

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin

(The Influence of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Harbormaster's Office and Class I Port Authority of Banjarmasin)

**Rofinus Leki¹, Said Ali Faisal², Abdul Kadir³,
Ali Audah⁴, Hardika Muhammad Fatih⁵**

^{1,2,3,4,5}Pancasetia College of Economics Banjarmasin

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja pegawai sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling, melibatkan sejumlah pegawai sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,978 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 97,8%, sedangkan sisanya 2,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara parsial, disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah peningkatan disiplin kerja, didukung oleh motivasi dan kompensasi yang memadai, akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Implikasi praktis penelitian ini mendorong manajemen untuk memperkuat kebijakan kedisiplinan, sistem penghargaan, serta program motivasi agar kinerja pegawai dapat lebih optimal.

Kata Kunci: motivasi, kompensasi, disiplin kerja, kinerja pegawai, kesyahbandaran

Abstract: This study aims to analyze the influence of work motivation, compensation, and work discipline on employee performance at the Port Authority and Harbormaster Office (Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan) Class I Banjarmasin. The research is based on the importance of improving employee performance as a key factor in ensuring the organization's success in delivering optimal public services. A quantitative approach was employed using a survey method with questionnaires distributed to selected employees as respondents through purposive sampling. Data analysis was carried out using multiple linear regression with F-test, t-test, and coefficient of determination (R^2). The findings indicate that work motivation, compensation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. The coefficient of determination (R^2) of 0.978 shows that the three independent variables explain 97.8% of employee performance variation, while the remaining 2.2% is influenced by other factors outside the model. Partially, work discipline is the most dominant variable influencing employee performance. The study concludes that improving work discipline, supported by adequate motivation and compensation, significantly enhances employee performance. The practical implication suggests that management should strengthen disciplinary policies, reward systems, and motivational programs to optimize employee performance.

Keywords: motivation, compensation, work discipline, employee performance, port authority

Alamat Korespondensi: Abdul Kadir, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Pancasetia Banjarmasin
e-mail: audahkadir63@gmail.com

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan dengan jumlah 17.504 pulau dan wilayah laut yang lebih luas dibandingkan daratannya. Berdasarkan

data Badan Pusat Statistik (2023), luas daratan Indonesia tercatat 1,91 juta km², sedangkan perairannya mencapai 3,27 juta km². Posisi geografis yang strategis di antara benua Asia dan Australia serta

Samudera Pasifik dan Hindia menjadikan transportasi laut sebagai sarana utama untuk menghubungkan antarwilayah. Aktivitas pelayaran yang berlangsung membutuhkan pengelolaan yang baik, khususnya dalam menjaga keselamatan dan keamanan kapal. Namun, fakta di lapangan menunjukkan masih adanya kasus kecelakaan laut yang disebabkan kurang optimalnya penerapan regulasi pelayaran, baik berdasarkan aturan nasional maupun ketentuan internasional.

Pentingnya keselamatan pelayaran ditegaskan dalam PP No. 31 Tahun 2021 tentang Pelayaran, yang menugaskan Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan sebagai pihak berwenang dalam investigasi kecelakaan kapal. Ketentuan ini diperkuat melalui Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 64 Tahun 2010, yang menetapkan fungsi Syahbandar meliputi pengawasan, pengujian, serta penerbitan sertifikat kelaiklautan kapal. Oleh karena itu, peran Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) sangat penting dalam menjamin keselamatan pelayaran sekaligus memberikan pelayanan kepelabuhanan yang berkualitas.

Dalam organisasi, keberhasilan pelaksanaan fungsi tersebut tidak terlepas dari kinerja pegawai. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2016). Hasibuan (2013) menekankan bahwa pencapaian tujuan organisasi tidak hanya dipengaruhi teknologi dan dana, tetapi juga bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dengan demikian, program kerja hanya akan berjalan optimal bila didukung oleh pegawai yang berkinerja baik.

Beberapa faktor memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya

kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Handoko (2018) menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atas kontribusi pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Motivasi, menurut Mathis & Jackson (2016), adalah dorongan internal yang mendorong individu mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, disiplin mencerminkan kesediaan pegawai mematuhi aturan organisasi serta melaksanakan tugas sesuai standar.

