

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN UTAMA MAKASSAR

Abdul Rahman^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}abdulrahman@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi, disiplin dan pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. 2) Untuk menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh motivasi, disiplin dan pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. 3) Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 47 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Ini berarti Motivasi, Disiplin, dan Pengembangan SDM mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Secara simultan Motivasi, Disiplin, dan Pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Pengembangan SDM, dan kinerja.

ABSTRACT

This research aims to 1) To partially test and analyze the influence of motivation, discipline and HR development on the performance of Makassar Main Harbormaster's Office employees. 2) To test and analyze simultaneously the influence of motivation, discipline and HR development on the performance of Makassar Main Harbormaster's Office employees. 3) To test and analyze the variables that most dominantly influence the performance of Makassar Main Harbormaster's Office employees.

This research was conducted on Employee Performance at the Makassar Main Harbormaster's Office. The sample in the research was 47 employees. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the research concluded that: partially Motivation, Discipline and HR Development have a positive and significant effect on Employee Performance at the Makassar Main Harbormaster's Office. This means that Motivation, Discipline and HR Development are able to improve employee performance at the Makassar Main Harbormaster's Office. Simultaneously Motivation, Discipline and HR Development have a positive and significant effect on Employee Performance at the Makassar Main Harbormaster's Office. Partially, it shows that the Discipline variable has a dominant influence on employee performance at the Makassar Main Harbormaster's Office. This shows that the better the discipline, the more employee performance at the Makassar Main Harbormaster's Office will improve.

Keywords: Motivation, Discipline, HR Development, and performance.

PENDAHULUAN

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial.

Pelabuhan adalah tempat yang terdiri atas daratan atau perairan dengan batas-batas tertentu sebagai tempat kegiatan pemerintahan dan kegiatan perusahaan yang dipergunakan sebagai tempat kapal bersandar, naik turun penumpang, dan/atau bongkar muat barang, berupa terminal dan tempat berlabuh kapal yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan pelayaran dan kegiatan penunjang pelabuhan serta sebagai tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi.

Pelabuhan adalah daerah perairan yang terlindung terhadap gelombang, yang dilengkapi dengan fasilitas laut yang meliputi dermaga dimana kapal dapat merambat untuk bongkar muat barang, kran-kran untuk bongkar muat barang, gudang laut (transito) dan tempat-tempat penyimpanan dimana kapal membongkar muatannya, dan gudang-Gudang dimana barang-barang dapat disimpan dalam waktu yang lebih lama selama menunggu pengiriman ke daerah tujuan atau pengapalan, terminal ini dilengkapi dengan jalan raya atau saluran pelayaran darat, dengan demikian daerah pengaruh pelabuhan bisa sangat jauh dari pelabuhan tersebut.

Dalam sistem perhubungan laut di Indonesia, pelabuhan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan tingkat produktivitas angkutan laut, terutama bagi pelayaran nusantara. Jumlah pelabuhan yang demikian banyak tersebar di pelosok nusantara dengan fasilitas-fasilitas pelabuhan yang berbeda juga. Fasilitas pelabuhan umumnya terdiri dari (dermaga, gudang, peralatan, bongkar muat, dll) dan peralatan air (tunda, tongkang, pandu, dll).

Pencapaian tugas kantor Kesyahbandaran Utama Makassar maka sangat di butuhkan motivasi, disiplin dan pengembangan SDM. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan ataupun organisasi, karena sumberdaya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan berhasil atau tidaknya proses pelaksanaan kegiatan perusahaan atau organisasi hingga hasil *outcome* dari proses kerja sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam kondisi ini perusahaan atau organisasi akan mampu memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang senantiasa berubah.

Penataan sumberdaya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui peningkatan kedisiplinan pegawai. Disiplin merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi berupa ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah kedinasan, ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, serta selalu bekerja sesuai prosedur (Timpe, 2013).

