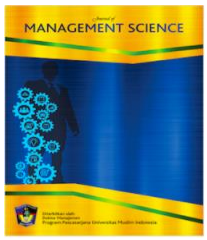
Journal of Management Science (JMS)
Volume 3 No. 1 (2022) Januari - Juni

P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada kesyahbandaran Utama Makassar

Iyan Permatasari[1], Abdul Rahman Mus[2], Baharuddin Latief[3]

[1] Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar. Email: muhammadalamsyahramli@gmail.com
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi: muhammadalamsyahramli@gmail.com

Abstrak

Kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Remunerasi,Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. 70 orang menggunakan metode sensus yaitu seluruhnya dijadikan populasi responden sedangkan untuk analisis dengan menggunakan model analisis regresi Berganda Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Remunerasi,Disiplin Kerja Dan Motivasi, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor Motivasi kerja yang memiliki pengaruh atau kontribusi yang dominan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

Kata kunci: Remunerasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu lembaga, baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu setiap lembaga swasta dan pemerintah selalu berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja serta prestasi yang baik didalam menjalankan kegiatan lembaga itu.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2001). Menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yag dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Ada banyak faktor yang menyebabkan kInerja pegawai pada suatu organisasi mengalami penurunan, faktor tersebut datang dari internal dan eksternal yang ada pada suatu organisasi. Untuk meningkatkan kepuasan pegawai, biasanya pimpinan memberikan kompensasi maupun motivasi kepada pegawai, dengan tujuan merangsang kembali kinerja pegawai yang ada pada organisasi tersebut. Dengan adanya dorongan motivasi maupun kompensasi tentu diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.Pengukuran kinerja ini mencakup:. Kinerja kegiatan, yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat pencapaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan. Dan tingkat Pencapaian sasaran, yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing kelompok indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana dituangkan dalam Dokumen Rencana Kerja.Pengukuran tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada data hasil pengukuran kinerja kegiatan.Pada Tahun Anggaran 2020, Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar telah menetapkan 7 (tujuh) sasaran program/kegiatan yang akan dicapai, dengan 14 (empat

belas) Indikator Kinerja Kegiatan. Pengukuran tingkat capaian kinerja Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar Tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja kegiatan. Kriteria pencapaian indikator kinerja dinyatakan berhasil jika pencapaiannya di atas 80%. Beberapa permasalahan yang dihadapi baik eksternal maupun internal adalah sebagai berikut:

1. Dengan bertambahnya jumlah penerbitan buku pelaut mengingat banyaknya sekolah pelaut dimakassar dengan kebutuhan Buku Pelaut yang cukup besar sedangkan perangkat komputerisasi untuk print out buku pelaut terdapat 2 (dua) unit, tetapi hanya 1 (satu) unit yang berfungsi.
2. Upaya untuk meningkatkan pengawasan perairan bandar dari pencemaran, kebakaran, dan kecelakaan kapal serta terpenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan maka di perlukan sebuah sarana yang mendukung (Kapal Patroli) mengingat kapal yang ada usianya sudah tua (Kondisi dan keandalan kapal negara yang berusia di atas 20 tahun akan berdampak terhadap tingginya biaya operasional kapal (seperti biaya logistik bahan bakar dan biaya perbaikan).
3. Kurangnya Personil pada seksi penjagaan dan seksi patroli.
4. Adanya pemberlakuan Jadwal Work From Home (WFH) dikarenakan Pandemi Covid-19.
5. Kurangnya sarana dan prasarana berupa alat-alat keselamatan kerja serta fasilitas kerja.

Salah satu permasalahan utama di organisasi Kesyahbandara utama Makassar. adalah kinerja atau produktivitas kerja yang belum maksimal. Padahal untuk melaksanakan tugas pokoknya yaitu mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi sangat dibutuhkan suatu kinerja yang sangat maksimal, terlebih pada saat sekarang ini di mana pegawai negeri sipil yang sudah sangat kritis terhadap segala aspek, maka Pegawai Kantor Kesyahbandara utama Makassar harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan profesional.Kurang maksimalnya kinerja di organisasi Kesyahbandara utama Makassar ini sering dikaitkan dengan kedisiplinan pemberian motivasi yang relevan dengan jabatan/pekerjaan yang diberikan (Nawawi, 2001).

Di sisi lain disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai Kesyahbandara utama Makassar. Setiap organisasi menginginkan produktivitas kerja yang tinggi dari pegawainya. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Di antaranya adalah faktor disiplin kerja, remunerasi dan motivasi. Disiplin kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi organisasi. kedisiplinan ini yang akan mempengaruhi para pegawai sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi.