Kondisi di KSOP Kelas I Banjarmasin menunjukkan bahwa aspek disiplin masih menjadi persoalan. Berdasarkan data absensi tahun 2022, tercatat 534 kali keterlambatan pegawai dengan jumlah izin dan ketidakhadiran tanpa keterangan yang cukup tinggi. Hal ini berpotensi menurunkan kinerja organisasi meskipun telah diterapkan sistem reward and punishment. Selain itu, masyarakat masih mengeluhkan lambannya pelayanan perizinan keberangkatan kapal, yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait faktor yang memengaruhi kinerja. Penelitian Martinus (2018) dan Murdiyanto (2019) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif, sementara penelitian Dwikristianto dan Kempa menemukan kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Adanya perbedaan hasil ini mencerminkan research gap yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya pada instansi pemerintah di bidang kepelabuhanan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KSOP Kelas I Banjarmasin. Temuan penelitian diharapkan memberikan

kontribusi empiris dan masukan praktis bagi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kepelabuhanan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan. Hasibuan (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh pendapatan dalam bentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima pegawai atas jasa mereka. Dessler (2015) membaginya menjadi kompensasi langsung, seperti gaji, upah, bonus, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, asuransi, dan cuti berbayar. Heidjrachman (2017) menekankan bahwa kompensasi berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak dan merupakan hak pekerja sesuai perjanjian kerja. Kompensasi yang memadai tidak hanya membantu pegawai memenuhi kebutuhan, tetapi juga mendorong motivasi, meningkatkan semangat kerja, serta pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Umar (2017:16), indikator kompensasi dapat dilihat dari beberapa aspek. Gaji menjadi komponen utama karena mencerminkan penghargaan tetap yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, insentif berperan sebagai tambahan penghasilan yang diberikan untuk mendorong produktivitas kerja. Bonus juga menjadi salah satu bentuk kompensasi yang biasanya diberikan berdasarkan pencapaian tertentu atau keberhasilan organisasi. Upah diberikan sebagai balas jasa langsung sesuai jam kerja atau volume pekerjaan. Premi, di sisi lain, merupakan imbalan tambahan yang berkaitan dengan risiko atau

kondisi khusus dalam pekerjaan. Tidak kalah penting adalah fasilitas pengobatan yang mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai. Terakhir, prestasi kerja juga dijadikan indikator karena seringkali kompensasi dikaitkan dengan pencapaian individu dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau penggerak. Dalam konteks manajemen, motivasi dipahami sebagai upaya untuk mengarahkan potensi individu agar bersedia bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Hasibuan (2018) menekankan motivasi sebagai kekuatan yang menumbuhkan semangat kerja sehingga mendorong kerjasama efektif, sedangkan Mangkunegara (2017) melihatnya sebagai kondisi yang memacu pegawai untuk meraih target yang diharapkan.

Dorongan motivasi dapat muncul dari kebutuhan memperoleh kepuasan maupun menghindari kesulitan, yang terbagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik lahir dari dalam diri, misalnya belajar untuk menambah pengetahuan, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi faktor luar, seperti mengejar nilai baik atau penghargaan tertentu. Motivasi juga berkembang dalam beberapa tingkat, mulai dari dorongan dasar yang dipengaruhi faktor eksternal, kemudian berlanjut pada pengaturan pola pikir, peningkatan keterampilan kerja, hingga mencapai level energi puncak, ketika individu mampu menjaga semangat sekaligus menjadi inspirasi bagi orang lain.

Rivai dan Sagala (2019:838) mengemukakan beberapa indikator motivasi kerja, antara lain rasa aman dalam bekerja, pemberian gaji yang

adil, lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan atas prestasi, serta perlakuan manajemen yang adil. Faktor-faktor tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek materi, tetapi juga kondisi psikologis dan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Dengan demikian, motivasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja sekaligus menunjang keberhasilan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas sekaligus menjadi pendorong semangat, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin dianggap efektif apabila mampu menumbuhkan kedisiplinan bawahannya. Namun, menjaga disiplin bukan hal yang mudah karena dipengaruhi banyak faktor. Rivai (2016) memandang disiplin sebagai sarana manajer untuk mengarahkan perilaku pegawai serta meningkatkan kesadaran dalam menaati aturan dan norma sosial. Tanpa disiplin, kinerja optimal sulit dicapai. Senada dengan itu, Singodimedjo (2016) menegaskan bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kerelaan individu untuk mematuhi peraturan demi keteraturan organisasi, pencegahan pemborosan, perlindungan aset, serta koreksi terhadap kesalahan. Dengan demikian, disiplin menjadi instrumen strategis bagi efisiensi dan keberlangsungan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017), indikator disiplin dipengaruhi berbagai faktor yang saling berkaitan. Pertama, kejelasan tujuan dan kemampuan pegawai penting agar arah kerja selaras dengan kompetensi. Kedua, keteladanan pemimpin berfungsi sebagai panutan dalam berperilaku disiplin. Ketiga, pemberian imbalan yang adil mampu memotivasi pegawai untuk menaati aturan. Keempat, keadilan dalam

