3. Indikator Disiplin

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Rasa Kepedulian yang tinggi	1
2	Semangat dan gairah kerja yang tinggi.	1
3	Besarnya rasa tanggung jawab.	1
4	Rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi.	1
5	Produktifitas kerja para pegawai	1

Sumber : (Sutrisno 2014 hal 85)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Oktober 2022.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2021 dan Tahun 2022																				
		Juni				Juli				Agt				Sept				Okt				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Penelitian Pendahuluan																					
2.	Pengajuan Judul																					
3.	Penyusunan Proposal																					
4.	Seminar Proposal																					
5.	Riset																					
6.	Pengolahan Data																					
7.	Sidang Skripsi																					

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019 hal 148).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan yang berjumlah 164 orang.

Tabel 3.6
Unit kerja kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)
Regional 1 Cabang Belawan

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI
1	Departemen Sisman & HSSE	7
2	Departemen Teknik	28
3	Departemen Umum	17
4	Departemen Bisnis Kapal	52
5	Departemen Bisnis Terminal	26
6	Departemen UBM	18
7	Departemen Pems dan Pelayanan Pelanggan	10
8	Departemen Keuangan	6
JUMLAH		164

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi Suryani & Hendrayadi, (2015 hal 192). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono, (2019 hal 87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel,

namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

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

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung $n = \frac{164}{1 + 164 \times 0,1^2} = 62$ Orang

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (Interview)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung

kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Azuar et al., 2015 hal 76). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (S. Sugiyono 2013 hal 248)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed < α 0,05).
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > α 0,05).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2019 hal 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliadi et al., 2015) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Azuar et al., 2015 hal 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2 Moderated Regression Analyze (MRA)

Moderating merupakan variabel yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel moderating maka digunakan metode moderated regression analyze (MRA). MRA merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, dimana tujuan dari MRA adalah untuk menerangkan akibat pengaruh variabel sebagai variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat yang di moderasi oleh variabel lain. Adapun formula yang digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon_1$$

$$Y = a_2 + b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + b_7 X_1Z + b_8X_2Z + b_9 X_3Z + \epsilon_2$$

3.6.3 Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

a. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji-t merupakan metode pengujian hipotesis secara parsial terhadap koefisien regresi yaitu dengan membandingkan nilai statistik masing-masing koefisien regresi dengan nilai t-tabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

Jika H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Jika H_1 diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk melihat pengaruh secara serempak variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) dan variabel pemoderasinya (Z), pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ (5%), dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak.

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_1 diterima.

c. Uji Determinasi (Adjusted R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

Menurut (Ghozali, 2011 hal 105), koefisien determinasi adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, dimana jika nilai koefisiennya lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi-variabel amat terbatas. Tetapi jika nilai koefisiennya mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel terikat

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 5 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (Z), 8 pernyataan untuk Motivasi (X1), dan 5 pernyataan untuk Disiplin (X2). Angket yang disebar ini diberikan kepada 62 orang responden Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	38	61,29 %
2	Perempuan	24	38,71 %
Total		62	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (61,29 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 24 (38,71%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2.
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	11	17,74%
2	31 – 40 Tahun	25	40,32 %
3	41 - 50 Tahun	16	25,81 %
4	51 - 60 Tahun	10	16,13 %
Total		50	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 21-30 tahun sebanyak 11 orang (17,74%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 25 orang (40,32 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 16 orang (25,81 %), dan yang berumur lebih 51-60 tahun sebanyak 10 orang (26,13 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	5	8,06 %
2	S1	46	74,20 %
3	S2	11	17,74 %
Total		62	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 5 orang (8,06 %), pendidikan Strata-1 yaitu sebanyak 31 orang (74,20 %), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 11 orang (17,74 %), Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4. Lama Bekerja Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	17	27,42%
2	6 – 10 Tahun	27	43,55 %
3	> 10 Tahun	18	29,03 %
Total		62	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 17 orang (27,42 %), lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 21 orang (43,55%), lama bekerja < 20 tahun sebanyak 18 orang (29,03%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang lama bekerja 6- 10 tahun pada Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y) , Kepuasan Kerja (Z) , Motivasi (X1) dan Disiplin (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	53.23	15	24.19	9	14.52	2	3.23	3	4.84	62	100
2	25	40.32	22	35.48	10	16.13	2	3.23	3	4.84	62	100
3	26	41.94	21	33.87	11	17.74	1	1.61	3	4.84	62	100
4	16	25.81	13	20.97	24	38.71	7	11.3	2	3.23	62	100
5	20	32.26	24	38.71	12	19.35	3	4.84	3	4.84	62	100
6	20	32.26	19	30.65	16	25.81	3	4.84	4	6.45	62	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden Saya selalu diandalkan pimpinan dalam setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (53,23%).
2. Jawaban responden Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (40,32%)
3. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (41,94%)
4. Jawaban responden Pimpinan selalu mengingatkan untuk tidak boros dalam mengeluarkan biaya-biaya kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (38,71%).
5. Jawaban responden Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (38,71%).

6. Jawaban responden Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (32,26%)

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.6.

Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Jawaban Kepuasan (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	38.7	8	12.9	20	32.26	5	8.06	5	8.06	62	100
2	15	24.2	14	22.58	30	48.39	1	1.61	2	3.23	62	100
3	31	50.0	13	20.97	10	16.13	4	6.45	4	6.45	62	100
4	29	46.8	21	33.87	8	12.9	2	3.23	2	3.23	62	100
5	28	45.2	23	37.1	9	14.52	1	1.61	1	1.61	62	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membedakan seseorang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (38,7%).
2. Jawaban responden Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (48,39%).
3. Jawaban responden Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (50,0%)
4. Jawaban responden Pengawas Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (46,8%).

5. Jawaban responden Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (45,2%)

4.1.3.3 Variabel Motivasi (Y)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X1)

No	Jawaban Motivasi (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	43.55	20	32.26	10	16.13	3	4.84	2	3.23	62	100
2	25	40.32	23	37.10	8	12.9	3	4.84	3	4.84	62	100
3	19	30.65	22	35.48	11	17.74	7	11.29	3	4.84	62	100
4	26	41.94	28	45.16	3	4.839	2	3.23	3	4.84	62	100
5	36	58.06	16	25.81	5	8.065	2	3.23	3	4.84	62	100
6	38	61.29	19	30.65	2	3.226	1	1.61	2	3.23	62	100
7	29	46.77	24	38.71	5	8.065	1	1.61	3	4.84	62	100
8	29	46.77	20	32.26	7	11.29	3	4.84	3	4.84	62	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi adalah:

1. Jawaban responden

Saya selalu memberikan sepenuhnya tenaga dan pemikiran saya ketika melaksanakan pekerjaan sehari hari , mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (43,55%).