Rendahnya kualitas sumberdaya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumberdaya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkibrah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumberdaya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lain, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal dan material. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

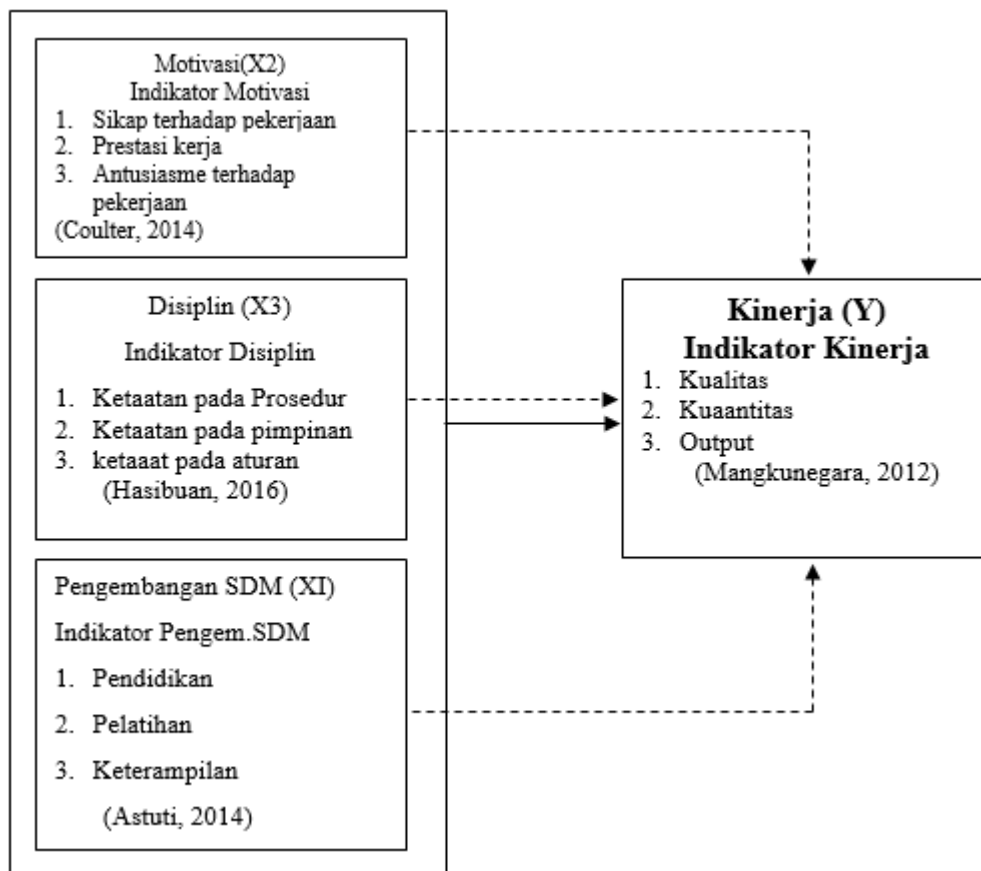
Sumber daya manusia merupakan faktor krusial (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan keputusan kerja. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas kerja yang telah direncanakan (Astuti, 2014).

Hal penting yang merupakan salah satu kunci agar pegawai memiliki kontribusi yang tinggi terhadap organisasi adalah motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2014). Menurut Rivai (2015) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Fakta empiris menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar masih perlu di tingkatkan melalui pengembangan SDM, motivasi dan kedisiplinan. Berkaitan dengan motivasi masih ada oknum pegawai yang motivasi kerjanya belum optimal, masih adanya pegawai yang disiplin kerjanya belum optimal, masih sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, Terjadinya diskriminasi yang terlihat dari cara penilaian setiap pegawai yang tidak berdasarkan pada kompetensi masing-masing terkadang beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas, Pendelegasian kerja yang tidak adil dan fleksibel.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adapun Hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini yakni di duga bahwa

1. Motivasi, disiplin dan pengembangan SDM secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
2. Motivasi, disiplin dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
3. Pengembangan sumber daya manusia paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif, sehingga metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Alasan digunakannya metode ini, karena didasarkan atas pertimbangan bahwa metode ini sangat relevan dengan permasalahan yang akan diteliti berkaitan dengan pengaruh pengembangan SDM, Motivasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Penggunaan metode survei ini bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan obyektif melalui penyebaran angket kepada responden.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan dari bulan April sampai dengan Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kinerja pegawai Kantor

