



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Komala¹, Achmad Gani², Asdar Djamareng³

¹ Mahasiswa Pascasarjana, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia. Email: komalasaja3101@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi: komalasaja3101@gmail.com

Abstrak

The aims of this research are: (1) to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at Main Harbor Office of Makassar; (2) to determine and analyze the effect of motivation on employee performance at Main Harbor Office of Makassar; and (3) to determine and analyzes the effect of facilities on employee performance at Main Harbor Office of Makassar. This research uses a causality design with a quantitative approach. The population is all employees as many as 234, using Slovin obtained a sample of 147 employees. The analysis technique uses multiple linear regression with SPSS ver.25 for windows. The results of this research indicate that: (1) work discipline has a positive and significant effect on performance at the Main Harbor Office of Makassar, the high of the discipline of employees, the better their performance; (2) motivation has a positive and significant effect on performance at Main Harbor Office of Makassar, the higher of employee motivation, the better of their performance, and (3) facilities have a positive and significant effect on performance at Main Harbor Office of Makassar, the better of facilities, the better of their performance. Among these variables, the discipline variable has the highest contribution in influencing employee performance compared to other variables, that optimizing the performance of employees at the Main Harbor Office of Makassar will be better and optimal by enforcing discipline for its employees.

Keywords: Discipline, Motivation, Infrastructure, Performance

1. Pendahuluan

Sumberdaya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui pengelolaan sumberdaya manusia. Praktek manajemen SDM harus dilihat dari sudut pandang tujuan strategis keseluruhan untuk organisasi, bukan secara terpisah yang mengambil pendekatan berbasis unit atau mikro. Idenya di sini adalah untuk mengadopsi perspektif holistik terhadap manajemen SDM yang memastikan bahwa tidak ada strategi sedikit demi sedikit. Kebijakan manajemen SDM melibatkan dirinya sepenuhnya dengan semua orang yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Proses meningkatkan kinerja pegawai dapat berjalan sesuai dengan sasaran apabila organisasi mengetahui strategi apa yang perlu diterapkan. Strategi diartikan sebagai keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan pada setiap level organisasi. Strategis yang sangat berpengaruh yaitu strategi peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja adalah hal terpenting dalam suatu lembaga/organisasi karena pegawai tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi untuk mencapai tujuan. Jika kinerja dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja dan berdampak positif terhadap produktivitasnya. Strategi meningkatkan kinerja adalah satu cara yang dilakukan oleh lembaga yang dilakukan guna meningkatkan kinerja itu sendiri, agar dapat berkontribusi terhadap tercapainya tujuan lembaga. Untuk mencapainya maka lembaga perlu memberikan arahan kepada pegawai guna dapat meningkatkan kinerja yaitu dengan meningkatkan disiplin pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tak kalah pentingnya adalah mendorong serta memotivasi pegawai.

Selain disiplin kerja dan motivasi, sarana prasarana juga menjadi pertimbangan penting lainnya dalam mengoptimalkan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi. Dalam menciptakan perkantoran yang berkualitas, maka suatu organisasi perlu melakukan manajemen sarana dan prasarana perkantoran serta sumber daya manusia dengan baik. Dengan adanya manajemen sarana dan prasarana perkantoran, keperluan kantor yang akan digunakan oleh seorang pegawai akan terpenuhi dengan baik. Namun, terkadang sarana dan prasarana pada suatu perkantoran tidak cukup lengkap dan penanganan yang kurang memadai, sehingga sering terjadi ketidaktepatan dalam penggunaan. Bahkan banyak pengelola yang kurang memahami standar dari manajemen sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Beberapa kasus membuktikan banyak sarana yang dibeli, padahal bukan menjadi skala prioritas utama. Terkadang organisasi hanya mampu membeli, tetapi tidak mampu merawat sarana dan prasarana tersebut. Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar adalah kantor pemerintah yang membutuhkan kemampuan sumberdaya manusia yang handal dalam memberikan kinerja. Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar dalam kegiatannya melakukan fungsi: (1) pelaksanaan, pengawasan dan pemenuhan kelayakan angkutan laut kapal di perairan pelabuhan serta penerbitan Surat Persetujuan Berlayar. (2) pelaksanaan pengawasan tertib lalu lintas kapal di perairan pelabuhan dan alur pelayaran. (3) pelaksanaan pengawasan kegiatan alih muat di perairan pelabuhan, kegiatan salvage dan pekerjaan bawah air, pemanduan dan penundaan kapal, (4) Pelaksanaan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayaran terkait dengan kegiatan bongkar muat barang berbahaya dan beracun (B3), pengisian bahan bakar, ketertiban embarkasi dan debarkasi penumpang, pembangunan fasilitas pelabuhan, pengerukan dan reklamasi. (5) Pelaksanaan bantuan pencarian dan penyelamatan Search and Rescue (SAR), pengendalian dan koordinasi penanggulangan pencemaran dan pemadam kebakaran di pelabuhan serta pengawasan pelaksanaan perlindungan lingkungan maritime. (6) Pelaksanaan Pemeriksaan kecelakaan kapal, (7) Penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan (8) pelaksanaan koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan terkait dengan pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran dan (9) Pengelolaan urusan tata usaha kepegawaian, keuangan dan hubungan masyarakat (UU No.17 tahun 2008).