2. Jawaban responden Saya mampu bekerja dengan giat untuk hari tua saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (40,32%).
3. Jawaban responden Saya mampu memotivasi diri untuk lebih giat lagi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (35,48%).

4. Jawaban responden Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang sejalan dengan saya mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 orang (45,16%)
5. Jawaban responden Saya mampu untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (58,06%).
6. Jawaban responden Saya mampu untuk mengutamakan tugas yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (61,29%).
7. Jawaban responden Saya mampu untuk teliti dalam melihat hasil pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (46,77%).
8. Jawaban responden Saya mampu memanfaatkan waktu untuk menambahkan wawasan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (46,77%).

4.1.3.4 Variabel Disiplin (X2)

Tabel 4.8.

Skor Angket Untuk Variabel Disiplin (X2)

No	Jawaban Disiplin (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	19.35	41	66.13	4	6.45	1	1.61	4	6.45	62	100
2	31	50.00	20	32.26	4	6.45	4	6.45	3	4.84	62	100
3	34	54.84	13	20.97	7	11.29	4	6.45	4	6.45	62	100
4	33	53.23	17	27.42	4	6.45	2	3.23	6	9.68	62	100
5	36	58.06	10	16.13	6	9.68	4	6.45	6	9.68	62	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Disiplin adalah:

1. Jawaban responden Saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (66,13%).
2. Jawaban responden Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (50%).
3. Jawaban responden Saya menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (54,84%).
4. Jawaban responden Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (53,23%).
5. Jawaban responden Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (58,06%).

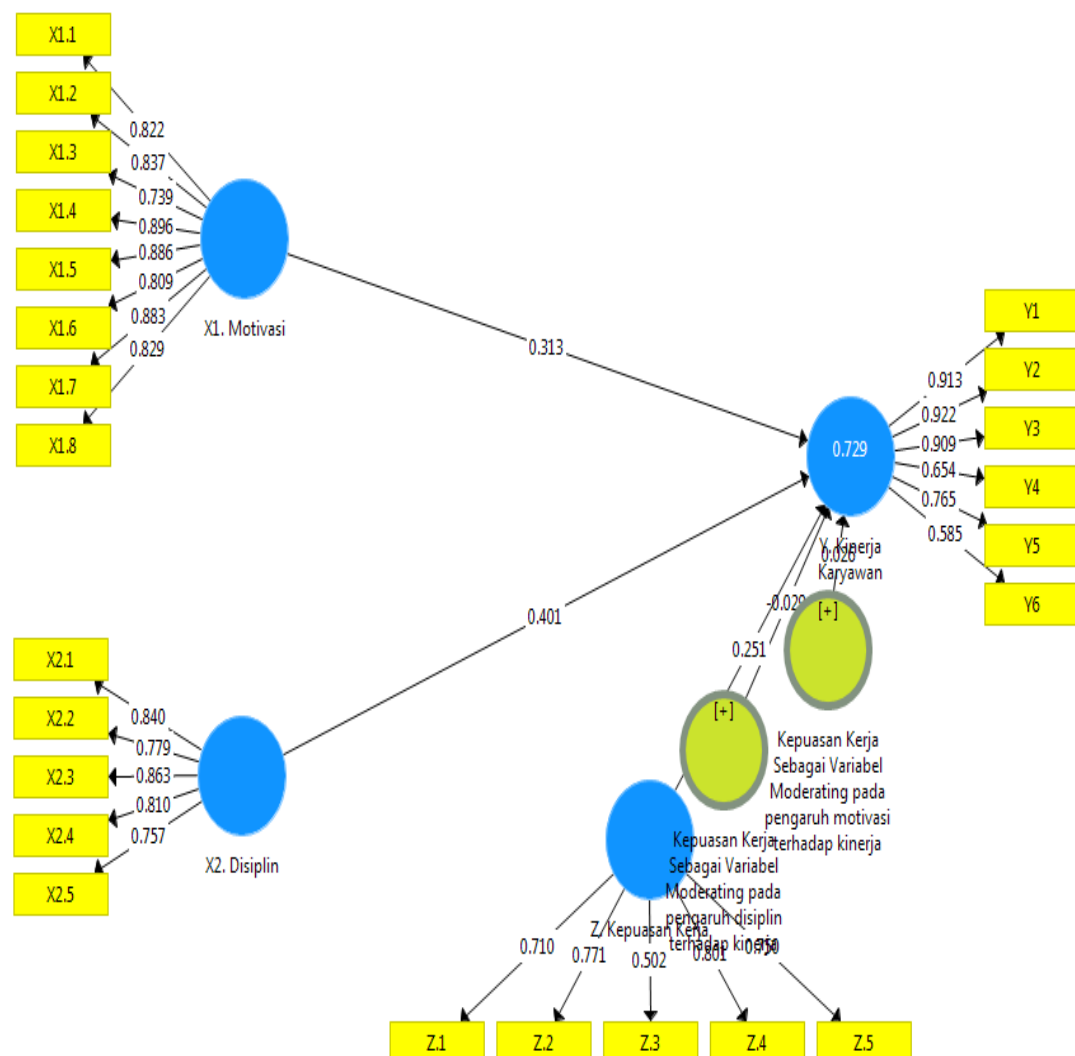
4.2 Hasil Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS).

Sebagai alternatif covariance based SEM, pendekatan variance based atau component based dengan PLS berorientasi analisis bergeser dari menguji model

kausalitas/teori ke component based predictive model (Ghozali & Latan, 2015). PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Berikut adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 4.1 PLS Algorithm

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel.

4.2.1.1. Construct Reliability And Validity

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.9
Validitas dan Realibilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh disiplin terhadap kinerja	1.000	1.000	1.000	1.000
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh motivasi terhadap kinerja	1.000	1.000	1.000	1.000
X1. Motivasi	0.939	0.944	0.950	0.704
X2. Disiplin	0.869	0.872	0.905	0.657
Y. Kinerja Karyawan	0.882	0.911	0.914	0.644
Z. Kepuasan Kerja	0.756	0.793	0.836	0.511

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Motivasi (X1) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,950 > 0,600$ maka variabel Motivasi (X1) adalah reliabel
2. Disiplin (X2) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,905 > 0,600$ maka variabel Disiplin (X2) adalah reliabel

3. Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,914 > 0,600$ maka variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel
4. Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,836 > 0,600$ maka variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah reliabel.