Cara terbaik untuk menjaga karyawan termotivasi dengan baik adalah dengan cara memeberikan remunerasi, imbalan dan sebagian besar organisasi memahami dan menerapkan untuk mendapatkan yang terbaik dari karyawan mereka. Menurut Nurhayati & Supardi (2020) remunerasi adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi.Remunerasi dilator belakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan clean and good governance.Namun pada tataran pelaksanaanya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan berwibawa tersebut tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa ada kesejahteraan yang layak dari pegawai.

Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai adalah motivasi. Kinerja dipengaruhi ole motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berprilaku ke arah tujuan. Menurut (Robbins et al. (2007) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Ole karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan lembaga dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan.

Pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut, yakni pengetahuan dan keterampilan kerja dan peningkatan motivasi kerja yang dilakukan dengan cara membina sikap mental pegawai serta situasi lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar? 2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar? 3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar?	1. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. 2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. 3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi keja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

2. **Tinjauan** Pustaka

Sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang relatif masih baru dalam dunia manajemen dan organisasi dan menjadi populer sejak awal dekade tahun tujuh puluhan, pada saat itu riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa pengelolan manusia atau tenaga kerja dianggap sebagai sumber daya dari pada hanya sebagai faktor produksi, akan memberi manfaat nyata bagi organisasi atau perusahaan. Siregar (2000) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah nilai potensi yang dimiliki manusia untuk memberdayakan, memanfaatkan dan mendayagunakan semua kemampuan untuk menghasilkan manfaat yang besar untuk kemakmuran dan kesejahteraan bersama.

Menurut Rivai (2009) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian merupakan proses dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistimatis yang dikenal dengan istilah manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sentral dalam upaya untuk mewujudkan eksistensinya berupa tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut harus mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebijakan pemerintah dan perubahan lingkungan. Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam berbagai aktivitas pelayanan untuk memperoleh keuntungan sesuai tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Proses pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai dasarnya dimulai dari perencanaan strategi tenaga kerja, strategi ini diarahkan kepada tenaga kerja dengan pengertian yang lebih khusus pada masa yang akan dating. Tujuannya membantu dan memastikan bahwa organisasi tersebut mempunyai tenaga kerja yang terampil, ahli dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pada prinsipnya upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu aspek kualitas fisik dan aspek kualitas non fisik. Kualitas fisik adalah berkaitan dengan tingkat kesehatan tenaga kerja sedangkan kualitas non fisik berkaitan dengan kemampuan dan kecerdasan. Pengembangan sumber daya manusia disatu pihak dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja manusia tersebut dalam melakukan berbagai macam kegiatan dalam masyarakat. Disisi lain pengembangan sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan usaha peningkatan taraf hidup masyarakat itu sendiri. Kedua aspek ini harus berjalan secara bersamaan, oleh karena dengan memiliki keterampilan dan kemampuan mengerjakan tugas-tugas yang ada diharapkan juga peningkatan taraf hidup akan terpenuhi melalui sistem pemberian upah dan balas jasa yang memadai.

Undang-undang Nomor: 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) adalah unsur aparatur Negara yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Keberhasilan suatu instansi publik dalam mengembangkan dinamika kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sangat tergantung pada kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki (Setyaningsih & Ratnawati, 2009). Peranan strategis PNS selaku

penyelenggara pemerintahan dan pembangunan dalam mengemban tugas sebagai pelayan dan pelindung masyarakat, dituntut memiliki kompetensi sesuai dengan bidang profesi yang menjadi beban kerja guna mendapatkan aparatur yang berprestasi, bersih, jujur, dan berwibawa.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia dan peranannya sangat penting dalam perubahan dan mengubah organisasi. Pengembangan ini berkaitan dengan upaya meningkatkan kemampuan pegawai dan mengembangkan organisasi. Sebagai fungsi organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia akan membantu individu, kelompok dan keseluruhan organisasi menjadi lebih efektif dalam melaksanakan kegiatannya guna mencapai tujuannya. Tujuan pengembangan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas pada berbagai level organisasi.

