

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Padang

Jerry Wardhana<sup>1</sup>, Novi Yanti<sup>1</sup>, Meri Dwi Anggraini<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ [jerrywardhana36@gmail.com](mailto:jerrywardhana36@gmail.com)\*

## Article Information:

Received Januari 15, 2025

Revised Februari 28, 2025

Accepted Maret 30, 2025

**Keywords:** *Motivasi kerja, komitmen kerja, kinerja pegawai*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang dominan pada variabel motivasi kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang secara parsial maupun simultan. Populasi sebanyak 70 pegawai yang berkerja di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Teluk Bayur Padang. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Metode Analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) Berdasarkan hasil analisis deskriptif indikator yang paling dominan pada variabel kinerja pegawai adalah kehandalan dengan nilai TCR sebesar 91,03%. Kemudian indikator yang paling dominan pada variabel motivasi kerja adalah pengakuan atas kinerja dengan nilai TCR sebesar 91,54% dan indikator yang paling dominan pada variabel komitmen kerja adalah disiplin dalam bekerja dengan nilai TCR sebesar 91,14%. b) motivasi kerja secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Teluk Bayur Padang c) komitmen kerja secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Teluk Bayur Padang. d) motivasi kerja dan komitmen kerja secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Teluk Bayur Padang. Kontribusi motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Teluk Bayur Padang adalah 27,2%. sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## PENDAHULUAN

Persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain semakin ketat dalam menghadapi persaingan yang ketat tersebut perusahaan harus memanfaatkan sumber daya (resources) semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2018:27). Suatu tujuan organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya sumber daya (resources). Salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

### How to cite:

Wardhana, J. Yanti, N. Anggraini, M., D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 105-118.

### E-ISSN:

3046-8655

### Published by:

The Institute for Research and Community Service

Dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi dan instansi perusahaan dapat mempergunakan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting bagi sebuah perusahaan untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya didalam sebuah organisasi atau perusahaan sering muncul dua kepentingan atau pendapat yang berbeda, yaitu antara pihak manajemen perusahaan dengan para pegawai. Hal ini dimungkinkan karena kedua pihak memandang perusahaan dalam sudut pandang yang berbeda, pihak manajemen menghendaki pegawai bekerja secara optimal dan dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, sementara pegawai membutuhkan motivasi yang tinggi dan komitmennya dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerja pada sebuah organisasi merupakan faktor yang menentukan prestasi suatu instansi atau keberhasilan para sumber daya manusianya dalam menjalankan visi dan misi instansi. Menurut Wibowo (2018:37) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen kerja, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi kerja dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen kerja, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan. Dari kedua faktor yang peneliti gunakan adalah berdasarkan faktor internal yaitu komitmen kerja dan motivasi kerja, hal ini disebabkan oleh adanya ditemukan permasalahan berkenaan dengan motivasi dan komitmen kerja.

Menurut Abdullah (2014:281) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”. Motivasi merupakan penggerak seorang pegawai dalam bekerja, karena dengan motivasi yang tinggi dimiliki seorang pegawai akan berkontribusi terhadap kualitas kerja pegawai tersebut. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motivasi seperti apa yang diinginkan oleh pegawai. Individu mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2017:62) berpendapat motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi pegawai dalam pekerjaan, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam berkerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi (Darsono, 2017:54). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki perilaku antara lain: punya kepedulian terhadap pekerjaannya, selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu rekan kerja, peduli dengan rekan sejawat, peduli dengan atasan dan peduli pada tugas pokok (Sapeni, 2016:34).

Komitmen sangat diperlukan oleh seseorang pegawai dalam bekerja. Komitmen sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Menurut Sopiah (2017:44) menambahkan bahwa rendahnya komitmen kerja pegawai dapat memicu perilaku yang kurang baik, misalnya tindak kerusuhan yang berdampak lebih lanjut pada reputasi kinerja yang menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini merupakan gabungan dari penelitian terdahulu referensi penulis yaitu penelitian yang dilakukan oleh Vivi Mayasari Piliang (2022: 438–450), hasil penelitian ditemukan

bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi. Penelitian yang dilakukan oleh Mokodompit et al., (2022: 799–806) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Manajerial Pada PT . Askes (Persero ) Cabang Manado. Penelitian yang dilakukan oleh Madona, 2022: 16–23), Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja serta komitmen kerja terhadap kinerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar. Penelitian yang dilakukan oleh (Hartaroe et al., 2016: 82–94).

Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep). Terakhir penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2022) Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan dengan Ibu Lusiana bagian Administrasi Pelaksana PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang pada tanggal 13 Oktober 2022 jam 08.30 WIB. di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang mengenai fenomena-fenomena masih rendahnya kinerja pegawai. Indikasi dari rendahnya kinerja pegawai dapat terlihat pada tabel 1. berikut ini.

**Table. 1. Permasalahan yang berkenaan dengan Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang**

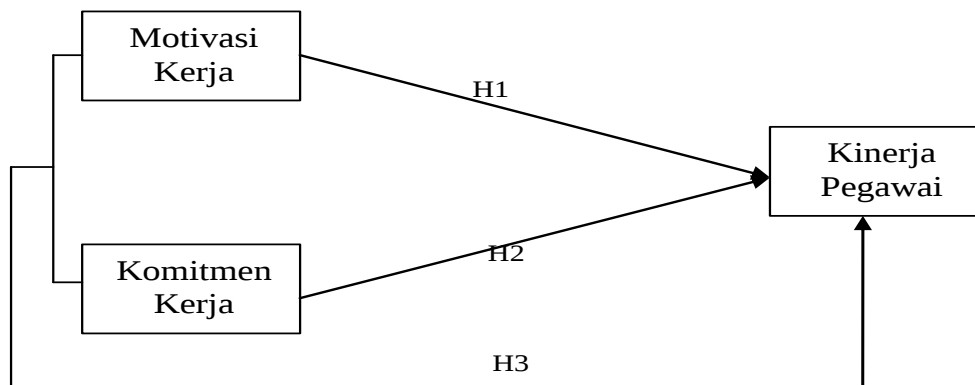
| No | Kinerja                                                                                        | Target | Pencapaian | Tidak Tercapai |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------|----------------|
| 1  | Menyusun jadwal perencanaan dan perawatan kerja                                                | 100%   | 77,0%      | 23%            |
| 2  | Memberikan tanggapan atau respon terhadap keluhan pelanggan                                    | 100%   | 82,3%      | 17,7%          |
| 3  | Melaksanakan tugas terkait yang diberikan atasan                                               | 100%   | 71,4%      | 28,6%          |
| 4  | Menyiapkan data-data dan dokumentasi terkait dengan investaris yang menjadi tanggung jawab     | 100%   | 70,2%      | 29,8%          |
| 5  | Memberi laporan rutin termasuk hasil analisis dan evaluasi kepada Supervisor Pendukung Operasi | 100%   | 82,3%      | 17,7%          |
| 6  | Proses pembuatan P2B pekerja Non Organik dan Membuat rekapan P2B nya                           | 100%   | 77,5%      | 22,5%          |
| 7  | Memverifikasi tagihan kebersihan kantor, Dermaga 1,2,3,7 dan Dermaga teluk bayur               | 100%   | 82,3%      | 17,7%          |
| 8  | Menyediakan data-data yang terkait dengan bidang kerjanya                                      | 100%   | 68,3%      | 31,7%          |
| 9  | Membuat rekapan pekerja yang cuti, baik pekerja Organik Maupun Non Organik                     | 100%   | 73,2%      | 26,8%          |
| 10 | Membuat rekapan alat tulis kantor perbulan                                                     | 100%   | 70,2%      | 27,7%          |
|    | rata-rata                                                                                      | 100%   | 75,47%     | 24,6%          |

Sumber : PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang, 2022

Berdasarkan tabel 1. terlihat pencapaian kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang belum mencapai target, karena berdasarkan indikator yang ditentukan oleh perusahaan keseluruhan belum mencapai 100%. Pencapaian paling terendah yaitu menyediakan data-data yang terkait dengan bidang kerjanya hanya tercapai 68,3%. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan pada bawahan sehingga menyebabkan rendahnya komitmen dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu juga disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan.