Kesyahbandaran Utama Makasar sebanyak 233 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto dalam Saban, Echdar (2017) bahwa jika jumlah subyeknya besar (lebih besar dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%, atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan pendapat inilah maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar $20\% \times 233 \text{ populasi} = 46,6$ dibulatkan menjadi 47 orang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi(X₁)			
X _{1.1}	0,577	0,287	Valid
X _{1.2}	0,512	0,287	Valid
X _{1.3}	0,791	0,287	Valid
X _{1.4}	0,752	0,287	Valid
X _{1.5}	0,617	0,287	Valid
X _{1.6}	0,718	0,287	Valid
Disiplin (X₂)			
X _{2.1}	0,757	0,287	Valid
X _{2.2}	0,860	0,287	Valid
X _{2.3}	0,871	0,287	Valid
X _{2.4}	0,877	0,287	Valid
X _{2.5}	0,565	0,287	Valid
X _{2.6}	0,919	0,287	Valid
Pengembangan SDM(X₃)			
X _{3.1}	0,814	0,287	Valid
X _{3.2}	0,763	0,287	Valid
X _{3.3}	0,820	0,287	Valid
X _{3.4}	0,714	0,287	Valid
X _{3.5}	0,298	0,287	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,607	0,287	Valid
Y ₂	0,724	0,287	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y ₃	0,767	0,287	Valid
Y ₄	0,665	0,287	Valid
Y ₅	0,672	0,287	Valid
Y ₆	0,654	0,287	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,287. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Motivasi(X ₁)	0,745	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0,898	Reliabel
Pengembangan SDM (X ₃)	0,748	Reliabel
Kinerja (Y)	0,764	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), Pengembangan SDM (X₃) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	1,456			
Motivasi (X ₁)	0,298	4,025	2,016	0,000
Disiplin (X ₂)	0,375	6,944	2,016	0,000
Pengembangan SDM (X ₃)	0,385	3,823	2,016	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 1,456 + 0,298X_1 + 0,375X_2 + 0,385X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 1,456. Artinya jika variabel Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), dan Pengembangan SDM (X₃) bernilai tetap maka kinerja adalah sebesar 1,456.
2. Variabel Motivasi (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,298. Motivasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,298.
3. Variabel Disiplin (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,375. Artinya Disiplin (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Disiplin meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,375.
4. Variabel Pengembangan SDM (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,385. Artinya Pengembangan SDM (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Pengembangan SDM meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,385.

Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Motivasi (X ₁)	4,025	0,000
Disiplin (X ₂)	6,944	0,000
Pengembangan SDM (X ₃)	3,823	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Hasil pengujian Motivasi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,025 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $4,025 > 2,016$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

2. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Hasil pengujian Disiplin (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,944 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $6,944 > 2,016$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai

pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

3. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Hasil pengujian Pengembangan SDM (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,823 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,823 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan SDM (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Uji f (Secara Simultan)

Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.621	3	57.207	29.907	0.000 ^b
	Residual	82.251	43	1.913		
	Total	253.872	46			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 29,907 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $29,907 > f_{tabel}$ sebesar 2,82 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) Pengembangan SDM (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar .

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi(X_1)	0,381	0,000
Disiplin (X_2)	0,607	0,000
Pengembangan SDM(X_3)	0,359	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Pengembangan SDM (X_3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar adalah variabel Disiplin (X_2) dengan nilai 0,607, kemudian variabel Motivasi (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,381, dan variabel terendah adalah variabel Pengembangan SDM (X_3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,359.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kinerja pegawai Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut:

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.822 ^a	0.676	0.653	1.383
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,676 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Pengembangan SDM (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,676 atau 67,6 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Pengembangan SDM (X_3) Sedangkan sisanya 32,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai $t_{hitung}(4,025) > t_{tabel}(2,016)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Mundsir, 2021. Pengaruh Motivasi, disiplin dan pengembangan SDM Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sudirman, 2019. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kinerja oleh karyawan. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja oleh karyawan dan analisis mempengaruhi Rekrutmen,

Kompetensi, Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja oleh Karyawan. Hasil penelitian untuk menemukan rekrutmen secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Rekrutmen secara langsung memiliki negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi menurut: Jones dan Gareth (2016) bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2016). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (reward di sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2016).

