

**ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI KANTOR PELABUHAN KOTA BATAM
PROVINSI KEPRI**

Mauli Siagian
Dosen Universitas Putra Batam
(Naskah diterima: 6 April 2017, disetujui: 12 Mei 2017)

Abstract

This study aims to determine empirically the effect of labor discipline, competence, and communication to employee performance with work motivation as an intervening variable in the Office of the Port of Batam. This study uses 117 respondents as samples. Data were analyzed by using path analysis with the help of statistical software SPSS 21. The results of this study are: the discipline of work has a significant direct effect on work motivation at the Port Office Batam Riau Islands Province, competencies have a significant direct effect on work motivation in the Office port Batam Riau Islands province, communication has a direct impact significantly on work motivation at the port Office Batam Riau Islands Province, the discipline of work has a direct impact significantly on the performance of employees in the Office of the port of Batam Riau Islands Province, competency has a direct impact significantly on employee performance the Port Office Batam Riau Islands Province, communications have a significant direct effect on the performance of employees in the Office of the Port of Batam Riau Islands province, motivation has a significant direct effect on the performance of employees in the Office of Pel Abuhan Batam Riau Islands province, work discipline not significant effect on the performance of employees through employee motivation, competence not significant effect on the performance of employees through employee motivation, communication significant effect on the performance of employees through workmotivation.

Keywords: work discipline, competence, communication, motivation, employee performances

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Pelabuhan Kota Batam. Penelitian ini menggunakan 117 responden sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Path Analysis* dengan bantuan software statistik SPSS 21. Adapun hasil penelitian ini yaitu: disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, kompetensi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, komunikasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, kompetensi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, komunikasi memiliki pengaruh

langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kata kunci: disiplin kerja, kompetensi, komunikasi, motivasi kerja, kinerja pegawai

I. PENDAHULUAN

Pelayanan publik menjadi pusat perhatian masyarakat dan terus berkembang dengan fokus pengelolahan yang berorientasi pada kinerja, dalam perspektif birokrasi kinerja institusi publik disebut pelayanan prima. Melihat kondisi Batam yang dinilai pemerintah sebagai keadaan darurat yakni banyaknya investor yang hengkang atau mengalihkan tempat usahanya dari Batam, maka Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Perpu Nomor 1/2007 tentang Perubahan atas UU No 36/2000 tentang penetapan Perpu No 1/2000 tentang Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas yang dikeluarkan 4 Juni 2007. Batam sebagai kawasan ekonomi khusus (KEK) ditetapkan menjadi FTZ penuh. Menuat soal kewenangan pemerintah daerah dengan pengelola KEK, kepemilikan lahan, tenaga kerja, dan bea cukai. Adapun PP No 46 Tahun 2007 tentang Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam yang mengatur FTZ (Free Trade Zona) di Batam agak berbeda

dengan daerah lainnya yakni Bintan dan Karimun. Pembentukan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan dan Pelabuhan Batam perizinannya diproses dalam satu atap oleh Otorita Batam. Keunggulan lainnya adalah tanpa bea impor/ekspor untuk mesin, equipment, suku cadang dan raw material.

Melalui penerapan disiplin kerja, organisasi dapat berharap banyak terhadap kontribusi pegawai untuk mendukung tujuan organisasi secara konsisten yang didukung adanya kompetensi pegawai juga komunikasi yang baik berperan dalam efektifitas kerja. Salah satu aspek memanfaatkan pegawai adalah pemberian motivasi kepada para pegawai menjadi tanggung jawab pemimpin., supaya pegawai yang bersangkutan semakin meningkatkan kreativitas dan mutu pekerjaannya tanpa merasa terbebani. Jika suatu organisasi memiliki tingkat disiplin kerja pegawai yang baik, terciptanya komunikasi yang beradab, memiliki pegawai yang berkompetensi yang baik, sehingga akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi,

karena akan tumbuh keinginan ataupun rangsangan dalam diri pegawai untuk melakukan tindakan-tindakan kerja yang baik dan berperilaku yang baik pula. Sehingga akan terwujud target pencapaian tujuan organisasi dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan dikarenakan kinerja pegawai yang optimal baik secara kerja individu atau kelompok di dalam organisasi atau organisasi. Sehingga, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri?
2. Bagaimana pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri?
3. Bagaimana pengaruh langsung komunikasi terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri?
4. Bagaimana pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri?
5. Bagaimana pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri?
6. Bagaimana pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri?
7. Bagaimana pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri?
8. Bagaimana pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri?
9. Bagaimana pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri?
10. Bagaimana pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri?