Wawancara dengan Ibu Lusiana bagian Administrasi Pelaksana PT. PTP pada tanggal 13 Oktober 2022 jam 08.30 WIB di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang mengenai komitmen kerja pegawai, dimana beliau memastikan bahwa masih kurangnya perencanaan dan publikasi, kurangnya *organization wide steering comitmen* tanggung jawab dan kurangnya infrastruktur yang mendukung perbaikan kedepannya. Selain masalah komitmen kerja masalah lain yang terjadi adalah masalah motivasi kerja. Menurut Sudarmanto (2015:171), motivasi kerja bisa dijadikan upaya atau usaha seseorang dalam penggapaian tujuan organisasi yang harus diiringi dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan individunya. Wawancara lain dengan Ibu Lusiana pada tanggal 13 Oktober 2022 jam 08.30 WIB di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang, yaitu kurangnya motivasi kerja karyawan disebabkan karena tidak ada kesempatan yang diberikan perusahaan bagi karyawannya untuk maju, perusahaan tidak memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan, kenaikan jabatan masih jarang dilakukan perusahaan kepada beberapa pegawai yang berprestasi hal ini mengakibatkan pegawai tidak merasa tertantang dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Indikator manakah yang paling dominan dari variabel motivasi kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang; 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang; 3) Apakah komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang; 4) Apakah motivasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian ini seperti yang terlihat pada gambar 1. sebagai berikut ini.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Dari gambar 1. diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut ini. H<sub>1</sub>. Diduga bahwa Secara Parsial Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. H<sub>2</sub>. Diduga bahwa Secara Parsial Komitmen Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. H<sub>3</sub>. Diduga Secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (field research) dan Penelitian Kepustakaan (library research). Teknik pengumpulan data adalah observasi, kusioner, wawancara dan dokumentasi. Sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari pegawai yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel independen dan variabel dependen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Arikunto, 2017). Alasan mengambil total sampling karena menurut Arikunto (2017) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Yang berjumlah 70 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. serta uji hipotesis secara parsial dan secara simultan. Sebelum

melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

##### Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kusioner penelitian kepada responden dapat dilihat dari hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang seperti pada tabel 2. berikut ini.

**Tabel 2. Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)**

| No  | Indikator         | Alternatif Jawaban |        |    |       |    |       |    |      |     |   | Rerata | TCR    |
|-----|-------------------|--------------------|--------|----|-------|----|-------|----|------|-----|---|--------|--------|
|     |                   | SL                 |        | SR |       | JR |       | TP |      | STP |   |        |        |
|     |                   | F                  | %      | F  | %     | F  | %     | F  | %    | F   | % |        |        |
| 1   | Kualitas Kinerja  |                    |        |    |       |    |       |    |      |     |   |        |        |
|     | Rata-rata         | 33                 | 46,57  | 16 | 22,57 | 21 | 30,29 | 0  | 0,57 | -   | - | 4,15   | 83,03  |
| 2   | Kuantitas Kinerja |                    |        |    |       |    |       |    |      |     |   |        |        |
|     | Rata-rata         | 35                 | 49,43  | 15 | 21,43 | 20 | 29,14 | -  | -    | -   | - | 4,20   | 84,06  |
| 3   | Kehandalan        |                    |        |    |       |    |       |    |      |     |   |        |        |
|     | Rata-rata         | 49                 | 70,00  | 11 | 15,14 | 10 | 10,69 | -  | -    | -   | - | 4,55   | 91,03  |
| 4   | Inisiatif         |                    |        |    |       |    |       |    |      |     |   |        |        |
|     | Rata-rata         | 46                 | 66,00  | 13 | 18,29 | 11 | 8,40  | -  | -    | -   | - | 4,50   | 90,06  |
| 5   | Kerajinan         |                    |        |    |       |    |       |    |      |     |   |        |        |
|     | Rata-rata         | 40                 | 56,57  | 16 | 22,57 | 15 | 16,77 | -  | -    | -   | - | 4,36   | 87,14  |
| TCR | Jumlah            | 203                | 288,57 | 71 | 100   | 77 | 95,29 | 0  | 0,57 | -   | - | 21,76  | 435,32 |
|     | Rata-rata         | 40                 | 57,71  | 14 | 20,00 | 16 | 19,06 | 0  | 0,11 | -   | - | 4,35   | 87,06  |

Berdasarkan tabel 2. diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,35 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,06%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang dalam kategori Sangat Baik.