pembagian tugas mendorong rasa percaya dan kepatuhan. Faktor lainnya mencakup pengawasan melekat (waskat), sanksi yang tegas untuk mencegah pelanggaran, serta penerapan aturan yang konsisten. Selain itu, hubungan kemanusiaan yang harmonis di lingkungan kerja dapat memperkuat komitmen pegawai dalam menjaga disiplin.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan hasil kombinasi antara aturan, penghargaan, pengawasan, keteladanan, serta interaksi yang adil sehingga mendukung keteraturan, kinerja, dan keberhasilan organisasi.

Kinerja

Kinerja, yang berasal dari istilah job performance atau actual performance, merujuk pada prestasi nyata yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya. Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diemban. Wirawan dalam Abdullah (2014) menyebutnya sebagai keluaran dari fungsi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, sedangkan Nawawi dalam Widodo (2015) menekankan kinerja sebagai hasil kerja fisik maupun nonfisik. Simanjutak menegaskan kinerja sebagai tingkat pencapaian tugas dalam periode tertentu dan menambahkan bahwa pencapaiannya dipengaruhi oleh kualitas pegawai, sarana pendukung, serta faktor eksternal berupa kebijakan dan hubungan industrial.

Indikator kinerja menurut Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) mencakup enam aspek utama. Pertama, kualitas hasil kerja yang sesuai standar ideal. Kedua, kuantitas atau jumlah output yang diselesaikan. Ketiga, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas sesuai jadwal.

Keempat, efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya guna meningkatkan hasil dan mengurangi kerugian. Kelima, kemandirian pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak bergantung pada atasan. Keenam, komitmen, yakni loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Sejumlah studi menunjukkan hubungan erat antara kompensasi, motivasi, disiplin, dan kinerja. Nasution (2019) serta Akbar dan Sitohang (2020) menemukan kompensasi sebagai faktor dominan. Rahmawati (2019) menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan, sementara kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Temuan serupa dikemukakan Prakoo (2018), sedangkan Theodora (2019) menegaskan motivasi aspek relatedness dan growth berkontribusi positif, tetapi dimensi existence tidak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin. Pemilihan lokasi didasarkan pada belum adanya kajian khusus terkait variabel tersebut. Berdasarkan tujuan, penelitian ini bersifat eksplanatori karena berupaya menjelaskan hubungan kausal melalui pengujian hipotesis.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai KSOP Kelas I Banjarmasin sebanyak 109 orang, terdiri atas 98 ASN dan 11 Non ASN. Karena jumlah populasi relatif kecil, digunakan metode sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin yang disusun

berdasarkan indikator variabel dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya.

Analisis data dilakukan secara bertahap melalui uji instrumen, statistik deskriptif, dan uji asumsi klasik. Selanjutnya, regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2), dibantu perangkat lunak statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas		
		R	Sig	Ket
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	P1	0,833	0,000	Valid
	P2	0,757	0,000	Valid
	P3	0,767	0,000	Valid
	P4	0,831	0,000	Valid
	P5	0,575	0,000	Valid
	P6	0,894	0,000	Valid
	P7	0,462	0,000	Valid
	P8	0,647	0,000	Valid
	P9	0,739	0,000	Valid
	P10	0,751	0,000	Valid
	P11	0,608	0,000	Valid
	P12	0,575	0,000	Valid
	P13	0,576	0,000	Valid
	P14	0,807	0,000	Valid
Motivasi (X ₂)	P1	0,890	0,000	Valid
	P2	0,839	0,000	Valid
	P3	0,732	0,000	Valid
	P4	0,760	0,000	Valid
	P5	0,830	0,000	Valid
	P6	0,480	0,004	Valid
	P7	0,886	0,000	Valid
	P8	0,418	0,014	Valid
Disiplin kerja (X ₃)	P1	0,833	0,000	Valid
	P2	0,873	0,000	Valid
	P3	0,612	0,000	Valid
	P4	0,434	0,000	Valid
	P5	0,969	0,000	Valid
	P6	0,774	0,000	Valid
	P7	0,647	0,000	Valid
	P8	0,312	0,000	Valid
Kinerja Pegawai Y	P1	0,779	0,000	Valid
	P2	0,636	0,000	Valid
	P3	0,664	0,000	Valid
	P4	0,672	0,000	Valid
	P5	0,792	0,000	Valid
	P6	0,774	0,000	Valid
	P7	0,803	0,000	Valid
	P8	0,635	0,000	Valid
	P9	0,747	0,000	Valid
	P10	0,644	0,000	Valid
	P11	0,292	0,094	Valid
	P12	0,669	0,000	Valid