2. DESKRIPTIF TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Winardi (2012:90) 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. Sedangkan menurut Siagian (2009: 72) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat

Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri?

menye-suaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012: 195-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi, di antaranya; Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Kompetensi

Menurut Rivai (2013: 302) kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu perkerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang ditetapkan. Menurut Wibowo (2013:342) apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis maka akan menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatkan inisiatif, dan memotivasi kerja.

Menurut Rivai (2013:306) terdapat lima definisi karakteristik kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, yaitu sebagai berikut; motif, sifat, konsep diri, content knowledge, kete-rampilan kognitif dan behavioral (perilaku).

Komunikasi

Menurut Suprapto (2011:5) mengatakan bahwa komunikasi sebagai transfer informasi dari pengirim pesan sebagai komunikator dan kepada penerima sebagai komunikan. Komunikasi adalah proses dengan mana orang yang bekerja dalam organisasi saling mentrasmisikan informasi dan menginterpretasikan artinya, dengan kata lain komunikasi merupakan alat untuk meningkatkan kerjasamadan antusiasme para karyawan, melalui komunikasi para anggota organisasi akan mengerti dan memahami apa yang diinginkan oleh organisasi di mana mereka bernaung dan sebaliknya organisasi juga akan mengerti dan memahami apa yang diharapkan para anggota organisasi sehingga mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya (Manullang, 2012: 63). Menurut Suhendi (2009: 229-230) ada lima faktor-faktor komunikasi yang efektif; kejelasan (*clarity*), ketepatan (*accuracy*), konteks (*context*), alur (*flow*), dan budaya (*culture*).

Motivasi Kerja

Menurut Notoatmodjo (2009:115) motivasi merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya.Juga sebagai alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan Menurut Sutrisno (2012:110) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan pula sebagai faktor pendorong

perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Usman (2013:278-280) terdapat empat karakteristik motivasi yang sangat penting, yaitu; prestasi, afiliasi, kompetensi, dan kekuasaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Riani (2011: 98) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mahmudi (2010:157-160) indikator kinerja yang efektif sebagai berikut; konsistensi, dapat diperbandingkan, jelas, dapat dikontrol, kontinjensi (*contingency*), komprehensif, fokus, relevan, dan realistik.

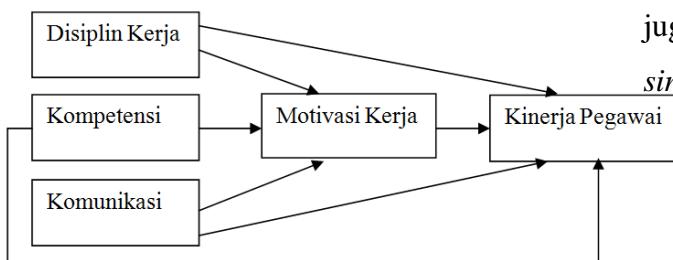
PENELITIAN TERDAHULU

1. Menurut Kiruja dan Mukuru (2013) temuan penelitian membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Tengah Tingkat Teknis Lembaga Pelatihan

Public di Kenya. Studi ini menemukan bahwa karyawan tidak puas dengan gaji mereka dan lingkungan kerja. Peneliti berpandangan bahwa para praktisi dan pembuat kebijakan dari instansi teknis harus menggunakan penelitian ini dalam mengembangkan kebijakan dan strategi untuk mengelola sumber daya manusianya.

2. Menurut Arsandi (2013) temuan penelitian membahas pengaruh disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linier berganda bahwa disiplin kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Caltest Engineers Batam.
3. Menurut Chirasha (2013) temuan penelitian membahas analisis teoritis dari jenis disiplin yang dapat dimasukkan oleh organisasi tanpa melanggar motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan model hukuman, Model korektif, revisionis dan model metaforis disiplin. Disimpulkan bahwa sistem manajemen disiplin tidak harus mengganggu motivasi dan komitmen karyawan. Analisis pendekatan disiplin ilmu yang berbeda, arahkan kekebutuhan untuk organisasi untuk membuat disiplin mekanisme korektif, dan bukan alat hukuman.