2. Tinjauan Pustaka

1. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang dilarang. Disiplin pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Sebaliknya, disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sukarna (1992), disiplin adalah latihan pikiran, perasaan, kehendak dan watak, latihan pengembangan dan pengendalian perasaan, pikiran, kehendak dan watak untuk melahirkan ketaatan dan tingkah laku yang teratur. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2005).

2. Motivasi

Kata Motivasi dalam KBBI (2008) memiliki pengertian sebagai dorongan yang timbul pada seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Mc. Donald (Sardiman 2007), menyebutkan bahwa motivasi sebagai bentuk perubahan energi diri seseorang yang ditandai oleh munculnya “feeling” dan didahului oleh respon atas adanya tujuan. Pandji Anoraga (2014), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena dorongan dari dalam diri sebagai hasil integrasi keseluruhan lebih dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik serta sosial dimana kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut. Sondang P. Siagian (2016), motivasi kerja sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela mengerahkan seluruh kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai target organisasi perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang) sehingga seseorang tersebut memiliki semangat, keinginan dan kemauan tinggi serta memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya untuk keberhasilan organisasi. Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut: 1. Penghargaan 2. Hubungan sosial 3. Kebutuhan Hidup 4. Keberhasilan dalam bekerja.

Teori David Mc Clelland. Mc. Clelland (2010) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) dasar yang memotivasi manusia, 1) adalah kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement), orang yang memiliki prestasi yang tinggi umumnya mereka memiliki ciri suka mengambil tanggung jawab, mudah menyelesaikan persoalan, suka menetapkan tanggung jawab moderat dan tujuan tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, suka feedback yang berguna untuk evaluasi. 2) kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power) yaitu motivasi kekuasaan seperti menginginkan posisi kepemimpinan. 3) kebutuhan akan afiliasi (Need for affiliation), manusia ingin berinteraksi dengan orang lain, mempunyai cita rasa, rasa ingin memiliki, ingin kepercayaan yang jelas dan tegas, cenderung mencoba mendapatkan saling pengertian bersama, menyenangkan hubungan persahabatan. Teori Abraham R. Maslow. Abraham R. Maslow (2010) menyebutkan bahwa tindakan atau tingkah laku organisme pada suatu saat biasanya dipengaruhi oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Setiap pemimpin perlu memiliki pemahaman secara mendalam tentang kebutuhan sangat penting bagi manusia. Maslow menyatakan bahwa ada hierarki kebutuhan pada setiap manusia. Setiap orang memberi prioritas atas suatu kebutuhan hingga kebutuhan tersebut terpenuhi. Jika kebutuhan pertama terpenuhi maka kebutuhan kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya. Hierarkis kebutuhan manusia yang di maksud Maslow adalah: 1) physiological needs yang meliputi kebutuhan sandang, pangan dan biologis; 2) safety needs yang meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa dan keamanan harta; dan 3) social needs yang meliputi kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan ingin dihormati, kebutuhan maju atau berprestasi, serta kebutuhan berpartisipasi, yang 4) kebutuhan penghargaan atau esteem needs yang meliputi kebutuhan harga diri dan kebutuhan pandangan baik orang lain terhadap dirinya; 5) kebutuhan diri atau self-actualization needs yang berupa kebutuhan untuk mewujudkan diri dalam arti kebutuhan tentang nilai dan kepuasan yang di diperoleh dari pekerjaan. Teori Motivasi Klasik. Frederick Taylor dalam Griffin (1998), teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata oleh uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima terlalu sedikit atau tidak sebanding atas pekerjaan yang harus dilakukan. Teori Motivasi Ekspektansi. Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan jika mereka yakin bahwa tindakan mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Teori X dan Y. Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor, membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y. 1) Teori X, bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama. 2) Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri dan tertarik untuk menjadi produktif.