Seluruh butir kuesioner memiliki signifikansi $< 0,05$ sehingga dinyatakan

valid, mampu mengukur indikator variabel dengan tepat, dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Penilaian
Kompensasi (X1)	0,745	Reliabel	Baik
Motivasi (X2)	0,861	Reliabel	Baik
Disiplin Kerja (X3)	0,825	Reliabel	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	0,779	Reliabel	Baik

Uji reliabilitas menunjukkan seluruh butir kuesioner memiliki Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel, konsisten, dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel penelitian secara tepat.

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	66.245	516.283		.128	.898
1 X1	17.712	5.462	.271	3.243	.002
X2	1.836	.654	.252	2.806	.007
X3	.111	.006	.969	19.025	.000

a. Dependent Variable: Y

Secara matematis, model fungsi regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 66.245 + 17.712 X_1 + 1.836 X_2 + 0.111 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, interpretasi koefisiennya adalah sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 66,245 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi (X₁), motivasi (X₂), dan disiplin kerja (X₃) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) berada pada angka 66,245.

b. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 17,712 bernilai positif. Hal ini berarti terdapat

hubungan searah antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 17,712 satuan.

c. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 1,836 juga bernilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan searah antara motivasi dengan kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,836 satuan.

Tabel 4 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1150.060	3	396.687	3230.071	.000 ^b
Residual	14.706	105	.125		
Total	1156.666	108			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada Tabel 5.15 diperoleh nilai Fhitung sebesar 3.230,071, sedangkan Ftabel sebesar 2,92. Karena Fhitung (3.230,071) > Ftabel (2,92), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menguji hipotesis. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5.14, diperoleh temuan sebagai berikut:

Variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$) dengan nilai thitung 3,243 lebih besar dari ttabel 1,69726. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 ($< 0,05$) dengan nilai thitung 2,806 lebih besar dari ttabel 1,69726. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan nilai thitung 19,025 lebih besar dari ttabel 1,69726. Dengan demikian, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil uji parsial menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan nilai t-hitung, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai, karena memiliki nilai thitung paling tinggi dibandingkan dengan variabel kompensasi dan motivasi. Hal ini berarti peningkatan disiplin kerja akan memberikan kontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya.

Tabel 5 Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.978	.978	.36976

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R

Square sebesar 0,978. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 97,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada rentang 0,800–1,000. Dengan demikian, model penelitian ini dinyatakan memiliki kemampuan prediksi yang tinggi. Adapun sisanya sebesar 2,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai dapat diterima.

Dalam konteks pengelolaan organisasi, pemberian kompensasi yang tepat merupakan faktor penting untuk meningkatkan dorongan kerja pegawai. Kompensasi yang sesuai akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Bentuk kompensasi yang dapat berupa gaji, bonus, insentif, maupun penghargaan non-materi terbukti mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat serta berprestasi (Nawawi, 2016). Kompensasi sendiri didefinisikan sebagai keseluruhan imbalan yang diterima pegawai atas kontribusinya terhadap organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial (Suparyadi, 2017). Apabila kompensasi

yang diberikan tidak memadai, pegawai cenderung kehilangan motivasi bahkan keluar dari organisasi, sehingga perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam proses penggantian maupun perekrutan pegawai baru (Hasibuan, 2017).