4.2.1.2. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.10
Validitas Konvergen

	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh disiplin terhadap kinerja	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh motivasi terhadap kinerja	X1. Motivasi	X2. Disiplin	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X1. Motivasi * Z. Kepuasan Kerja		2.064				
X1.1			0.822			
X1.2			0.837			
X1.3			0.739			
X1.4			0.896			
X1.5			0.886			
X1.6			0.809			
X1.7			0.883			
X1.8			0.829			

X2. Disiplin * Z. Kepuasan Kerja	2.020					
X2.1				0.840		
X2.2				0.779		
X2.3				0.863		
X2.4				0.810		
X2.5				0.757		
Y1					0.913	
Y2					0.922	
Y3					0.909	
Y4					0.654	
Y5					0.765	
Y6					0.585	
Z.1						0.710
Z.2						0.771
Z.3						0.502
Z.4						0.801
Z.5						0.750

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Motivasi (X1) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Disiplin (X2) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Disiplin (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan valid.

4.2.1.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai

Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
***Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT)**

	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh disiplin terhadap kinerja	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh motivasi terhadap kinerja	X1. Motivasi	X2. Disiplin	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh disiplin terhadap kinerja						
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh motivasi terhadap kinerja	0.806					
X1. Motivasi	0.596	0.603				
X2. Disiplin	0.618	0.608	0.868			
Y. Kinerja Karyawan	0.596	0.596	0.834	0.894		
Z. Kepuasan Kerja	0.604	0.623	0.684	0.640	0.797	

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Motivasi (X1) dengan Disiplin (X2) sebesar $0,868 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) Motivasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,834 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Motivasi (X1) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,684 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Motivasi (X1) dinyatakan valid.

2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Disiplin (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,894 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Disiplin (X2) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,640 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Disiplin (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar $0,797 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

4.2.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

4.2.2.1. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflation Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12
Kolinieritas

	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh disiplin terhadap kinerja	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh motivasi terhadap kinerja	X1. Motivasi	X2. Disiplin	Y. Kinerja Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh disiplin terhadap kinerja					4.299	
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh motivasi terhadap kinerja					4.413	
X1. Motivasi					3.073	
X2. Disiplin					2.883	
Y. Kinerja Karyawan						
Z. Kepuasan Kerja					1.768	

Sumber : SEM PLS (2022)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk Efek Moderisasi 1 adalah $4,299 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk Efek Moderisasi 2 adalah $4,413 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
3. VIF untuk korelasi Motivasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $3,073 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi Disiplin (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $2,883 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
5. VIF untuk korelasi Kepuasan Kerja (Z) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $1,768 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinearitas.

4.2.2.2. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.13

Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Karyawan	0.729	0.705

Sumber : SEM PLS (2022)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) dengan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,729 artinya mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 72,90% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 27,10% dipengaruhi oleh variabel lain.

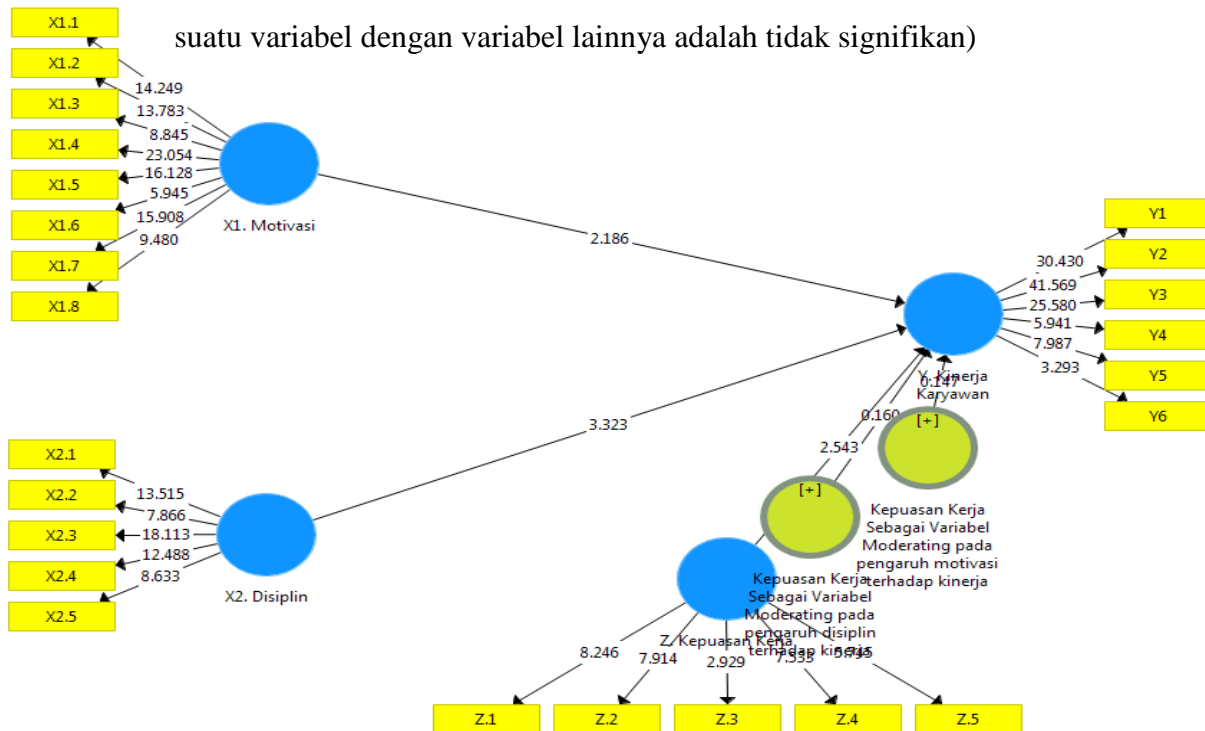
4.2.2.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)



Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis

Tabel 4.14
Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh disiplin terhadap kinerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0.029	-0.054	0.180	0.160	0.873
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada pengaruh motivasi terhadap kinerja -> Y. Kinerja Karyawan	0.026	0.066	0.179	0.147	0.883
X1. Motivasi -> Y. Kinerja Karyawan	0.313	0.300	0.143	2.186	0.029
X2. Disiplin -> Y. Kinerja Karyawan	0.401	0.419	0.121	3.323	0.001
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0.251	0.263	0.099	2.543	0.011

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,029 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah berpengaruh signifikan.
2. Pengaruh variabel X2 Disiplin (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,001 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah berpengaruh signifikan
3. Pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah berpengaruh signifikan.

4. Pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dimoderisasi dengan Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,873 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa bahwa Kepuasan Kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dengan demikian, variabel Kepuasan Kerja tidak memoderasi pengaruh Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
5. Pengaruh variabel Disiplin (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dimoderisasi dengan Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,883 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa bahwa Kepuasan Kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara Disiplin (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dengan demikian, variabel Kepuasan Kerja tidak memoderasi pengaruh Disiplin (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini bahwa Pengaruh langsung variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,029 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan, 2019)

Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Jufrizen & Noor, 2022), (Siswadi & Arif, 2021), (M Elfi Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Sembiring et al., 2021), (Farisi et al., 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Prayogi & Yani, 2021), (Jufrizen et al., 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Fransiska & Tupti, 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Tirtayasa, 2019), (Jufrizen, 2018) (Prayogi & Nursudin, 2018) , (Hasibuan, 2017) , (Mujiatun, 2017), dan (Gultom, 2014) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

4.3.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pengaruh langsung variabel X2 Disiplin (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,001 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah berpengaruh signifikan. Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya.

Menurut (Hasibuan, 2019, hal 83) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2022), (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Muis & Hasibuan, 2021), (Astuti & Pratama, 2021), (Muhammad Elfi Azhar et al., 2020), (Farisi et al., 2020), (Arif et al., 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (A. Rivai, 2021) (Hasyim & Pasaribu, 2021), (Yusnandar et al., 2020) , (Harahap & Tirtayasa, 2020) , (M. E. Syahputra et al., 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Arianty, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja

Disiplin berhubungan erat terhadap kinerja pegawai, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja pegawai. Disiplin adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan pegawai menganggap pekerjaan baru yang diberikan belum diimbangi dengan kejelasan tugas sehingga tak jarang banyak pegawai yang mengabaikan tugas baru yang diberikan dan cenderung menunda-nunda.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan (Ali & Wardoyo, 2021); (Sihombing et al., 2018) yang mengemukakan jika Disiplin tidak berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan, para pegawai yang rata rata tingkat pendidikan nya sudah Strata 1 tentunya memiliki kelebihan Disiplin pada dirinya, sehingga Disiplin mampu dengan sendirinya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya tanpa harus ada tekanan dari siapapun.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan 2019 hal 202). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Menurut Penelitian terdahulu Nasution, (2018) Nurhasanah et al., (2022), Jufrizen & Sitorus, (2021), Jufrizen & Intan, (2021) Syahputra & Jufrizen, (2019), Yusnandar & Muslih, (2021), Sembiring et al., (2021), Harahap & Tirtayasa, (2020) Khair & Hakim, (2020) , Adhan et al., (2020), Yusnandar & Viawanty, (2021) Hidayat & Lukito, (2020), Egenius et al., (2020), Yusnandar, (2019) Siagian & Khair, (2018) , Arda, (2017) dan Jufrizen, (2017) yang mengatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Nilai *P Values* Pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dimoderisasi dengan Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,873 > 0,05$, sehingga dapat

dinyatakan bahwa bahwa Kepuasan Kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dengan demikian, variabel Kepuasan Kerja tidak memoderasi pengaruh Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

Motivasi pada gilirannya menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja pegawai. didukung dengan penelitian , Kepuasan Kerja yang memiliki kaitan sangat penting dalam Motivasi. Para pegawai yang memiliki tingkat etika yang tinggi apabila mendapat tekanan atau gangguan – gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang tidak akan begitu berpengaruh pada faktor Motivasi dan menjadikan tantangan bagi dirinya untuk bisa lebih maju yang terlihat dari peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan (Ridwan, 2013) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Islam berpengaruh terhadap hubungan antara Motivasi dengan kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan (Rahayuningsih & Yuniarto, 2016) yang menyatakan bahwa semakin kuat pengaruh Kepuasan Kerja Islam, maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara Motivasi terhadap Kinerja Perawat. Terjadi interaksi antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Islam secara positif yang signifikan terhadap kinerja perawat sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Islam merupakan variabel moderasi

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan sangat memperhatikan para pegawai mereka sendiri agar para pegawai mampu

mengontrol diri mereka sehingga pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan. Pengendalian diri yang ada tentunya tak lepas dari etika kerja yang diterapkan selama ini sehingga para pegawai mampu mengendalikan dirinya dengan baik

4.3.5 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pengaruh variabel Disiplin (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dimoderisasi dengan Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,883 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara Disiplin (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dengan demikian, variabel Kepuasan Kerja tidak memoderasi pengaruh Disiplin (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Siswadi & Arif, 2021)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,

semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya.

Pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan, Kepuasan kerja tidak memoderating antara disiplin kerja terhadap kinerja hal ini menandakan Disiplin kerja diperlukan untuk tujuan perusahaan yang lebih baik. Hal ini dilakukan guna memelihara efisiensi, yaitu dengan menghalangi dan mengevaluasi tindakan-tindakan individu dalam niat buruknya terhadap kelompok.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan.
2. Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan.
3. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan.
4. Kepuasan Kerja (Z) tidak memoderisasi pengaruh Kepuasan Kerja(X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan.
5. Kepuasan Kerja (Z) tidak memoderisasi pengaruh antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerjadan Disiplin, dan kinerja karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan diharapkan mampu memberikan dukungan pada pegawainya, berupa pelatihan atau

pendampingan saat karyawan tersebut mengerjakan tugas yang lebih sulit sampai karyawan tersebut merasa mampu mengerjakan suatu tugas secara individu.

2. Pihak perusahaan diharapkan mampu meningkatkan inisiatif dari setiap karyawan dengan meningkatkan pengawasan dan tingkat disiplin dari karyawan sehingga menjadi sebuah kebiasaan. Serta perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keberanian dari karyawan dalam pengambilan keputusan dengan memberikan pelatihan dan bimbingan dari senior dan atasannya.
3. Saran bagi penelitian selanjutnya, agar menambahkan variabel lain dalam penelitian mengenai kinerja karyawan dan tidak sebatas variabel Disiplin dan Kepuasan Kerjasaja.
4. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengambil sample penelitian diluar pemerintahan

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan proses penyusunan Skripsi ini banyak hal yang membatasi proses penelitian ini, antara lain :

1. Susahnya menyebarkan kuisisioner kepada responden disebabkan, responden yang bekerja sehingga sulit untuk mengatur waktunya.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengolahan data yakni PLS , disebabkan peneliti belum terlalu memahami PLS dengan baik, karena susahnya memahami PLS.