##### Motivasi kerja (X<sub>1</sub>)

Berikut ini disajikan rata-rata hasil jawaban responden untuk masing-masing indikator pada variabel motivasi kerja seperti pada tabel 3. berikut ini.

**Tabel 3. Deskriptif Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

| No  | Indikator                | Alternatif Jawaban |       |    |        |    |        |    |      |     |   | Rerata | TCR    |
|-----|--------------------------|--------------------|-------|----|--------|----|--------|----|------|-----|---|--------|--------|
|     |                          | SL                 |       | SR |        | JR |        | TP |      | STP |   |        |        |
|     |                          | F                  | %     | F  | %      | F  | %      | F  | %    | F   | % |        |        |
| 1   | Tanggung Jawab           |                    |       |    |        |    |        |    |      |     |   |        |        |
|     | Rata-rata                | 25                 | 35,71 | 12 | 17,14  | 30 | 43,43  | 3  | 3,71 | -   | - | 3,85   | 76,97  |
| 2   | Prestasi Kerja           |                    |       |    |        |    |        |    |      |     |   |        |        |
|     | Rata-rata                | 39                 | 55,43 | 10 | 19,29  | 21 | 30,00  | 0  | 0,29 | -   | - | 4,25   | 84,97  |
| 3   | Peluang untuk Maju       |                    |       |    |        |    |        |    |      |     |   |        |        |
|     | Rata-rata                | 42                 | 60,57 | 12 | 17,43  | 13 | 15,83  | 2  | 2,86 | -   | - | 4,36   | 87,14  |
| 4   | Pengakuan atas Kinerja   |                    |       |    |        |    |        |    |      |     |   |        |        |
|     | Rata-rata                | 48                 | 68,00 | 15 | 22,00  | 7  | 4,97   | 0  | 0,29 | -   | - | 4,58   | 91,54  |
| 5   | Pekerjaan yang Menantang |                    |       |    |        |    |        |    |      |     |   |        |        |
|     | Rata-rata                | 28                 | 40,29 | 29 | 42,00  | 11 | 15,91  | 1  | 1,71 | -   | - | 4,21   | 84,17  |
| TCR | Jumlah                   | 182                | 260   | 78 | 117,86 | 82 | 110,14 | 6  | 8,86 | -   | - | 21,25  | 424,79 |
|     | Rata-rata                | 36                 | 52,00 | 16 | 23,57  | 17 | 22,03  | 1  | 1,77 | -   | - | 4,25   | 84,96  |

Berdasarkan tabel 3. diatas diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel motivasi kerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang yang terdiri

dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,25 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,96%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang dalam kategori Sangat Baik.

### Komitmen Kerja (X<sub>2</sub>)

Berikut ini disajikan rata-rata hasil jawaban responden untuk masing-masing indikator pada variabel komitmen kerja dapat dilihat pada tabel 4. Berikut ini.

**Tabel 4. Deskriptif Komitmen Kerja (X<sub>2</sub>)**

| Alternatif Jawaban |                        |     |        |    |       |    |       |    |      |     |   | Rerata | TCR    |
|--------------------|------------------------|-----|--------|----|-------|----|-------|----|------|-----|---|--------|--------|
| No                 | Indikator              | SL  |        | SR |       | JR |       | TP |      | STP |   |        |        |
|                    |                        | F   | %      | F  | %     | F  | %     | F  | %    | F   | % |        |        |
| 1                  | Sikap Terhadap Tugas   |     |        |    |       |    |       |    |      |     |   |        |        |
|                    | Rata-rata              | 27  | 38,57  | 12 | 17,62 | 27 | 38,10 | 4  | 5,71 | -   | - | 3,89   | 77,81  |
| 2                  | Loyalitas              |     |        |    |       |    |       |    |      |     |   |        |        |
|                    | Rata-rata              | 32  | 45,24  | 8  | 20,24 | 30 | 42,86 | -  | -    | -   | - | 4,02   | 80,48  |
| 3                  | Tanggung Jawab         |     |        |    |       |    |       |    |      |     |   |        |        |
|                    | Rata-rata              | 48  | 68,10  | 13 | 19,05 | 8  | 6,38  | 1  | 0,95 | -   | - | 4,54   | 90,86  |
| 4                  | Disiplin dalam Bekerja |     |        |    |       |    |       |    |      |     |   |        |        |
|                    | Rata-rata              | 49  | 69,52  | 12 | 17,14 | 9  | 4,95  | 0  | 0,48 | -   | - | 4,56   | 91,14  |
| TCR                | Jumlah                 | 156 | 221,43 | 45 | 74,05 | 74 | 92,29 | 5  | 7,14 | -   | - | 17,01  | 340,29 |
|                    | Rata-rata              | 39  | 55,36  | 12 | 18,51 | 19 | 23,07 | 1  | 1,79 | -   | - | 4,25   | 85,07  |