3. Sarana Prasarana

Sarana prasarana merupakan kelengkapan yang harus ada dalam sebuah organisasi, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai tentunya akan berdampak pada kemampuan anggota organisasi untuk bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Sarana Prasarana menjadi

suatu hal yang sangat penting dalam pekerjaan di perusahaan yang merupakan pelengkap individu melukukan suatu tugas atau pekerjaan yang sifatnya terorganisasi. Sarana merupakan benda atau suatu alat yang bergerak sebagai salah satu penunjang untuk melaksanakan kegiatan perkantoran. Sedangkan prasarana merupakan tempat atau disebut juga kantor untuk melaksanakan kegiatan organisasi yang sifatnya terstruktur. Di butuhnya manajemen yang baik untuk mewujudkan suatu sarana dan prasarana yang memadai. Contoh Sarana Prasarana, Sarana : Meja, Kursi, Komputer, Printer, Alat tulis, Jam Dinding, Mesin Pinger Print, Mesin Fotocopy, Mesin Scanner, dan Mesin Ftocopy. Sedangkan contoh dari Prasarana : Ruang/ gedung yang sesuai dengan jumlah pegawai, Sirkulasi Udara, Kamar Mandi yang bersih, Tempat Parkir yang cukup, Tempat Beribadah, Dapur atau Kantin dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Gunawan dan Benty, (2013) Sarana prasarana merupakan perlengkapan yang dimanfaatkan oleh suatu lembaga atau instansi, setiap lembaga atau instansi memiliki makna tentang sarana dan prasarana yang berbeda sesuai dengan fungsionalnya, sarana prasarana memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi di instansi atau sebuah perusahaan. Menurut Minarti, (2011) adanya sarana prasarana harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, baik dari jenis, spesifikasi, jumlah, waktu, maupun tempat dan harga maupun sumber yang dapat di pertanggung jawabkan yang tidak harus selalu sama pada setiap instansi atau perusahaan karena sesuai dengan kebutuhannya masing-masing bidang perusahaan tersebut. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sarana prasarana harus memiliki manfaat yang berdayaguna sesuai dengan kebutuhan suatu instansi atau perusahaan masing-masing. Sarana prasarana menjadi hal yang sangat penting yang harus ada dalam perusahaan sebagai benda atau tempat melakukan aktivitas pekerjaan. Setiap kantor memiliki kebutuhan sarana prasarananya masing-masing. Oleh karena itu sarana prasarana menjadi sesuatu yang penting untuk terlaksananya aktivitas kerja pegawai. Pengelolaan sarana prasarana kantor yang baik, efisien, tepat, dan efektif, mutlak diperlukan oleh perkantoran untuk mencapai tujuan atau target kerja yang diinginkan. Suatu kantor dalam melaksanakan kegiatan serta tugas kantor membutuhkan sarana prasarana yang memadai, agar tujuan pelaksanaan setiap kegiatan dan tugas kantor dapat terlaksana dengan optimal. Kantor yang baik tentunya memiliki manajemen sarana prasarana yang terkoordinasi dengan baik untuk menunjang pelaksanaan kerja yang optimal.

Pengelolaan merupakan istilah yang dipakai dalam ilmu manajemen. Secara etimologi istilah pengelolaan berasal dari kata kelola (*to manage*) yang artinya proses mengurus atau menangani sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi pengelolaan merupakan ilmu manajemen yang berhubungan langsung dengan proses mengurus dan menangani sesuatu untuk mewujudkan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sarana prasarana sangat penting oleh karena itu pengadaan sarana prasarana merupakan suatu hal yang wajib karena banyak memiliki fungsi yang mempengaruhi alur kerja para karyawan. Pengadaan sarana prasarana kantor merupakan kegiatan untuk menyediakan gedung, barang, dan benda bagi keperluan pelaksanaan tugas. Sarana prasarana biasanya sudah di koordinasikan oleh suatu instansi seperti penyediaan atau pengadaan ruang kantor serta fasilitas yang ada didalamnya. Menurut Martono (2015) pengadaan barang bisa disebut dengan *purchasing* dan *procurement*. Dimana *purchasing* pembelian atau membeli barang-barang yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi. Dan *procurement* pengadaan, tidak hanya membeli namun juga menyewa, menukar dan meminjam barang-barang untuk kebutuhan organisasi. Kegiatan pemeliharaan sarana prasarana kantor dilakukan untuk menjamin sarana prasarana yang sudah ada dalam kondisi baik dan terjaga, pemeliharaan sarana prasarana kantor bertujuan untuk menjaga benda atau alat-alat yang sudah ada serta menjamin sarana prasarana yang ada dalam keadaan prima atau keadaan yang baik dan siap digunakan untuk melaksanakan kegiatan suatu instansi tersebut. Harus adanya kenyamanan dalam menggunakan sarana prasarana kantor dan memastikan tidak ada kerusakan. Istilah pemeliharaan berasal dari bahasa Yunani yaitu *terein* yang artinya merawat, menjaga, dan memelihara. Pemeliharaan merupakan sistem yang terdiri dari beberapa elemen berupa fasilitas, biaya pemeliharaan, perencanaan kegiatan pemeliharaan, dan eksekutor pemeliharaan.

4. Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari 2 (dua) segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan

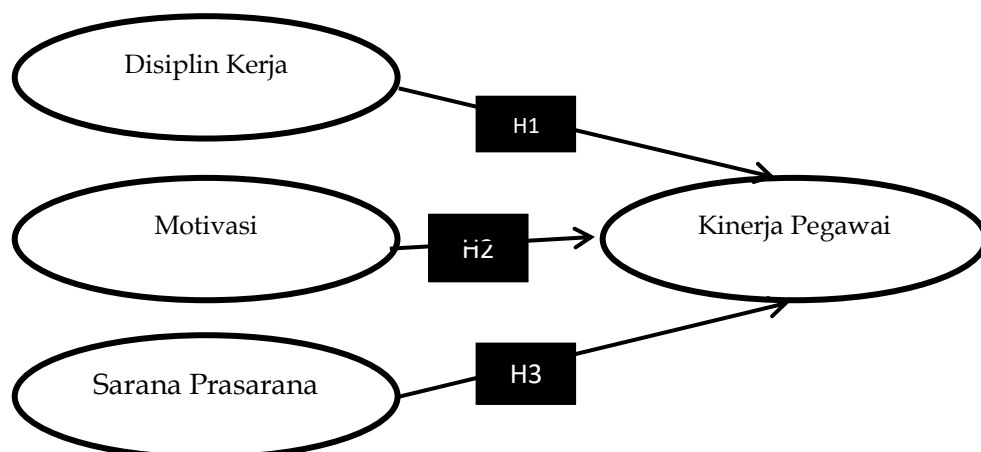
aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut Pasolong (2010). Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para pegawai. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Moekijat (2007) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Arifin (2004) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (desire) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji akan tetapi bagaimana organisasi dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada 6 (enam) aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka perlu dibuat sebuah kerangka konseptual penelitian tujuannya adalah memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang teliti. Kerangka konseptual yang dibangun berdasarkan pada model gabungan dari beberapa teori yang dimodifikasi sesuai data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

4. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, sebuah metode dalam menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Menurut Creswell (2010), variabel-variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan desain kausal yang menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat (causality) antar variabel-variabel yang diteliti. Sifat penelitian kausalitas ini adalah menjamin adanya korelasi sebab dan akibat diantara variabel-variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kesyahbandaran Utama Makassar sebanyak 234. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode purposive sampling, artinya responden dipilih secara sengaja dengan karakteristik tertentu yang diyakini representatif terhadap populasi penelitian dan juga responden yang dimaksud telah diketahui posisinya. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Menurut Sugiyono (2009) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang amati. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan.
2. Kuesioner, metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal (personally administered questionnaires). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala 1 - 5. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan terstruktur, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan memberi checklist atas skala penilaian yang tersedia. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala Likert dengan menggunakan lima pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5. Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan skala Likert yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut :
 1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
 2. Setuju (S) dengan skor 4
 3. Netral/ragu-ragu (N) dengan skor 3
 4. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
 5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Dokumentasi, suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah ada dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Priyatno, 2008). Dengan demikian, bahwa analisis data perlu dilakukan sebagai langkah kongkrit pembuktian atas data-data yang telah dikumpulkan di lapangan yang dilakukan dengan mengolah, menginterpretasikan hingga menyimpulkan hasilnya. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS ver.25 for Windows. Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah sebagai berikut:

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya data tersebut digunakan dan dilakukan pengolahan data. Uji instrumen ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika r hitung $> r$ tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung $> r$ tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2011).

3. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden atas variabel-variabel penelitian.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain. Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Salah satu metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas yaitu: uji Kolmogorov-Smirnov yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal
- 2) Uji Multikolinieritas. Multikolinearitas timbul akibat adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model, untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, Nugroho menyatakan jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari uji multikolinearitas.
- 3) Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual 1 pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual 1 pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika: (1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola; (2) titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0; (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja

c. Uji Regresi

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b = koefisien regresi

X_1 = Disiplin kerja, X_2 = Motivasi, X_3 = Sarana Prasarana

e = error term

d. Uji Hipotesis

a) Uji t

Untuk menentukan tingkat signifikan secara parsial antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tidak bebas, maka hipotesis harus diuji dengan uji-t pada taraf signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ secara dua arah. Selanjutnya diambil suatu keputusan, diterima atau ditolaknya hipotesis yaitu dengan cara membandingkan thitung dengan t tabel dengan kriteria atau dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dari hasil uji statistik dengan nilai signifikan yang ditentukan, dalam penelitian ini ditetapkan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5 %.

- Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial
- Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

b) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria :

- Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

d. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square.

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment. Uji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Jika nilai korelasi diatas 0,30, mengindikasikan indikator tersebut valid. Sebaliknya jika nilai korelasi dibawah 0,30 mengindikasikan indikator tersebut tidak valid, dan layak untuk tidak diikutsertakan pada tahap selanjutnya. Menurut Sugiyono dan Wibowo (2013), kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai koefisien $> 0,30$ r-kritis.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas atau keandalan ini adalah bentuk pengujian yang tujuannya adalah untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut dari item-item yang digunakan bisa diandalkan atau dipercaya. Reliabilitas dikaitkan pada pengukuran tentang sejauh mana alat ukur ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam penggunaannya baik dalam waktu ataupun tempat yang berbeda jika itu dilakukan secara berulang-ulang. Menurut Sugiyono (2012) bahwa reliabilitas merupakan sebuah indeks yang menentukan tentang sejauh mana pengukuran tersebut tidak memiliki bias atau kesalahan dan oleh sebab itu ada jaminan bahwa pengukuran ini sifatnya konsisten. Apalagi jika alat ukur ini digunakan secara berulang maka akan memberikan hasil yang sama sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut handal. Reliabilitas atau keandalan merupakan sebuah alat ukur yang memperlihatkan penjabaran atas indikator-indikator dari variabel. Reliabilitas ini menunjukkan bahwa terdapat nilai konsistensi yang ditunjukkan oleh indikator dari sejumlah pernyataan-pernyataan yang diajukan dan tidak akan mengalami perubahan setiap kali alat ukur tersebut diuji pada waktu dan tempat yang berbeda. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha di mana variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai alpha berada diatas 0,6 (Ghozali, 2011).

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Disiplin (X1)	0,879	Reliabel
Motivasi (X2)	0,715	Reliabel
Sarana Prasarana (X3)	0,759	Reliabel
Kinerja (Y)	0,830	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data, 2021

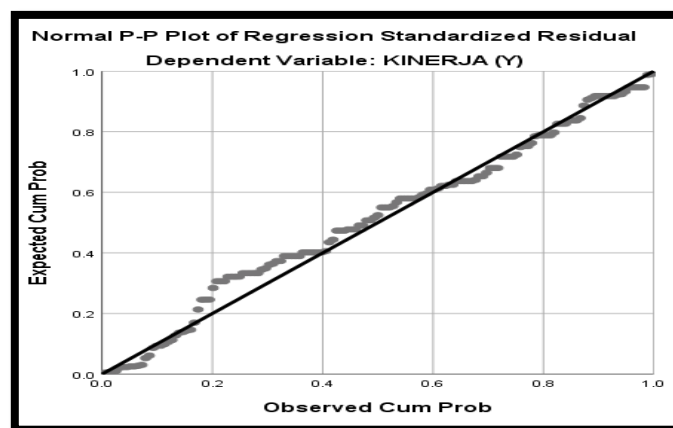
Berdasarkan pada tabel diatas ditunjukkan bahwa Cronbach's Alpha atas variabel yang diuji tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa variabel penelitian ini lulus lolos dalam uji reliabilitas dan dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya, keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