KERANGKA PEMIKIRAN



3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang disiplin kerja, kompetensi, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai Kantor Pelabuhan Batam. Sesuai dengan sifatnya di dalam metode penelitian ini yang digunakan adalah *explanatory research*. Adapun pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner. Informasi atau data yang berhasil diperoleh kemudian dilanjutkan dengan persyaratan pengolahan data penelitian dengan menggunakan *Path Analysis*. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang selanjutnya dijadikan sampel sebanyak 117 pegawai Kantor Pelabuhan Kota Batam, Kepulauan Riau. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan teknik sensus dengan alat yang digunakan adalah kuesioner, dan dalam bentuk kuesioner dengan pernyataan tertutup. Pengujian kelayakan angket akan dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas

juga analisis jalur tentunya dengan pendekatan *single trial administration*.

4. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden 117 orang terdiri dari: 77,8% berjenis kelamin laki-laki, 22,2% berjenis kelamin perempuan, 44,4% berusia >40 tahun, 35% berusia 36-40 tahun, 19,7% berusia 31-35 tahun, 0,9% berusia<30 tahun, 38,5% pendidikan terakhir SMA/SMK, 29,1% pendidikan terakhir D3, 28,2% pendidikan terakhir S1, 4,3% pendidikan terakhir S2, 38,5% lama kerja pegawai 6-10 tahun, 36,8% lama kerja pegawai >10 tahun, 23,1% lama kerja pegawai 1-5 tahun, sedangkan sisanya 1,7% lama kerja pegawai <1 tahun.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas/Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Keterangan
X1_1	0,441	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1_2	0,492	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1_3	0,676	0,300	Kuat	Valid
X1_4	0,518	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1_5	0,589	0,300	Cukup Kuat	Valid
X1_6	0,337	0,300	Rendah	Valid
X1_7	0,610	0,300	Kuat	Valid
X1_8	0,456	0,300	Cukup Kuat	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner SPSS 21, 2017

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kompetensi

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas/ Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Sumber: Hasil olah data kuesioner SPSS 21, 2017.
X2_1	0,588	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_2	0,408	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_3	0,667	0,300	Kuat	Valid
X2_4	0,519	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_5	0,463	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_6	0,628	0,300	Kuat	Valid
X2_7	0,486	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_8	0,578	0,300	Cukup Kuat	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Komunikas

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas/ Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Keterangan
X3_1	0,604	0,300	Kuat	Valid
X3_2	0,411	0,300	Cukup Kuat	Valid
X3_3	0,665	0,300	Kuat	Valid
X3_4	0,459	0,300	Cukup Kuat	Valid
X3_5	0,484	0,300	Cukup Kuat	Valid
X3_6	0,655	0,300	Kuat	Valid
X3_7	0,634	0,300	Kuat	Valid
X3_8	0,654	0,300	Kuat	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas/ Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Keterangan
Y_1	0,685	0,300	Kuat	Valid
Y_2	0,364	0,300	Rendah	Valid
Y_3	0,794	0,300	Kuat	Valid
Y_4	0,447	0,300	Cukup Kuat	Valid
Y_5	0,704	0,300	Kuat	Valid
Y_6	0,615	0,300	Kuat	Valid
Y_7	0,792	0,300	Kuat	Valid
Y_8	0,703	0,300	Kuat	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas/ Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Keterangan
Z_1	0,441	0,300	Cukup Kuat	Valid
Z_2	0,443	0,300	Cukup Kuat	Valid
Z_3	0,467	0,300	Cukup Kuat	Valid
Z_4	0,570	0,300	Cukup Kuat	Valid
Z_5	0,466	0,300	Cukup Kuat	Valid
Z_6	0,474	0,300	Cukup Kuat	Valid
Z_7	0,488	0,300	Cukup Kuat	Valid
Z_8	0,526	0,300	Cukup Kuat	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2017

Berdasarkan pernyataan masing-masing variabel yaitu disiplin kerja, kompetensi, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien korelasi (r) > nilai batas (0,300). Artinya semua konsep pengukur untuk semua butir pernyataan penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel Jika: >0,600	N of Items	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,796	>0,600	8	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,819	>0,600	8	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,840	>0,600	8	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,874	>0,600	8	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0,782	>0,600	8	Reliabel

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Batam mempunyainilai *cronbach alpha* > 0,600. Artinya semua konsep pengukur untuk semua butir pernyataan di dalam penelitian ini adalah reliabel.