Berdasarkan tabel 4. diatas diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel komitmen kerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang yang terdiri dari 12 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,25 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85,07%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang dalam kategori Sangat Baik.

### Analisis Kuantitatif

#### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan komitmen kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Untuk melihat pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang dapat dilihat pada tabel 5. Berikut ini.

**Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda**

| Model                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                                   | B                           | Std. Error |                           |
| (Constant)                        | 76,720                      | 6,942      |                           |
| motivasi_kerja ( X <sub>1</sub> ) | ,185                        | ,086       | ,291                      |
| komitmen_kerja ( X <sub>2</sub> ) | ,276                        | ,123       | ,304                      |

Berdasarkan tabel 5. dapat dibuat persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut ini.

$$Y = 76,720 + 0,185 X_1 + 0,276 X_2 + e$$

Konstanta sebesar 76,720. Artinya jika variabel motivasi kerja dan komitmen kerja nilainya 0 (nol) atau ditiadakan, maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 76,720. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,185. Artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang akan meningkat sebesar 0,185 satuan. Koefisien ini bernilai positif yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk

Bayur Padang. Koefisien regresi komitmen kerja sebesar 0,276. Artinya jika variabel komitmen kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang akan meningkat sebesar 0,276 satuan. Koefisien ini bernilai positif yang berarti komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang dapat dilihat pada tabel 6. Berikut ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,541 <sup>a</sup> | ,293     | ,272              | 4,325                      |

Berdasarkan tabel 6. nilai koefisien determinasi terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,272 hal ini berarti besarnya kontribusi motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang adalah 27,2%. sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, loyalitas kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

#### Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:167). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini motivasi kerja dan komitmen kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan  $df=n-k-1 = 70-2-1 = 67$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas). Untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang dapat dilihat pada tabel 7. Berikut ini.

**Tabel 7. Hasil Koefisien Regresi (Uji Statistik t)**

| Model          | t      | sig  |
|----------------|--------|------|
| (Constant)     | 11,052 | ,000 |
| motivasi_kerja | 2,148  | ,035 |
| komitmen_kerja | 2,242  | ,028 |

Berdasarkan tabel 7. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan  $df=n-k-1 = 70-2-1 = 67$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas). dari hasil diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai t hitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,148 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,996. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,035 < 0,05$ . jadi  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai t hitung dari variabel komitmen kerja adalah sebesar 2,242 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,996. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,028 < 0,05$ . jadi  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependen. Dengan bantuan program SPSS V.22.00 diketahui nilai F hitung dapat dilihat pada tabel 8. Anova sebagai berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji F**

| <b>Model</b> | <b>Sum of Squares</b> | <b>df</b> | <b>Mean Square</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b>       |
|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| Regression   | 518,717               | 2         | 259,359            | 13,866   | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 1253,225              | 67        | 18,705             |          |                   |
| Total        | 1771,943              | 69        |                    |          |                   |

Berdasarkan tabel 8. dengan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 13,866 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus  $(df=n-k)$   $(df)= 70- 2 = 68$  maka nilai F tabel adalah 3,132. maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p<0,05$ ). Hal ini berarti variabel motivasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang.

## Pembahasan

### Indikator yang paling dominan

Indikator yang paling dominan pada variabel motivasi kerja adalah pengakuan atas kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mengejar target-target yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan. Jika pengakuan atas kinerja pegawai baik maka akan meningkatkan mutu dan kualitas mereka bekerja di dalam perusahaan tersebut. Indikator pengakuan atas kinerja yang mereka dapatkan dari perusahaan adalah bonus yang mereka dapatkan dari hasil kerja yang memuaskan, adanya kesempatan promosi jabatan kerja, pemberian apresiasi dalam berkerja, adanya tunjangan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai.