Selain kompensasi, disiplin kerja juga merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, organisasi sulit mencapai hasil optimal, sebaliknya disiplin yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sutrisno (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan yang ditetapkan manajemen, baik secara sukarela maupun karena kewajiban.

Selain disiplin, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, bersemangat, dan berkomitmen terhadap tugas yang diberikan. Tanpa motivasi, pegawai cenderung bekerja secara minimal dan tidak mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar tidak mengalami penurunan. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja, sehingga seseorang bersedia bekerja sama secara efektif untuk mencapai kepuasan tertentu. Hal ini sejalan dengan Rozzaid, Herlambang, dan Devi (2015) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan, baik internal maupun eksternal, yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Alfiam (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kompensasi yang memadai, motivasi yang tinggi, serta disiplin kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik.

Kompensasi Berpengaruh Signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel kompensasi (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Dalam konteks pengelolaan organisasi, pemberian kompensasi yang tepat mampu memberikan dorongan lebih bagi pegawai untuk bekerja dengan optimal. Kompensasi yang sesuai tidak hanya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Bentuk kompensasi seperti bonus, insentif, penghargaan, maupun fasilitas lain akan menumbuhkan motivasi, semangat kerja, dan dorongan bagi pegawai untuk berprestasi (Nawawi, 2016).

Kompensasi pada hakikatnya adalah keseluruhan pendapatan yang diterima pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial (Suparyadi, 2017). Apabila kompensasi yang

diberikan tidak memadai, maka pegawai cenderung mencari peluang di tempat lain, sehingga organisasi akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan maupun merekrut tenaga kerja yang berkualitas (Hasibuan, 2017).

Lebih lanjut, kinerja pegawai yang tinggi dapat dibentuk melalui kesadaran manajemen untuk memberikan arahan dan dukungan terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rivai & Basri, 2019). Menurut Mangkunegara (2016), kinerja merupakan prestasi kerja atau kemampuan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai standar kerja yang ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi, sementara kinerja yang buruk justru menjadi hambatan. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil yang diharapkan organisasi sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu maupun dari luar dirinya untuk menyelesaikan

tugas yang diemban. Pegawai yang termotivasi cenderung berusaha meningkatkan kinerja karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh penghargaan, maupun mengaktualisasikan diri melalui pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, konsisten, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Apabila motivasi kerja tinggi, maka pegawai akan menunjukkan semangat kerja yang maksimal. Sebaliknya, tanpa adanya motivasi, pegawai cenderung bekerja dengan rendahnya antusiasme, sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, instansi perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai agar kontribusi yang diberikan senantiasa optimal.

Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga bersedia bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Rozzaid, Herlambang, & Devi (2015) menegaskan bahwa motivasi dapat berupa kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang dalam mencapai tujuan.

Kinerja yang baik dapat terbentuk apabila pimpinan organisasi mampu memberikan arahan, dukungan, serta fasilitas yang memadai agar pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Rivai & Basri (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja atau kemampuan yang dicapai individu sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja yang optimal akan

mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang buruk justru menjadi hambatan.

Dengan demikian, motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai sebagai bentuk perilaku kerja dan prestasi yang ditunjukkan dalam jangka waktu tertentu menjadi penentu keberhasilan suatu instansi. Karena sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam organisasi, maka peningkatan motivasi kerja akan berkontribusi langsung terhadap keberlangsungan dan kesuksesan instansi.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma, aturan, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan organisasi. Tanpa disiplin yang baik, organisasi akan sulit mencapai tujuan secara optimal. Disiplin juga mencerminkan kesadaran individu dalam mentaati seluruh peraturan yang ditetapkan, baik dijalankan dengan kesadaran diri sendiri maupun karena adanya dorongan dari manajemen.

Pada praktiknya, disiplin kerja tercermin dalam sikap, perilaku, serta

tindakan pegawai yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Pelanggaran terhadap aturan biasanya akan diikuti oleh sanksi sebagai bentuk pembinaan. Misalnya, pegawai yang sering terlambat masuk kerja, mengabaikan prosedur keselamatan, kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan, atau melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan, menunjukkan lemahnya disiplin kerja. Oleh karena itu, disiplin diperlukan sebagai sarana komunikasi organisasi dalam memberikan peringatan dan membentuk perilaku yang sesuai dengan standar kerja.