3. Disebabkan selama perkuliahan sewaktu kuliah kemarin dengan online sehingga susah bagi peneliti memahami Metode Penelitian yang berkaitan penyusunan Skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardasanti, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1), 1-11.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.

- Arifin, S., Barlian, N. A., & Hidayat, Z. (2018). Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. *Proceedings Progress Conference, 1*(1), 480–487.
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang). *UMMagelang Conference Series*, 518–528.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1*(1), 8–13.
- Astuti, R., & Pratama, N. N. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects), 2*(1), 121–132.
- Azhar, M Elfi, & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1*(1), 246–259.
- Azhar, Muhammad Elfi, Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4*(1), 46–60.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18*(1), 9–15.
- Bawono, M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Mutiara Madani, 3*(1), 61–71.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance Through Loyalty At Credit Union (Cu) Corporation Of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7*(10), 480–489.
- Elisa, E., & Malawat, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Manajemen, Ekonomi*

Sains, 2(1), 15–25.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 257–268.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1-11. <https://doi.org/http://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 1-10.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J.S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, J.S. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 153–169.
- Herlambang, A. G., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8.
- Hidayat, S., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di SMAN 1 Tilatang Kamang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–21.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National*

Conference on Management and Business (NCMAB), 405–424.

Jufrizen, J. (2018). The Role of Work Motivation in Moderating the Effects of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.

Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, 20(1), 1–16.

Jufrizen, J., Pohan, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.

Juliadi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU PRESS.

Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Kasmir, S. (2016). The Mondragon cooperatives and global capitalism: A critical analysis. *New Labor Forum*, 25(1), 52–59.

Kasmir, S. E. (2015). *Studi Kelayakan Bisnis: Edisi Revisi*. Prenada Media.

Kaswan, A. (2012). Domestic Climate Change Adaptation and Equity. *Envtl. L. Rep. News & Analysis*, 42, 11125.

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105–112.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marwansyah, S. (2016). Analisis Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Pada Bank BUMN. *Moneter-Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 1-8.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–15.
- Muslih, B. (2012). Analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 799–810.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144.
- Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Prayogi, M. A., & Nursudin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222. <http://repository.una.ac.id/52/>
- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environmet On Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 211–220.
- Rahayuningsih, S., & Yuniyanto, A. (2016). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ventura*, 7(1), 39–52.
- Ridwan, R. (2013). Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan. *TRIKONOMIKA*, 12(1), 72–84.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rivai, R., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap

- kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64–75.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *JURNAL EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.

- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193–198.
- Wukir, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Pressindo.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference On Global Education*, 1575–1583.
- Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja

dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
REGIONAL 1 CABANG BELAWAN

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Pegawai PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 1
CABANG BELAWAN

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Dhiyaa Nabiilah (1805160073) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Dhiyaa Nabiilah

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 5 Tahun 6-10 tahun >10 Tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya selalu diandalkan pimpinan dalam setiap pekerjaan					
Kuantitas						
2	Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan					
Waktu						
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
Penekanan Biaya						
4	Pimpinan selalu mengingatkan untuk tidak boros dalam mengeluarkan biaya-biaya kerja					
Pengawasan						
5	Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila diawasi oleh pimpinan					
Hubungan Antar Karyawan						
6	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					

2. KEPUASAN KERJA (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang					
Gaji/Upah						
2	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
Promosi						
3	Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi					
Pengawas						
4	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan					

	keterampilan saya.					
Rekan Kerja						
5	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					

3. MOTIVASI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kerja Keras						
1	Saya selalu memberikan sepenuhnya tenaga dan pemikiran saya ketika melaksanakan pekerjaan sehari hari					
Orientasi Masa depan						
2	Saya mampu bekerja dengan giat untuk hari tua saya					
Usaha Untuk Maju						
3	Saya mampu memotivasi diri untuk lebih giat lagi					
Rekan kerja yang dipilih						
4	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang sejalan dengan saya					
Tingkat Cita Cita yang tinggi						
5	Saya mampu untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
Orientasi Tugas						
6	Saya mampu untuk mengutamakan tugas yang diberikan kepada saya					
Ketekunan						
7	Saya mampu untuk teliti dalam melihat hasil pekerjaan saya					
Pemanfaat Waktu						
8	Saya mampu memanfaatkan waktu untuk menambahkan wawasan saya					

4. DISIPLIN (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Rasa Kepedulian yang tinggi						
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus					

	sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan..					
Semangat dan gairah kerja yang tinggi.						
2	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai					
Besarnya rasa tanggung jawab.						
3	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik					
Rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi.						
4	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					
Produktifitas kerja para pegawai						
5	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan					

No	Kode	Kinerja Karyawan						Total	Rata Rata
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		
1	A01	4	4	4	4	4	4	24	4.00
2	A02	5	5	5	3	5	3	26	4.33
3	A03	3	4	5	3	2	3	20	3.33
4	A04	3	3	4	3	3	3	19	3.17
5	A05	5	5	5	5	4	5	29	4.83
6	A06	4	4	3	3	4	3	21	3.50
7	A07	4	4	4	3	4	4	23	3.83
8	A08	2	3	4	5	3	3	20	3.33
9	A09	5	5	3	3	5	5	26	4.33
10	A10	5	5	5	3	4	5	27	4.50
11	A11	3	3	3	4	4	3	20	3.33
12	A12	4	3	4	3	3	4	21	3.50
13	A13	4	4	4	3	4	2	21	3.50
14	A14	3	3	3	3	3	2	17	2.83
15	A15	1	1	1	3	1	1	8	1.33
16	A16	3	2	3	3	4	5	20	3.33
17	A17	4	4	4	5	5	5	27	4.50
18	A18	5	5	5	3	3	5	26	4.33
19	A19	3	3	3	3	4	3	19	3.17
20	A20	5	5	5	3	3	3	24	4.00
21	A21	1	1	1	1	1	1	6	1.00
22	A22	4	4	4	3	4	4	23	3.83
23	A23	4	4	4	2	5	5	24	4.00
24	A24	5	5	4	2	3	4	23	3.83
25	A25	5	5	5	2	5	5	27	4.50
26	A26	4	4	4	4	5	3	24	4.00
27	A27	4	4	4	2	2	4	20	3.33
28	A28	4	4	4	2	4	4	22	3.67
29	A29	5	5	5	2	5	4	26	4.33
30	A30	3	3	3	3	3	3	18	3.00
31	A31	4	4	4	4	5	4	25	4.17
32	A32	5	5	5	5	5	5	30	5.00
33	A33	5	5	5	5	4	4	28	4.67
34	A34	3	3	3	3	2	4	18	3.00
35	A35	5	5	5	3	5	5	28	4.67
36	A36	1	1	1	1	4	5	13	2.17
37	A37	4	4	4	3	4	3	22	3.67
38	A38	3	3	3	3	3	3	18	3.00
39	A39	5	5	5	5	4	1	25	4.17