1. Analisis Data

Untuk melakukan uji regresi dengan beberapa variabel independen, maka penting untuk mengetahui sejauhmana data yang dikumpulkan tidak menunjukkan bias dan memiliki nilai normalitas yang. Penentuan tingkat normalitas data dilakukan dengan beberapa langkah berikut ini:

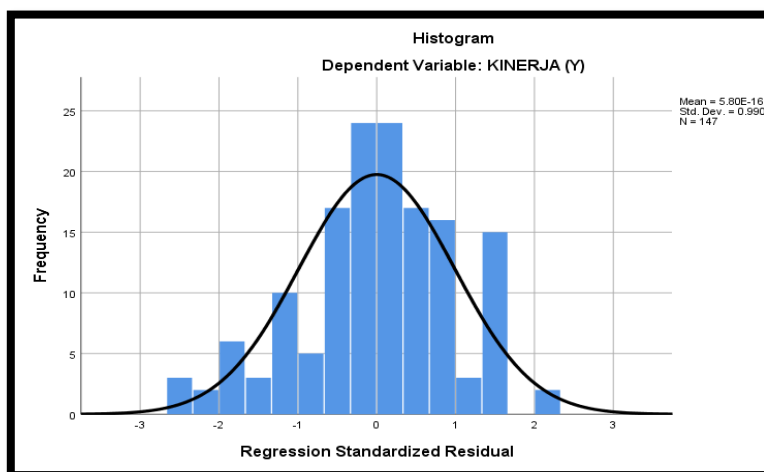
a) Uji normalitas probability plot

Uji kenormalan data pada penelitian ini adalah tujuannya untuk menguji Tingkat normalitas atau normality plot secara statistik dengan melihat pada grafik p-plot. Adapun dasar dari pengambilan keputusan dengan uji ini adalah jika data menyebar Secara diagonal serta mengikuti arah diagonal pada garis atau tidak mengalami berpecahan pada diagonal line sehingga path tersebut telah mencakup asumsi normalitas (Ghozali, 2011). Di samping itu, bentuk histogram dalam grafik juga akan memperlihatkan bentuk normal distribusi sebab memperlihatkan sebaran yang rata dari sisi kiri ke kanan.



Gambar 2 Uji normalitas P-Plot

Seperti ditunjukkan pada gambar diatas memperlihatkan adanya sebaran regression standardized residual pada variabel Kinerja (Y) dalam hal ini yang merupakan variabel dependen yang distribusinya merata di sepanjang garis diagonal sehingga dalam hal ini membuktikan bahwa titik-titik tersebut mengikuti diagonal garis dari titik nol dan menunjukkan tidak adanya penyebaran yang terlampau jauh sehingga dikatakan data tersebut mengalami distribusi normal akan tetapi jika titik tersebut menjauh dari garis diagonalnya maka dapat dipastikan terjadi distribusi yang tidak normal. Dengan demikian, menunjukkan dimana data yang dipakai untuk penelitian telah mencakup asumsi normality karenanya bisa menjadi sebuah indikator dalam mengukur variable dan adapun bila mengalami keraguan akan hasil pengujian ini maka dapat dilanjutkan dengan *Kolmogorov-smirnov test* yang merupakan kelanjutan uji dan memastikan kembali tentang uji yang dilakukan.



Gambar 3 Histogram

Sebagaimana ditunjukkan pada gambar diatas memperlihatkan bentuk histogram di mana garis yang melengkung ke atas serta melintang dari sisi kiri ke kanan dan juga tampak sempurna dengan posisi bagian bawah yang simetris dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini data-data tersebut menunjukkan distribusi normal.

a) Uji multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas tujuannya adalah untuk mengetahui apakah tiap variabel independen tersebut memiliki korelasi yang tinggi antara satu dengan yang lainnya ataukah sebaliknya, adapun bila ada gejala-gejala multikolinearity sehingga model tersebut menunjukkan adanya bias dan gejala ini bisa muncul bila ada signifikansi korelasi dari variabel independen ataupun dependen tersebut memiliki korelasi secara signifikan terhadap variabel independen yang lain. Adapun model regresi yang seharusnya adalah tidak terjadi multikolinearitas dari variabel-variabel bebasnya dan jika terdapat gejala-gejala multikolinearitas yang nyaris sempurna maka interpretasi melalui kuadrat terkecil menjadi tidak pasti sehingga variasi serta standar deviasi yang ada menjadi tidak bisa didefinisikan. Kondisi demikian menimbulkan adanya penyimpangan atau bias tentang keakuratan dari variabel independen dalam memberikan eksplanasi atas variabel dependennya. pengujian multikolinearitas ini memenuhi tiga aspek penting yakni (1) tolerance value, dan (2) Variance Inflation Factor (VIF), Dimana bila nilai tolerance ada pada posisi lebih rendah dari 0,10 ($\text{Tolerance} > 0.10$) dan VIF lebih tinggi dari 10 ($\text{VIF} < 10$) sehingga model yang di buat tersebut terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2011). Sebagaimana hasil analisis didapatkan Tolerance dan VIF yakni:

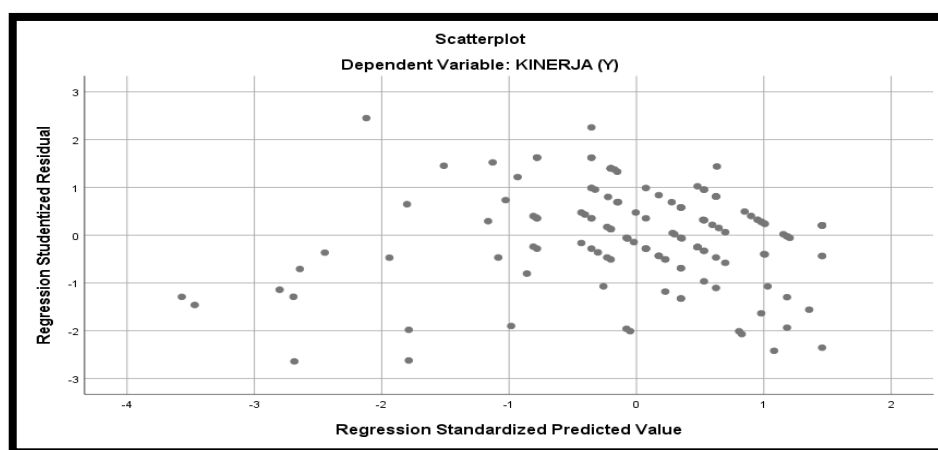
Seperti ditunjukkan dalam tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai toleransi dari model regresi mendapatkan serta ketiga variabel independen yang memperlihatkan bahwa tidak satupun dari variabel independen memiliki nilai tolerance dibawah 10% sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi korelasi di antara variabel-variabel independen lebih dari 95%. Hasil dari perhitungan VIF juga memberikan indikasi yang sama yakni dalam model tersebut tidak satupun dari variabel independen yang berada pada nilai di atas 10 sehingga menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sesuai dengan analisis ini atas hitungan tolerance dan VIF sehingga bisa diambil kesimpulan dimana pada model tersebut tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen.

Tabel 16 Uji multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin (X1)	.438	2.284
	Motivasi (X2)	.340	2.937
	Sarana Prasarana (X3)	.301	3.325

b) Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas merupakan uji dari adanya gejala yang terjadi bilamana varian kesalahan pengganggu menunjukkan variasi yang mengikuti perubahan-perubahan yang terdapat pada variabel independen. Adapun untuk uji ini adalah penting untuk dilakukan sebab model terdapat *cross-sectional data*. Untuk uji ini kemudian digunakan dua cara yakni grafik plot analisis diantara nilai prediksi variabel dependen dan residual serta *Park test*. Sebagaimana dalam analisis *scatterplot* yang memperlihatkan bahwa dalam model yang dibangun tersebut titik-titik yang ada dalam gambar menyebar secara acak dari atas ke bawah nilai 0 pada sumbu Y. Kondisi demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas dalam model sehingga model ini tepat untuk digunakan dalam memproduksi variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini yakni untuk variabel dependen dan independen. Menurut pendapat Ghazali (2011) bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi jika tidak ada pola yang muncul tampak jelas (melebar ataupun bergelombang) pada gambar *scatter plot* dan juga titik-titik yang menyebar di atas ataupun dibawah nilai 0 untuk Y-axis.



Gambar 4 Scatter plot

Seperti dalam uji tentang bias asumsi dari kuadrat terkecil atau disebut *Method of Ordinary Least Square* yakni normality, multikolinearitas serta heteroskedastisity memperlihatkan dimana dalam hal multikolinearitas dan heteroskedastisitas tidak terjadi. Untuk kasus ini tidak dilakukan uji autokorelasi karena menggunakan data *cross-section* sementara uji autokorelasi ini hanya dipakai jika data yang digunakan tersebut sifatnya *time series*. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghazali (2011) dan Simamora (2004) yang mengemukakan bahwa untuk data *cross section* atau disebut silang waktu maka masalah autokorelasi nyaris tidak terjadi akibat karena gangguan dalam observasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi yang didapatkan memiliki sifat menduga liner terbaik dan tidak bias atau disebut *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Oleh karena itu, maka model tersebut bisa digunakan sebagai estimator yang efisien dan tidak menunjukkan bias.