Remunerasi

Handayani & Mustikaningsih (2014) mempunyai berbagai macam kebutuhan material maupun non material. Terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu gaji, tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport), tunjangan kinerja (insentif), tunjangan hari raya (THR), tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua. De Pora (2011) menyatakan secara harfiah remunerasi diartikan sebagai payment atau pembayaran, bisa juga uang ataupun subtitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas kontribusi mereka terhadap kinerja organisasi (Marwansyah, 2016)

Disiplin Kerja

Sinambela (2016) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengindentifikasi dan mengominikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Menurut Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Motivasi

Menurut Robbins et al. (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Hariandja (2002) mengemukakan motivasi yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Kinerja

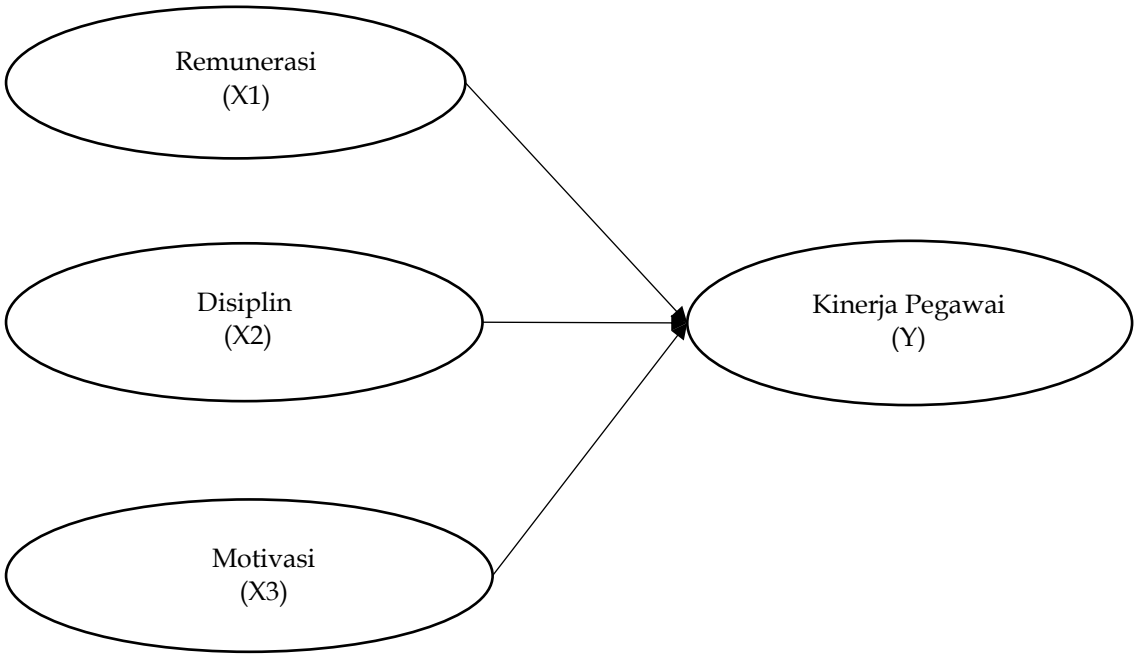
Kinerja atau performance adalah prestasi yang dihasilkan oleh suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja merupakan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output. Demikian pula pegawai berkaitan dengan system standar yang digunakan organisasi dalam mencapai tujuan (Manullang, 2002). Kinerja merupakan suatu implementasi pegawai negeri sipil dalam menjalankan aktivitas kerja pelayanan untuk menciptakan berbagai peluang kerja yang cepat, tepat, dan terpadu sesuai strategi dalam berbagai aktivitas teknis, taktik, dan praktis sesuai dengan tujuan pelayanan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2001). Uraian tersebut mendukung apa yang dikemukakan oleh Nurhayati & Supardi (2020) bahwa kinerja pegawai adalah bentuk aktualisasi pelayanan pegawai kepada masyarakat yang dijalankan berdasarkan kecepatan, ketepatan, kerjasama, kualitas, dan keterpaduan dari hasil kerja.

Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan akan terpenuhi apabila pengembangan manajemen SDM dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen sesuai dengan kebutuhan kemampuan melalui peningkatan pendidikan, keterampilan melalui diklat, peningkatan disiplin serta didasari

dengan kerja serta etos kerja tinggi yang dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan yang mengarahkan pegawai untuk berkinerja lebih baik.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar banyak ditentukan oleh penerapan pengembangan manajemen, sehingga bentuk penillaian kinerja harus sesuai dengan penilaian pimpinan yang memahami bagaimana mengukur suatu kinerja. Pengukuran suatu kinerja yang dilakukan oleh pimpinan selain pengukuran dengan menggunakan pengukuran yang dianggap subyektif, maka penilaian yang obyektif yang dipakai saat ini mengacu pada penilaian kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dan pada hakekatnya faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Upaya memberikan penjelasan mengenai dasar berfikir dalam penelitian ini maka penulis mencoba mengemukakan dalam satu bentuk kerangka alur pikir sehingga dapat memberikan gambaran tentang bagaimana konsep hubungan antara variabel –variabel independent dengan variabel dependent sekaligus memberikan solusi sehingga jalan keluar dalam memecahkan permasalahan pokok yang menjadi inti sentral dalam penelitian ini.Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyajikan kerangka dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variable dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka penelitian ini mengkaji kinerja pegawai untuk mengetahui apakah masing-masing dimensi vaariabel independen akan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Penyelidikan didasarkan pada hipotesis berikut:

H1: Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

H2: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan teknik slovin yakni dari 231 populasi menjadi 70 sampel dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskripsi. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui nilai mean. Uji kualitas data ini terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terdiri dari uji koefisien determinasi (R2), uji regresi parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan bantuan SPSS.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisiitas dan uji Autokorelasi menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial menggunakan Uji-t untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

1) Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

2)

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.550	3	1.183	23.121	0.000[b]
	Residual	3.378	66	0.051		
	Total	6.928	69			

Sumber: Data Diolah, 2021

Data pada tabel menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 23.121, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan (a = 0,05) akan diperoleh angka 2.74. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau 23.121 > 2.74 yang berarti, variable bebas berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal in dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

3) Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.189	.363		3.279	.002
Remunerasi	.244	.101	.290	2.414	.019
Disiplin	.224	.092	.269	2.445	.017
Motivasi	.273	.113	.281	2.409	.019

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa persamaan regresi berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.189 + 0.244X1 + 0.224X2 + 0.273X3 + e$$

Besarnya kontribusi atau sumbangan pengaruh ketiga variable independen relatif besar bepengaruh terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar yang dapat ditunjukkan melalui nilai indeks determinasi (R2) = 0.512 atau 51.2% dan masih terdapat 48.8% kinerja pegawai Kesyahbandaran

Utama Makassar ditentukan oleh faktor lain yang belum termasuk dalam keempat variabel penelitian ini. Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.716[a]	0.512	0.490	0.22623

Sumber: Data Diolah, 2021

b. Pembahasan

1) Pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa remunerasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar berdasarkan kenyataan yang ditemukan di tempat penelitian. Hasil ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi 0.019 < 0.05, dan nilai t hitung sebesar 2.414, yang menunjukkan bahwa jika remunerasi pegawai dapat ditingkatkan, maka dapat pula meningkatkan kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa variabel remunerasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya remunerasii yang dimiliki oleh pegawai memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan grading atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan kepada pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Remunerasi sebagai salah satu program reformasi birokrasi. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan.
Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi. Motivasi pegawai tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap suatu instansi. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins et al., 2007)

Dalam penelitian ini telah membuktikan remunerasi yang dimiliki pegawai melalui Remunerasi yang diberikan layak atau wajar, Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang, Remunerasi yang diberikan sesuai bobot pekerjaan, Remunerasi yang diterima sesuai masa kerja, Penetapan remunerasi perlu dikaitkan dengan prestasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Robbins et al. (2007) Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi. Motivasi pegawai tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap suatu instansi untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins et al., 2007).

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa disiplin secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar berdasarkan kenyataan yang ditemukan di tempat penelitian. Hasil ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi 0.017 < 0.05, dan nilai t hitung sebesar 2.445, yang menunjukkan bahwa jika disiplin pegawai dapat ditingkatkan, maka dapat pula meningkatkan kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

Pengaruh kedisiplinan terhadap pemberdayaan berdasarkan hasil penelitian ini menekankan pada bagaimana penerapan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai Pegawai. Fokus utama dari kedisiplinan adalah diharapkan adanya ketaatan Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku tersebut dan di samping itu, juga adanya perlakuan yang sesuai jika Pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sanksi bagi mereka yang melanggar ketentuan tersebut.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari persentase pengaruhnya masih ada sekelompok pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sehingga masih memerlukan adanya upaya perbaikan dan peningkatan kesadaran secara kontinyu dan berkesinambungan. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan akan mampu menciptakan peningkatan disiplin yang dapat meningkatkan penguatan pemberdayaan pegawai

Hasil penelitian ini dapat dikatakan mendukung konsep teori yang dikemukakan oleh (Notoatmojo, 2002) yang mengatakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap dan perilaku yang dapat ditunjukkan oleh setiap pekerja atau pegawai dalam mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, penelitian ini juga telah mendukung hasil penelitian Gani (2018) yang menemukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja petugas teknis pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros dan juga hasil penelitian Liyas & Primadi (2017) yang menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo.