40	A40	5	5	5	5	5	5	30	5.00
41	A41	5	5	5	5	5	1	26	4.33
42	A42	5	4	4	4	5	4	26	4.33
43	A43	5	4	4	4	4	4	25	4.17
44	A44	5	5	5	5	4	5	29	4.83
45	A45	5	5	4	4	4	4	26	4.33
46	A46	5	4	3	3	3	3	21	3.50
47	A47	2	2	2	2	1	2	11	1.83
48	A48	5	4	4	4	4	5	26	4.33
49	A49	5	5	5	5	4	5	29	4.83
50	A50	5	3	3	3	3	3	20	3.33
51	A51	5	4	5	4	4	4	26	4.33
52	A52	5	4	5	5	5	5	29	4.83
53	A53	5	4	5	4	5	4	27	4.50
54	A54	5	5	5	5	5	5	30	5.00
55	A55	5	5	5	5	5	3	28	4.67
56	A56	5	5	5	4	4	4	27	4.50
57	A57	5	5	5	3	3	3	24	4.00
58	A58	5	5	5	5	5	5	30	5.00
59	A59	5	5	5	5	4	5	29	4.83
60	A60	4	4	4	4	5	4	25	4.17
61	A61	5	5	5	5	5	5	30	5.00
62	A62	4	4	4	4	4	4	24	4.00
Total		259	250	252	220	241	234	1456	242.667
Rata Rata		4.18	4.03	4.06	3.55	3.89	3.77	23.48	3.91

No	Kode	Kepuasan					Total	Rata Rata
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5		
1	A01	5	4	4	4	4	21	4.20
2	A02	5	4	3	4	3	19	3.80
3	A03	5	3	5	3	2	18	3.60
4	A04	3	5	4	5	5	22	4.40
5	A05	5	5	5	5	5	25	5.00
6	A06	5	4	4	3	3	19	3.80
7	A07	5	4	4	4	5	22	4.40
8	A08	5	4	3	3	4	19	3.80
9	A09	5	5	5	4	5	24	4.80
10	A10	5	5	1	5	5	21	4.20

11	A11	4	3	3	4	4	18	3.60
12	A12	5	4	1	4	4	18	3.60
13	A13	4	5	3	5	5	22	4.40
14	A14	1	4	1	5	4	15	3.00
15	A15	1	1	4	1	1	8	1.60
16	A16	3	4	5	5	5	22	4.40
17	A17	3	4	5	4	5	21	4.20
18	A18	3	4	5	4	5	21	4.20
19	A19	3	3	5	4	5	20	4.00
20	A20	3	3	5	3	3	17	3.40
21	A21	1	1	1	1	4	8	1.60
22	A22	2	4	5	5	4	20	4.00
23	A23	3	3	2	4	4	16	3.20
24	A24	3	3	5	4	4	19	3.80
25	A25	5	3	5	5	5	23	4.60
26	A26	2	3	5	4	5	19	3.80
27	A27	3	3	5	4	4	19	3.80
28	A28	4	3	5	5	4	21	4.20
29	A29	4	3	5	4	4	20	4.00
30	A30	3	3	4	3	3	16	3.20
31	A31	3	3	5	5	4	20	4.00
32	A32	3	3	5	4	4	19	3.80
33	A33	4	3	5	4	3	19	3.80
34	A34	3	3	5	4	5	20	4.00
35	A35	5	3	5	5	5	23	4.60
36	A36	3	3	5	5	5	21	4.20
37	A37	3	3	3	3	3	15	3.00
38	A38	3	3	3	3	3	15	3.00
39	A39	5	5	5	5	5	25	5.00
40	A40	5	3	5	5	5	23	4.60
41	A41	4	4	4	5	5	22	4.40
42	A42	5	5	5	4	5	24	4.80
43	A43	5	3	5	5	5	23	4.60
44	A44	5	5	5	5	5	25	5.00
45	A45	3	3	3	3	3	15	3.00
46	A46	2	5	3	2	4	16	3.20
47	A47	2	2	2	2	4	12	2.40
48	A48	4	4	4	4	4	20	4.00
49	A49	5	5	5	5	5	25	5.00
50	A50	5	3	5	5	5	23	4.60
51	A51	1	3	2	5	4	15	3.00

52	A52	5	5	4	5	5	24	4.80
53	A53	3	3	4	5	5	20	4.00
54	A54	2	3	4	5	4	18	3.60
55	A55	3	3	2	5	4	17	3.40
56	A56	1	3	3	5	4	16	3.20
57	A57	3	3	3	5	3	17	3.40
58	A58	5	5	5	5	5	25	5.00
59	A59	5	5	5	5	5	25	5.00
60	A60	4	5	4	4	4	21	4.20
61	A61	5	5	5	5	5	25	5.00
62	A62	5	4	4	4	4	21	4.20
Total		227	225	249	259	262	1222	244.4
Rata Rata		3.66	3.63	4.02	4.18	4.23	19.71	3.94

No	Kode	Motivasi								Total	Rata Rata
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		
1	A01	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
2	A02	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4.25
3	A03	3	4	4	4	5	5	4	5	34	4.25
4	A04	3	3	3	3	2	4	5	3	26	3.25
5	A05	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
6	A06	4	5	5	5	4	5	4	4	36	4.50
7	A07	5	5	2	4	4	5	4	4	33	4.13
8	A08	3	4	5	4	4	4	4	4	32	4.00
9	A09	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4.63
10	A10	5	5	2	5	5	5	5	5	37	4.63
11	A11	4	3	4	4	5	4	3	4	31	3.88
12	A12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
13	A13	5	4	3	4	4	5	4	4	33	4.13
14	A14	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4.13
15	A15	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.00
16	A16	3	2	2	2	5	4	4	5	27	3.38
17	A17	4	4	5	5	4	4	5	5	36	4.50
18	A18	5	4	4	4	4	5	5	4	35	4.38
19	A19	4	4	3	4	4	5	4	4	32	4.00
20	A20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
21	A21	2	1	1	1	1	5	1	1	13	1.63
22	A22	5	4	4	4	5	5	5	5	37	4.63