Menurut Sutrisno (2020), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati semua norma dan peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan, sedangkan menurunnya disiplin dapat menjadi penghalang dan memperlambat tercapainya target organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Veithzal Rivai (2014:444) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilakunya, serta meningkatkan kesadaran dalam menaati aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Agus (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan, meningkatkan tanggung jawab, dan mendorong pegawai bekerja lebih optimal, sehingga pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga model penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Artinya, kombinasi kompensasi yang tepat, motivasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Secara parsial, ketiga variabel bebas masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, baik finansial maupun nonfinansial, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi, semakin besar semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi mampu mendorong keteraturan, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja (X3). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang paling besar dibandingkan variabel lainnya, sehingga disiplin kerja menjadi faktor kunci yang menentukan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan

Otoritas Pelabuhan Kelas I Banjarmasin.

Nilai R Square sebesar 0,978 menunjukkan bahwa 97,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 2,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Pihak sekolah, khususnya kepala sekolah, disarankan untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, seperti memberikan inspirasi, dukungan individual, dan stimulasi intelektual kepada para guru, karena hal ini terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja mereka.

Peningkatan motivasi guru juga perlu menjadi perhatian, baik melalui pendekatan internal seperti pemberian apresiasi, maupun eksternal seperti peningkatan kesejahteraan dan pengembangan karier, agar semangat dan dedikasi guru tetap terjaga.

Disiplin kerja guru harus dijaga dan ditingkatkan melalui penerapan peraturan yang konsisten, pemberian teladan oleh pimpinan, serta pengawasan yang adil dan transparan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali faktor-faktor lain di luar kepemimpinan, motivasi, dan disiplin, yang juga dapat memengaruhi kinerja guru, seperti lingkungan kerja, kompetensi profesional, atau budaya organisasi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad S. Ruky. (2000). *Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Alex S Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi, (2003). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Bernadi, H. John & Joyce E.A Russel (1993). *Human Resource Management, International edition*, Singapura: McGraw Hill.Inc.
- Christilia O.Posuma (2013). Universitas Sam Ratu Langi, "*Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.*"
- Cushway, Barry, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Deborah Regina Tabita Kasenda, Rita Taroreh, Lucky Dotulong. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.volume 16 tahun 2016
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, Vol 17, No 2, September 2015.
- Fathoni, Abdurrahman. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fuad Mas'ud, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, et al., (2006), "*Organizations (Behavior, Structure, Processes).*"
- Gomes, Faustino Cardoso, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Gordon, Anderson, (1992). *Managing Performance Appraisal System*. UK. Strathclyde Business School.
- Hasiban, Muhammad, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, (2002), *Manajemen Personalial*, Yogyakarta: BPFE.
- Hendry Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ed. ke-3. Cet. Pertama. STIE-YKPN: Yogyakarta.
- Imam Ghozali. (2009). *Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kotter, John P and Heskett, James L. (1992). *Comporate and Performance*, The Free Press, New York.
- Lane, Jan Erik. (2008). *The Public Sectors, Concept, Model and Approaches*, London: Sage Publications.
- Linawati Suhaji. (2012), *The Influence of Motivation, Competence, Leadership and Work Environment on Employee Performance (Study at PT Herculon Carpet Semarang)*

- Malayu S. P Hasibuan. (2003). *Sumber Daya Manusia. Cet. Ke-4*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Syafri, (2007), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Martoyo, Susilo, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Nur Indriantoro, Supomo, B., (1999), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: BPFE.
- Program Pascasarjana Magister Manajemen, (2013), "*Panduan Penyusunan dan Penulisan Tesis*", Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Albanjary.
- Rahmad Restu Udayanto, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yuliantini, Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola, jurnal volume 3 tahun 2015
- Reddin, W.J, (1967), "*The 3-D Management Style Theory: A Typology Based on Task and Relationship Orientations*," *Training and Development Journal*, April, 8-17
- Rivai, Veithzal, (2009), *Performance Appraisal*. EdisiKedua. Raja GrafindoPersada. Jakarta
- Robbins, Stephen. P, (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prehallindo.
- Rozi, (2016). Universitas Lambung Mangkurat, "*Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan LingkunganKerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu dii Banjarmasin*."
- Ruky. Achmad.S., (2006). *Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sadili Samsuddin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schuller, Randall S dan Susan E. Jackson. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. Edisi ke-6, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, (2003), Cetakan kelima, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.