HASIL UJI PERSYARATAN ANALISIS

Uji Normalitas

Tabel 7Hasil Uji Normalitas

No.	Nama Variabel	Nilai Asymp Sig.	Nilai P>0,05 Terima Ho	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,090	P>0,05	Normal
2	Kompetensi (X2)	0,225	P>0,05	Normal
3	Komunikasi (X3)	0,325	P>0,05	Normal
4	Motivasi Kerja(Y)	0,193	P>0,05	Normal
5	Kinerja Pegawai (Z)	0,120	P>0,05	Normal

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai *Asymp Sig* (2-

tailed)/nilai P >0,05. Artinya semua konsep pengukur untuk semua butir pernyataan di dalam penelitian ini adalah berasal dari data yang berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 8 Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Sig.			Keterangan
	Linearity	Deviation from Linearity	Combined	
Motivasi Kerja*Disiplin Kerja	0,000	0,017	0,000	Linier
Motivasi Kerja*Kompetensi	0,000	0,347	0,000	Linier
Motivasi Kerja*Komunikasi	0,000	0,026	0,000	Linier
Kinerja Pegawai*Motivasi Kerja	0,000	0,030	0,000	Linier
Kinerja Pegawai*Disiplin Kerja	0,000	0,145	0,000	Linier
Kinerja Pegawai*Kompetensi	0,000	0,105	0,000	Linier
Kinerja Pegawai*Komunikasi	0,000	0,051	0,000	Linier

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja dengan motivasi kerja, kompetensi dengan motivasi kerja, komunikasi dengan motivasi kerja, disiplin kerja dengan kinerja pegawai, kompetensi dengan kinerja pegawai, komunikasi dengan kinerja pegawai dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah linier, dikarenakan nilai *linearity* adalah signifikan (*Sig. < 0,05*) dan nilai *deviation from linearity* adalah tidak signifikan (*Sig. > 0,05*) atau jika nilai *deviation from linearity* < 0,05 maka yang dilihat adalah nilai signifikan *combined* (*Sig. < 0,05*). Artinya semua variabel memiliki hubungan yang linier.

Nilai Koefisien Analisis Jalur

Persamaan jalur I: $X_3 = P_1X_1 + P_2X_2 + P_3X_3 + \varepsilon_1$

Tabel 9 Koefisien PE₁ (*Adjust R-Square X1, X2, dan X3*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.917	.915	1.2164

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2014

Nilai *Adjust R-Square* pada *model summary* disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan komunikasi (X3) sebesar 0,915 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan komunikasi (X3) dalam mempengaruhi motivasi kerja (X4) sebesar 91,5% sisanya 8,5% yaitu kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model penelitian ini. Nilai ini dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien jalur dengan residualnya adalah: $P\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2_1} = \sqrt{(1-0,915)} = 0,2915$.

Tabel 10 Nilai Koefisien Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.678	1.111		.611	.543
DisiplinKerja	.508	.093	.403	5.480	.000
Kompetensi	-.269	.054	-215	-4.997	.000
Komunikasi	.751	.066	.726	11.360	.000

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2017

Persamaan jalur II: $X_5 = P_4X_1 + P_5X_2 + P_6X_3 + P_7X_4 + \epsilon_2$

Tabel 11 Koefisien $P\epsilon_2$ (*Adjust R-Square* X1, X2, X3 dan X4)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.742	2.2074