Indikator yang paling dominan pada variabel komitmen kerja adalah disiplin dalam bekerja yaitu hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan waktu dan target yang diharapkan oleh perusahaan. Jika para pegawai disiplin dalam berkerja berarti menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk dapat melakukan segala pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kata lain bahwa pegawai yang disiplin dalam bekerja dimana menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan dengan adanya norma- norma yang berlaku. Indikator disiplin dalam bekerja yaitu hasil tugas sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan dalam berkerja, berkerja sesuai dengan jam kerja yang sudah dijadwalkan oleh perusahaan atau kantor dan pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan oleh perusahaan dengan instruksi pimpinan kantor.

Indikator yang paling dominan dari variabel kinerja pegawai adalah kehandalan yaitu hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai terlaksana dengan baik dimana mereka melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dikerjakan dan pegawai dapat di handalkan dalam segi bidang pekerjaan yang mereka kerjakan terlihat dari pegawai tersebut ditempatkan oleh perusahaan, program kerja yang dapat dikerjakan dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya arahan atau petunjuk yang diberikan serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit meskipun bukan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dimana kinerja dapat diketahui jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa adanya tujuan dan target yang ditetapkan, maka kinerja pegawai belum dapat dihandalkan dalam berkerja sehingga keberhasilan dalam berkerja

didalam perusahaan akan terganggu. Suatu organisasi jika ingin maju dan berkembang maka dituntut untuk dapat memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan motivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan motivasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:62) berpendapat motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi pegawai dalam pekerjaan, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam berkerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan (Arifin et al., 2023).

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu seperti (Mokodompit et al., 2022: 799–806) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Novyanti, 2019), hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian lainnya oleh (Caissar et al., 2022: 11– 19), hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Terimaja, 2017: 53–66), hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kabupaten Pohuwato. penelitian (Hartaroe et al., 2016: 82–94), hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep). Terakhir penelitian yang dilakukan oleh (Novi Yanti,2022), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (Blk) Padang. Penelitian lain (Novi Yanti,2022), motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian lain dari (Novi Yanti, 2021: 1–19), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Prima Ulak Karang Padang.

### **Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan komitmen kerja akan berdampak pada peningkatan terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan komitmen kerja yang dimiliki perusahaan terhadap pegawai. Menurut Sopiah (2017:44) menambahkan bahwa rendahnya komitmen pegawai dapat memicu perilaku yang kurang baik, misalnya tindak kerusakan yang berdampak lebih lanjut pada reputasi kinerja yang kemudian menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya kinerja perusahaan (Adel & Anoraga, 2023). Sebaliknya, ditinjau dari segi kinerja, pimpinan yang memiliki komitmen yang tinggi pada pegawai maupun karyawan akan memberikan sumbangan terhadap kinerja dalam hal stabilitas tenaga kerja yang diberikan kepada perusahaan (Engkizar et al., 2021).

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu seperti (Mokodompit et al., 2022: 799–806) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja Manajerial Pada PT. Askes (Persero) Cabang Manado. Penelitian yang dilakukan oleh Vivi Mayasari Piliang (2022: 438–450), hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi. Penelitian yang dilakukan oleh (Madona, 2022: 16– 23), Hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar. Penelitian yang dilakukan oleh (Hartaroe et al., 2016: 82–94), Hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep). Terakhir penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2022) Hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan komitmen kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan komitmen kerja (X2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Pengaruh motivasi kerja (X1) dan komitmen kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang bernilai positif berarti setiap peningkatan motivasi kerja (X1) dan komitmen kerja (X2) akan berdampak pada peningkatan terhadap kinerja (Y) pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang (Baidar et al., 2023). Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui beberapa cara meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan motivasi kerja dan komitmen kerja yang dimiliki. Keberhasilan suatu kerja dipengaruhi oleh kinerja (job performance) pegawai, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai maupun karyawannya dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai maupun karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Sedangkan Menurut Abdullah (2014:281) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”.