Berdasarkan uraian di atas, dapat membuktikan bahwa kinerja Pegawai, telah menerapkan disiplin kerja berdasarkan kehadiran yang disesuaikan dengan peraturan jam kerja, pelaksanaan tugas senantiasa berpedoman pada aturan yang berlaku, kemampuan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, konsistensi dalam melaporkan hasil kerja kepada atasan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dan dapat menjadi contoh yang baik bagi sesama Pegawai karena memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar berdasarkan kenyataan yang ditemukan di tempat penelitian. Hasil ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi 0.019 < 0.05, dan nilai t hitung sebesar 2.409, yang menunjukkan bahwa jika motivasi pegawai dapat ditingkatkan, maka dapat pula meningkatkan kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dalam mengatasi situasi yang sulit.

Adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya. Pegawai yang terpenuhi seluruh kebutuhannya termasuk kebutuhan fisiologisnya, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, tentu akan membuat pegawai puas sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja dengan maksimal sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, kelima indikator tersebut telah mampu membentuk variabel motivasi dalam mendukung peningkatankinerja pegawai pada Kesyahbandaran Utama Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Manullang, 2002) bahwa motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan segala daya dan upayanya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Siagian (2003) bahwa motivasi sebagai faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Pentingnya motivasi bagi pegawai karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal.

Teori Maslow dalam Donnelly Jr et al. (1985) mengembangkan teori motivasi yang dikenal dengan hirarki kebutuhan meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan (safety and security); kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman lingkungan atau kejadian, rasa memiliki, sosial dan cinta, kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta, harga diri, kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan orang lain, perwujudan diri, kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi. Teori Maslow tersebut lebih mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarah kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri).

Keseluruhan indikator yang membentuk variabel motivasi, terbukti memberikan pengaruh signifikan. Pengaruh signifikan yang ditunjukkan oleh indikator-indikator tersebut, didasarkan oleh hakikat manusia bekerja tidak hanya mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi yang lebih penting adalah bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, motivasi menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolok ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kesyahbandaran Utama Makassar.

Selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan motivasi dengan kinerja menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2016) dan Palagia et al., (2012) bahwa motivasi memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang motivasi dan kinerja berlaku atau terbukti.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

6. Saran

Adapun saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah mengkaji pengaruh remunerasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar adalah sebagai berikut:

1. Pada aspek remunerasi, untuk meningkatkan dan memelihara kinerja pegawai terutama dalam hal pelayanan, maka manajemen perlu melakukan upaya meningkatkan pemberian imbalan berbasis kinerja secara jujur transparan.
2. Pada aspek disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, oleh karena itu penting sekali bagi pimpinan menciptakan dan rnemberikan pekerjaan sesuai SOP.
3. Pada aspek Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, oleh karena itu penting sekali bagi pimpinan menciptakan dan rnembangkitkan motivasi yang kuat bagi pegawainya. Seperti kebutuhan fisiologis berupa pemenuhan kebutuhan pokok, imbalan tambahan dan jaminan asuransi kesehatan. Serta promosi jabatan maka akan tercipta kepuasan tersendiri bagi pegawainya.

Daftar Pustaka

De Pora, A. (2011). Remunerasi, Kompensasi dan Benefit. In *Jakarta: Rana Pustaka*. Rana Pustaka.

Donnelly Jr, J. H., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (1985). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2*. Erlangga.

Gani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai di FEBI UIN Alauddin Makasar. *Jurnal ASSETS*, *8*(3), 125–141.

Handayani, R., & Mustikaningsih, Y. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, *29*(1).

Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.

Harlie, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Usaha Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *11*, 117–124.

Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia* (3th ed.). Bumi Aksara.

Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, *2*(1), 17–26.

Manullang, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesebelas*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). CV Alfabeta.

Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

Notoatmojo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keem). BPFE.

Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem remunerasi dan kualitas kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *5*(2), 140–153. https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008

Palagia, M., Brasit, N., & Amar, M. Y. (2012). Pegawai Pada Kantor Pajak Remuneration, Motivation, and Job Satisfaction On Employee. *Magister Manajemen Universitas Hasanuddin*, 1–10.

Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.

Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Ehrlich, A. (2007). *Perilaku Organisasi Jilid 2* (Edisi ke-1). Salemba Empat.

Setyaningsih, S., & Ratnawati, R. S. T. (2009). Pengaruh Budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Publik*, *1*(1), 17–30.

Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara*. Graha Ilmu.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Siregar, S. (2000). Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja). In *PT. Gramedia. Jakarta*. PT. Gramedia.