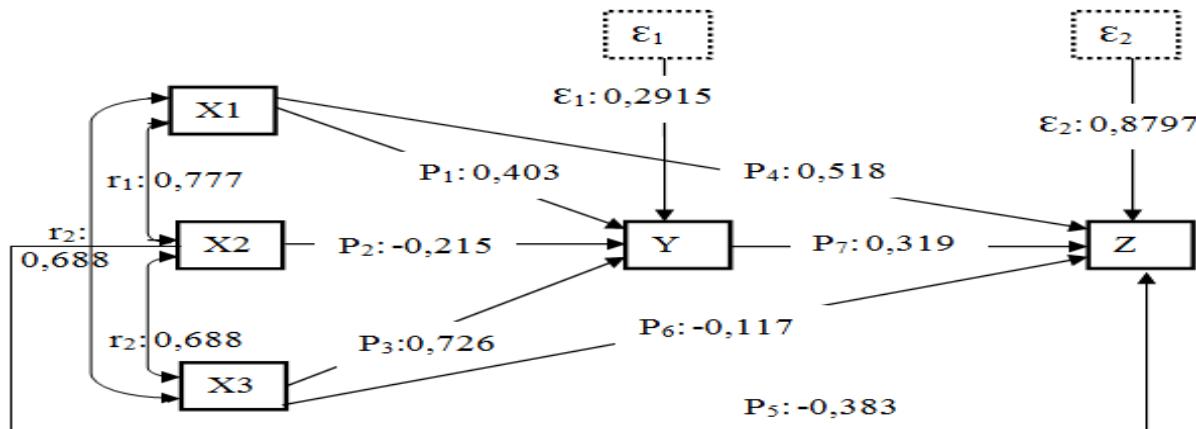
Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2017

Nilai *Adjust R-Square* pada *model summary* disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), komunikasi (X3), dan motivasi kerja (X4) sebesar 0,226 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), komunikasi (X3), dan motivasi kerja (X4) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (X5) sebesar 22,6% sisanya 77,4% yaitu kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model penelitian ini. Nilai ini dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien jalur dengan residualnya adalah: $P\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2_1} = \sqrt{(1-0,226)} = 0,8797$.

Tabel 12 Nilai Koefisien Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20.318	2.815		7.219	.000
Disiplin Kerja	.548	.264	.518	2.076	.040
Kompetensi	-.402	.151	-.383	-2.667	.009
Komunikasi	-.102	.245	-.117	-.416	.678
Motivasi Kerja	.268	.238	.319	1.124	.263

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2017



Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2017

- Pengaruh langsung disiplin kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y) pada Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri Terdapat nilai Sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka tolak Ho yang berarti bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan koefisien pengaruh langsung disiplin kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 0,403 sehingga diperoleh total pengaruh langsungnya didalam penelitian ini adalah 0,403 atau sama dengan 40,3%.
- Pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pada Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri

Terdapat nilai Sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka tolak Ho yang berarti bahwa kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan koefisien pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah -0,215 sehingga diperoleh total pengaruh langsungnya didalam penelitian ini adalah -0,215 atau sama dengan -21,5%.

- Pengaruh langsung komunikasi (X3) terhadap motivasi kerja (Y) pada Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri

Terdapat nilai Sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka tolak Ho yang berarti bahwa komunikasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan koefisien

pengaruh langsung komunikasi (X3) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 0,726 sehingga diperoleh total pengaruh langsungnya didalam penelitian ini adalah 0,726 atau sama dengan 72,6%.

4. Pengaruh langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) pada Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri

Terdapat nilai $\text{Sig. } 0,040 < \alpha 0,05$ maka tolak H_0 yang berarti bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) dengan koefisien pengaruh langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah 0,518 sehingga diperoleh total pengaruh langsungnya didalam penelitian ini adalah 0,518 atau sama dengan 51,8%.

5. Pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) pada Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri

Terdapat nilai $\text{Sig. } 0,009 < \alpha 0,05$ maka tolak H_0 yang berarti bahwa kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) dengan koefisien pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah -0,383 sehingga diperoleh total pengaruh langsungnya didalam penelitian ini adalah -0,383 atau sama dengan -38,3%.

6. Pengaruh langsung komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Z) pada Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri

Terdapat nilai $\text{Sig. } 0,678 > \alpha 0,05$ maka terima H_0 yang berarti bahwa komunikasi (X3) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) dengan koefisien pengaruh langsung komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah -0,117 sehingga diperoleh total pengaruh langsungnya didalam penelitian ini adalah -0,117 atau sama dengan -11,7%.

7. Pengaruh langsung motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) pada Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri

Terdapat nilai $\text{Sig. } 0,263 > \alpha 0,05$ maka terima H_0 yang berarti bahwa motivasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) dengan koefisien pengaruh langsung motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah 0,319 sehingga diperoleh total pengaruh langsungnya didalam penelitian ini adalah 0,319 atau sama dengan 31,9%.

8. Analisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y) pada Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri

Pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y) dilihat dari hasil perkalian antara nilai koefisien disiplin kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai koefisien motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z), adalah: $P_1 \times$

$P_7 = 0,403 \times 0,319 = 0,1285$. Pengaruh total disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) dilihat berdasarkan dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0,403 + 0,1285 = 0,5315$. Sehingga disiplin kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y). Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) tidak variabel intervening dalam mengantara hubungan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Z).

Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa bahwa pengaruh yang sebenarnya antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Z) adalah pengaruh langsung.

9. Analisis pengaruh tidak langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y) pada Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri

Pengaruh tidak langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y) dilihat dari hasil perkalian antara nilai koefisien kompetensi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai koefisien motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z), adalah: $P_2 \times P_7 = -0,215 \times 0,319 = -0,0685$. Pengaruh total kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) dilihat berdasarkan dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $-0,383 + (-0,0685) = -0,4515$. Sehingga

kompetensi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y). Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) tidak variabel intervening dalam mengantara hubungan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z).

Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa bahwa pengaruh yang sebenarnya antara kompetensi (X2) dengan kinerja pegawai (Z) adalah pengaruh langsung.

10. Analisis pengaruh tidak langsung komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y) pada Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri

Pengaruh tidak langsung komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y) dilihat dari hasil perkalian antara nilai koefisien komunikasi (X3) terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai koefisien motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z), adalah: $P_3 \times P_7 = 0,726 \times 0,319 = 0,2315$. Pengaruh total komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) dilihat berdasarkan dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $-0,117 + 0,2315 = 0,1145$. Sehingga komunikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y). Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening dalam mengantara hubungan

komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Z). Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa bahwa pengaruh yang sebenarnya antara komunikasi (X3) dengan kinerja pegawai (Z) adalah pengaruh tidak langsung.

SIMPULAN

1. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja yaitu, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.
2. Pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja yaitu, kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.
3. Pengaruh langsung komunikasi terhadap motivasi kerja yaitu, komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.
4. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.
5. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu, kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.
6. Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai yaitu, komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.
7. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.
8. Analisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yaitu, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Artinya motivasi kerja tidak variabel intervening dalam mengantarai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.
9. Analisis pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yaitu, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Artinya motivasi kerja tidak variabel intervening dalam mengantarai hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.

- Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.
10. Analisis pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yaitu, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Artinya komunikasi sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Rajawali Pers: Jakarta.
- Kiruja.EK dan Mukuru Elegwa. (2013). *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*. International Journal of Advances in Management and Economics.ISSN 2278-3369.Vol. 2. August 2013. Department of Human Resource Management School of Human Resource Development, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology (JKUAT) Kenya. Kenya.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsandi, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Caltest Engineers Batam*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5.Nomor 3. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen.Universitas Batam: Batam.
- Chirasha, Vonai. (2013). *Management of Discipline for good Performance: A theoretical perspective*.Online Journal of Social Sciences Research.ISSN 2277-0844, Volume 2, Issue 7. Department of Human Resource Management, Midlands State University, Box 9055 Gweru Zimbabwe: Zimbabwe.
- Hasibuan, S.P. Malayu. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keenam belas. Bumi Akasara. Jakarta.
- Manullang, Marihot. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Cetakan keempat. Edisi Revisi. Rineka Cipta: Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Cetakan Kesebelas. BPFE-Yogyakarta: Yogyakarta.
- Rivai dan Sagala, Jauvani, Ella.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Kelima. Rajawali Pers: Jakarta.
- Riani, Laksmi Asri. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Citapustaka Media Perintis: Bandung.

Rumengan, Jemmy. dkk. 2013. *Statistik Penelitian*. Cetakan Pertama. Citapustaka Media Perintis: Bandung.

Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka: Cipta. Jakarta.

Suprapto Tommy. 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. CAPS: Yogyakarta.

Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Suhendi, Hendi dan Anggara, Sahya. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia: Bandung.

Sutrisno, Edy.H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

Sutrisno, Edy.H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Cetakan Kesatu. Alfabeta: Bandung.

Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Ke empat. Bumi Aksara: Jakarta Timur.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketujuh. Rajawali Pers: Jakarta.

Winardi. 2012. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.