Hasil penelitian ini merupakan gabungan dari penelitian terdahulu referensi penulis yaitu penelitian yang dilakukan oleh Vivi Mayasari Piliang (2022: 438–450), hasil penelitian ditemukan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi. Penelitian yang dilakukan oleh (Mokodompit et al., 2022: 799–806) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Manajerial Pada PT . Askes (Persero ) Cabang Manado. Penelitian yang dilakukan oleh (Madona, 2022: 16–23), Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja serta komitmen kerja terhadap kinerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar. Penelitian yang dilakukan oleh (Hartaroe et al., 2016: 82–94), Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep). Terakhir penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2022) Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten

Serdang Bedagai (Mutathahirin et al., 2020).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Hasil uji analisis menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan pada variabel motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut. Indikator yang paling dominan pada variabel motivasi kerja adalah pengakuan atas kinerja sebesar 91,54%. Indikator yang paling dominan pada variabel komitmen kerja adalah disiplin dalam bekerja sebesar 91,14%. Indikator yang paling dominan pada variabel kinerja adalah kehandalan sebesar 91,03%. Dikarenakan dari setiap indikator motivasi kerja, komitmen kerja dan kinerja memiliki nilai tertinggi dibandingkan dari indikator lainnya pada variabel penelitian tersebut. Motivasi kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Komitmen kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Motivasi kerja dan Komitmen kerja secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Kontribusi sumbangan variabel independen motivasi kerja (X1) dan komitmen kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) sebesar 0,272% atau 27,2%. Sumbangan variabel X memberikan penjelasan yang cukup terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja.

## SARAN

Dari kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran antara lain. Bagi Perusahaan hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Berdasarkan hal tersebut hendaknya pihak perusahaan dan pimpinan lebih meningkatkan lagi indikator yang terendah dari variabel motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang yang memiliki nilai Tingkat Capaian Responden (TCR). Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar agar dapat menambah variasi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti variabel disiplin kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja. Selain itu objek yang diteliti dapat diperluas tidak hanya di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Teluk Bayur Padang.

## REFERENSI

- Abdullah. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Arikunto, S. (2017). Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan. PT. Rineka Cipta. ISBN, 978-979-518-998-5. Jakarta.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort

- Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. ISBN 007-658-007-0. Jakarta.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2
- Darsono. (2017). *Budaya Organisasi*. Nusantara Consulting. ISBN: 9786024250836. Jakarta.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODIMANAJEMEN*, 2.
- Hasibuan. (2018). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarta.
- Madona, L. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu* .... Diambil dari <https://www.jurnal.uisu.ac.id/index.php/mkd/article/view/5018%0A>  
<https://www.jurnal.uisu.ac.id/index.php/mkd/article/download/5018/3663>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mas'ud, F. (2017). *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia*. Zifatama. Sidoarjo.
- Mokodompit, S., Pangemanan, S., & Pinatik, S. (2022). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Pada Kinerja Manajerial Pada PT . Askes ( Persero ) Cabang Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (ekonomi, sosial, budaya, dan hukum)*, 5.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77
- Novi Yanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Prima Ulak Karang Padang. *JM, VOL. , 3 NO. 2 , JUNI 2021*, Hal: 331-344 ISSN-P : 2355-0376 ISSN-E :2656-8322.

- Novi Yanti. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (Blk) Padang. JM, VOL. 4, NO. 2, JUNI 2022, Hal: 359-374. ISSN-P: 2355-0376 ISSN-E:2656, 4.
- Novi Yanti. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. JM, VOL. 4, NO. 2, JUNI 2022, Hal: 329-340 ISSN-P: 2355-0376 ISSN-E:2656-8322, 4.
- Novyanti, J. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan, Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai Provinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 105-115 ISSN: 2302-2019.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, M. (2017). Human Resources Management. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sapeni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta.
- Sari, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai.
- Sopiah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Andi Offset, Yogyakarta.
- Sudarmanto. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Terimaja, W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Tabanan. Proceeding Health Architecture, 1. Diambil dari <http://mmr.umy.ac.id/artikel/proceeding/%>.
- Vivi Mayasari Piliang. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Iv Jambi. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 11 No. 02, Juni 2022. P-ISSN: 2252- 8636, E-ISSN: 2685-9424, 11.
- Wibowo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

**Copyright holder:**

© Wardhana, J. Yanti, N. Anggraini, M., D.

**First publication right:**

Jurnal Riset Manajemen

**This article is licensed under:**

**CC-BY-SA**