2. Uji t (Parsial)

Sebagaimana dalam analisis data, ada dugaan parameter perhitungan koefisien. Pengujian pengaruh menggunakan perbandingan nilai signifikansi.

Tabel 17 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.498	1.067		3.279	.001
	DISIPLIN (X1)	.356	.070	.359	5.112	.000
	MOTIVASI (X2)	.407	.097	.336	4.210	.000
	SARANA	.237	.091	.221	2.606	.010
	PRASARANA (X3)					
A. Dependent Variable: KINERJA (Y)						

Sumber: Hasil olahan data, 2021

3. Uji R² (Determinasi)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Ghozali, 2016).

Tabel 18 Hasil uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.684	1.582
a. Predictors: (Constant), SARANA PRASARANA (X3), DISIPLIN (X1), MOTIVASI (X2)				
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)				

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Berdasarkan Tabel diatas, nilai koefisien determinasi terletak pada kolom R-Square. Diketahui nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0,691. Nilai tersebut dapat diartikan variabel disiplin (X1), motivasi (X2), sarana prasarana (X3) mampu mempengaruhi kinerja sebesar 69,1%, sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

4. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas (Ghozali, 2016). Apabila F hitung > F tabel maka ada pengaruh yang signifikan. Apabila F hitung < F tabel maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 19 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	799.013	3	266.338	106.356	.000 ^b
	Residual	358.102	143	2.504		
	Total	1157.116	146			

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Berdasarkan tabel diatas Uji Simultan atau F diperoleh nilai Fhitung 106,356 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan pada Ftabel diperoleh dengan perhitungan dengan melihat nilai derajat kebebasan df1 (n1) dan df2 (n2). Rumusnya, df1 = 3 serta df2 =147, sehingga Ftabel adalah 2,67. Hal ini berarti Fhitung = 106,356 > Ftabel = 2,67 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan

bahwa variabel disiplin, motivasi dan sarana prasarana secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar, semakin baik disiplin maka kinerja semakin meningkat
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar, semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin baik kinerja mereka
3. Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar, semakin baik sarana prasarana maka semakin baik kinerja pegawai.

Meskipun demikian, diantara variabel tersebut variabel disiplin memiliki kontribusi paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan variabel yang lain, sehingga mengoptimalkan kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar akan lebih baik dan optimal dengan penegakan disiplin bagi pegawainya.

Beberapa saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan pimpinan dapat menjadi teladan terhadap pegawainya dalam menegakkan disiplin, dan disiplin tidak hanya terbatas pada disiplin waktu namun juga berbagai aturan lain, dan setiap seksi lebih ditingkatkan hubungan antar pegawai.
2. Diharapkan motivasi lebih ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan antar sesama pegawai, menciptakan relasi dan saling mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Diharapkan kepala kantor Kesyahbandaran Utama Makassar dapat menata ulang kembali ruang kerja sehingga pegawai lebih optimal bekerja. Tata letak ruang kerja ditata kembali untuk memaksimalkan fungsi kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Arifin. (2004). *Membaca Saham*. Yogyakarta, Andi.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.1177/107049659800700202>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Oluseyi, S., & Ayo, H. T. (2009). Influence of work motivation, leadership effectiveness and time management on employees' performance in some selected industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 16(1), 7-16.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Permatasari, D. I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Pnpn Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Iii Talang Duku Jambi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 289-301.
- Rahayu, S., & Kadir, H. A. (2020). Analisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3(8), 414-420.
- Rinanda. (2006). *Manajemen Diri*. Bandung: Penerbit Liberty.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Human Resource Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. (2002). *Prilaku Organisasi*. Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Sondang P, Siagian. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Stevani Sebayang, et.al. (2017). *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia*. e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta. In *Jurnal Akuntansi*.
<https://doi.org/10.24912/ja.v21i1.137>
- Sukarna. (1992). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Tombokan, N. (2017). *Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor regional (kanreg) xi badan kepegawaian negara (bkn) manado*. Politeknik Negeri Manado.