23	A23	5	5	3	4	5	5	4	5	36	4.50
24	A24	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4.63
25	A25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
26	A26	5	4	4	4	5	5	5	4	36	4.50
27	A27	3	4	2	4	5	5	4	4	31	3.88
28	A28	5	4	4	5	5	5	4	5	37	4.63
29	A29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
30	A30	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3.88
31	A31	4	5	3	4	5	4	5	5	35	4.38
32	A32	4	4	4	4	5	4	5	3	33	4.13
33	A33	4	4	5	4	5	5	5	4	36	4.50
34	A34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
35	A35	4	4	5	5	4	4	5	5	36	4.50
36	A36	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.00
37	A37	3	5	4	4	5	5	5	5	36	4.50
38	A38	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
39	A39	5	5	3	5	5	5	5	5	38	4.75
40	A40	5	4	4	4	5	5	5	5	37	4.63
41	A41	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4.88
42	A42	5	5	3	4	4	4	3	4	32	4.00
43	A43	5	5	4	5	5	5	4	5	38	4.75
44	A44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
45	A45	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4.38
46	A46	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.88
47	A47	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2.00
48	A48	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4.88
49	A49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
50	A50	3	5	3	5	5	5	5	5	36	4.50
51	A51	2	3	4	5	4	4	4	3	29	3.63
52	A52	5	5	4	5	5	5	4	2	35	4.38
53	A53	5	3	3	5	5	5	5	5	36	4.50
54	A54	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4.63
55	A55	4	5	3	4	3	4	4	4	31	3.88
56	A56	4	2	5	5	5	5	5	2	33	4.13
57	A57	3	3	2	5	5	5	5	5	33	4.13
58	A58	5	4	5	4	5	5	5	5	38	4.75
59	A59	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
60	A60	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
61	A61	5	4	4	4	3	4	3	3	30	3.75
62	A62	4	3	4	4	3	5	4	4	31	3.88
Total		253	250	233	258	266	276	261	255	2052	256.5

Rata Rata	4.08	4.03	3.76	4.16	4.29	4.45	4.21	4.11	33.10	4.14
-----------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	------

No	Kode	Disiplin					Total	Rata Rata
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
1	A01	4	4	4	4	1	17	3.40
2	A02	4	4	4	5	5	22	4.40
3	A03	5	5	5	4	2	21	4.20
4	A04	4	4	3	4	4	19	3.80
5	A05	5	5	5	5	5	25	5.00
6	A06	3	5	4	4	3	19	3.80
7	A07	4	5	5	4	5	23	4.60
8	A08	4	4	4	4	4	20	4.00
9	A09	5	4	5	5	5	24	4.80
10	A10	5	2	5	5	5	22	4.40
11	A11	4	4	4	5	5	22	4.40
12	A12	4	4	5	4	4	21	4.20
13	A13	4	5	2	2	2	15	3.00
14	A14	4	5	5	5	5	24	4.80
15	A15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	A16	4	4	5	4	5	22	4.40
17	A17	5	5	5	5	5	25	5.00
18	A18	4	4	4	4	4	20	4.00
19	A19	1	2	4	4	5	16	3.20
20	A20	4	5	5	5	5	24	4.80
21	A21	1	1	1	1	1	5	1.00
22	A22	4	4	3	1	4	16	3.20
23	A23	4	2	5	5	5	21	4.20
24	A24	4	4	4	4	4	20	4.00
25	A25	5	5	5	5	5	25	5.00
26	A26	4	4	4	4	4	20	4.00
27	A27	4	4	4	4	4	20	4.00
28	A28	3	3	3	3	3	15	3.00
29	A29	4	5	5	5	5	24	4.80
30	A30	4	4	4	4	4	20	4.00
31	A31	4	5	5	5	5	24	4.80
32	A32	5	5	5	5	5	25	5.00
33	A33	4	5	5	5	5	24	4.80
34	A34	4	5	5	5	5	24	4.80
35	A35	4	5	3	5	1	18	3.60
36	A36	1	1	1	1	1	5	1.00

37	A37	3	3	1	3	3	13	2.60
38	A38	3	3	3	3	3	15	3.00
39	A39	4	5	5	5	5	24	4.80
40	A40	4	5	5	1	5	20	4.00
41	A41	4	4	5	5	5	23	4.60
42	A42	4	4	5	5	5	23	4.60
43	A43	4	5	5	5	1	20	4.00
44	A44	4	5	5	5	5	24	4.80
45	A45	4	4	5	5	5	23	4.60
46	A46	4	5	3	3	3	18	3.60
47	A47	2	2	2	2	2	10	2.00
48	A48	5	5	4	4	5	23	4.60
49	A49	5	5	5	5	5	25	5.00
50	A50	5	5	3	1	3	17	3.40
51	A51	4	3	5	5	5	22	4.40
52	A52	4	5	5	5	5	24	4.80
53	A53	4	5	5	5	5	24	4.80
54	A54	4	5	5	5	5	24	4.80
55	A55	4	4	5	5	5	23	4.60
56	A56	5	5	2	5	5	22	4.40
57	A57	5	5	5	5	5	25	5.00
58	A58	4	5	5	5	5	24	4.80
59	A59	4	5	5	5	5	24	4.80
60	A60	4	5	4	4	4	21	4.20
61	A61	4	4	5	5	5	23	4.60
62	A62	4	4	2	4	2	16	3.20
Total		242	258	255	255	252	1262	252.4
Rata Rata		3.90	4.16	4.11	4.11	4.06	####	4.07



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Hasri No. 1, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2146/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 2/2/2022

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dhiyaa Nabillah
NPM : 1805160073
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah :
1. Keterbatasan alat Fasilitas pengamanan safety yang dimiliki karyawan untuk terjun langsung ke lapangan
 2. Masih adanya ruang kerja karyawan yang tidak nyaman.
 3. Belum tersedianya kantin di area kantor sehingga karyawan harus keluar area kantor
- Rencana Judul :
1. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan
 2. Adanya karyawan yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja berlangsung
 3. Rendahnya motivasi kerja dari para karyawan
- Objek/Lokasi Penelitian :
1. Adanya pengaruh kompensasi terhadap protivitas kinerja karyawan
 2. Kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan
 3. Apakah kinerja karyawan mempengaruhi besarnya nilai akan kompensasi

- Rencana Judul :
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
 2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Cabang Belawan I

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Dhiyaa Nabillah)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2146/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Nama Mahasiswa : Dhiyaa Nabillah
NPM : 1805160073
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 2/2/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Yudi Siswadi, SE., MM *9/2/2022*