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Disiplin nilai t_{hitung} (6,944) > t_{tabel} (2,016) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Penelitian ini berbeda dengan Hasil penelitian Abdul Wahidin, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PMD dan BPKPAD Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara simultan, gaya kepemimpinan, remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (3) gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Rusydi, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, serta variabel yang paling dominan berpengaruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 4) secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 5) variabel disiplin kerja adalah yang paling dominan pengaruhnya.

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2012) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Pengembangan SDM nilai t_{hitung} (3,823) > t_{tabel} (2,016) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Menurut Veithzal Rivai (2016) bahwa pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang. Karena adanya perbedaan antara kegiatan pelatihan (sekarang) dan

pengembangan (di masa mendatang) menyebabkan sering kabur dan hal ini merupakan salah satu permasalahan utama. Apabila dilihat dari perspektif keseluruhan, perbedaan antara kegiatan pelatihan untuk bidang tugas yang sekarang dengan kegiatan pengembangan untuk suatu tanggung jawab di masa mendatang makin kabur. Umumnya suatu perusahaan melakukan usaha untuk menciptakan sesuatu adalah suatu organisasi di mana orang-orang bergabung untuk melakukan kegiatan belajar yang terus menerus. Walaupun pelatih dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu peningkatan karirnya di masa mendatang. Pengembangan, sebaliknya, dapat membantu individu untuk memegang tanggung jawab di masa mendatang.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumberdaya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dantanggung jawab yang akan datang.

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pengembangan SDM secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 1,456 artinya jika nilai variabel bebas (Motivasi, Disiplin, dan pengembangan SDM) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 1,456.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $29,907 > F_{tabel}$ 2,82. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi, Disiplin, dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Pencapaian tugas kantor Kesyahbandaran Utama Makassar maka sangat di butuhkan motivasi, disiplin dan pengembangan SDM. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama yang harus diperhatikanoleh perusahaan ataupun organisasi, karena sumberdaya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan berhasil atau tidaknya prosespelaksanaan kegiatan perusahaan atau organisasi hingga hasil *outcome* dari proses kerja sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam kondisi ini perusahaan atau organisasi akan mampu memperoleh sumber daya manusia yangberkualitas, karena kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang senantiasaberubah.

Penataan sumberdaya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui peningkatan kedisiplinan pegawai. Disiplin merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi berupa ketaatan terhadap peraturan,kepatuhan terhadap perintah kedinasan, ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, serta selalu bekerja sesuai prosedur (Timpe, 2013).

Rendahnya kualitas sumberdaya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumberdaya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkিপrah dalam

percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumberdaya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lain, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal dan material. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Sumber daya manusia merupakan faktor krusial (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan keputusan kerja. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas kerja yang telah direncanakan.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Pengembangan SDM (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar adalah variabel Disiplin (X2) dengan nilai 0,607, kemudian variabel Motivasi (X1) dengan nilai beta sebesar 0,381, dan variabel terendah adalah variabel Pengembangan SDM (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,375.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Rusydi, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel disiplin kerja adalah yang paling dominan pengaruhnya.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2016). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Motivasi, Disiplin, dan Pengembangan SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
2. Motivasi, Disiplin, dan Pengembangan SDM secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
3. Variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Astuti. (2014). Pengaruh Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. Tidak Dipublikasikan.
- Aswin, A., Latief, F., & Asbara, N. W. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa ITB Nobel Indonesia Makassar Herbag Makassar. *Nobel Management Review*, 3(4), 702-713.
- Desseler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT Prcnhallindo. Jakarta.
- Djarmiko, Yayat, Hayati. (2016). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama Alfabetta. Bandung.
- Dwiyanto, Agus., dkk. (2016). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan., dan Singarimbun, Masri. (2014). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Egan, John. (2014). *Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing*. Prentice Hall. Singapore.
- Gasperz, Vincent. (2016). *Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Goldtein, Arnold, S. (2014). *Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll*, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Grenberg, Jerald., dan Baron, Robert, A. (2006). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Jakarta.

- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Jones, George, Jennifer, M., dan Gareth, R. (2016). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Moenir, H.A.S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhellindo. Jakarta.
- Umar, S. M., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA TK SE KECAMATAN BENTENG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *The Manusagre Journal*, 1(2), 194-203.