Judul Disetujui**)

*Pengaruh Motivasi dan Prestasi terhadap
Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan
Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel
Moderating*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *Senin, 18 April 2022*

Dosen Pembimbing

[Signature]
(Yudi Siswadi, SE., MM)

Keterangan:

*) Ditau oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditau oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Pihak dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah kembali ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BDAN-PT/Akred/PT/10/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 986 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 18 Ramadhan 1443 H
19 April 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Pelindo 1 Belawan
Jln. AR. Sulian No. 1 Belawan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Dhiyaa Nabilah
Npm : 1805160073
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Motivasi dan Prestasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb




Dekan
H. JANURI, SE, MM, M.Si
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENILIHAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/002019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631593
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 2920/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. :
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 07 Rabiul Awwal 1444 H
03 Oktober 2022 M

Kepada Yth
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)
Regional I Cab. Belawan
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Dhiyaa Nabillah
N P M : 1805160073
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., MSI.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1 Peringgal





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.linkedin.com/umsu)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 986 / TGS / 11.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 19 April 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Dhiyaa Nabillah
N P M : 1805160073
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Prestasi terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating**

Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 19 April 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 18 Ramadhan 1443 H
19 April 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dhiyaa Nabiilah
NPM : 1805160073
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Motivasi dan Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan
dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2022
Pembuat Pernyataan



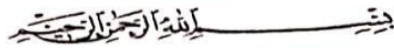
Dhiyaa Nabiilah

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dhiyaa Nabiilah
NPM : 1805160073
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Yudi Siwadi, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Belawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	1. Latar Belakang 2. Identifikasi Masalah 3. Rumusan Masalah	20/6/22	
Bab 2	1. Indikator Variabel 2. Kerangka konseptual 3. Hipotesis	24/6/22	
Bab 3	1. Populasi Sampel 2. Teknik Analisis Data 3. Teknik Pengumpulan data	27/6/22	
Daftar Pustaka	Menggunakan Mandelav	27/6/22	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	1. kuisioner 2. wawancara 3. Dokumentari	29/6/22	
Persetujuan Seminar Proposal	KBE untuk proses selanjutnya.	4/7/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Medan, Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Yudi Siwadi, SE., M.M



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 19 Juli 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
penerangkan bahwa :

Nama : Dhiyaa Nabillah
N.P.M. : 1805160073
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Januari 2001
Alamat Rumah : Jl. Serdang Kom. Lumba2 Tni Al Blok A No.4 Belawan
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Sesuaikan dengan indikator, penambahan kerangka konseptual
Bab II	Maukan jurnal para dosen unsw
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 19 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Yudi Siswadi, SE., M.M

Sekretaris

Assoc.Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Nel Arianty, SE., M.M.

Belawan, 18 Mei 2022

Nomor : HM.03.05/18/5/3/B5.1/B5/BLW-22
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Riset Pendahuluan,

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : 986/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 19 April 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan.

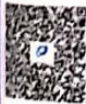
Terkait hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya perusahaan Kami dapat menerima mahasiswa Saudara atas nama Dhiyaa Nabillah, NPM. 1805160073, Jurusan Manajemen untuk melakukan Riset guna penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Prestasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Moderating". Dalam hal pengambilan data tidak semua data dapat dibenarkan, data yang dibenarkan hanya untuk kepentingan penulisan Tugas Akhir menyelesaikan program studi Strata Satu (S-I) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Terkait kebijakan perusahaan saat ini pada masa pandemi Covid-19 harus tetap mematuhi protokol kesehatan.

Untuk pelaksanaan Riset dimaksud, kepada mahasiswa agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai kegiatan pengambilan data, wajib melapor ke Dinas TU dan RT Departemen Umum Regional 1 Cabang Belawan.
2. Mentaati semua peraturan pengambilan data yang berlaku di Perusahaan dan wajib memahaminya.
3. Membuat Surat Pernyataan, apabila terjadi kecelakaan dalam pengambilan data maka Perusahaan tidak bertanggungjawab.
4. Mematuhi protokol kesehatan.
5. Memastikan kondisi sehat dengan melampirkan Surat Keterangan Bebas Covid-19 (Rapid Test/Swab Antigen).

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

**REGIONAL 1 BELAWAN
MANAGER UMUM**



KHAIRUL ULYA
NIP. 100371

Tembusan Yth : General Manager Belawan Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero)



Belawan, 05 Oktober 2022

Nomor : HM.03.05/5/10/3/B5.1/B5/BLW-22
Lampiran : 2
Perihal : Persetujuan menyelesaikan riset

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : 2920 /IL.3-AJU/UMSU-05/F/2022 tanggal 03 Oktober 2022 perihal Menyelesaikan Riset,

Terkait hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya perusahaan Kami dapat menerima mahasiswa Saudara atas nama Dhiyaa Nabillah, NPM. 1805160073, Jurusan Manajemen untuk melanjutkan penyusunan/penulisan Skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam melanjutkan penyusunan/penulisan Skripsi dimaksud, kepada mahasiswa agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum melanjutkan penyusunan/penulisan Skripsi, wajib melapor ke Dinas TU dan RT Departemen Umum Regional 1 Cabang Belawan.
2. Mentaati protokol kesehatan dan semua peraturan yang berlaku di Perusahaan dan wajib memahaminya.
3. Menjaga sopan santun dan berpenampilan rapi.
4. Membuat Surat Pernyataan, apabila terjadi kecelakaan dalam pengambilan data maka Perusahaan tidak bertanggungjawab.
5. Mامتahi protokol kesehatan.
6. Memastikan kondisi sehat dengan melampirkan Surat Keterangan Bebas Covid-19 (Rapid Test/Swab Antigen).

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**REGIONAL 1 BELAWAN
MANAGER UMUM**



KHAIRUL ULYA
NIP. 100371



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : DHIYAA NABIILAH
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 17 Januari 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Jl. Serdang Komp. Lumba-Lumba TNI AL No. 4
Belawan
Program Studi : Manajemen

2. Nama Orang Tua
Ayah : Aprianto
Ibu : Khairul Akmala Harahap

3. Jenjang Pendidikan
 - SD Hang Tuah Belawan Tamat Tahun 2012
 - SMP Hang Tuah Belawan Tamat Tahun 2015
 - SMA Hang Tuah Belawan Tamat Tahun 2018
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2022 sampai sekarang.

Medan, Oktober 2022

Hormat Saya



DHIYAA NABIILAH