

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DISTRIK NAVIGASI TIPE A KELAS I
MAKASSAR**

Adila Rahmania¹, Andi Saharuddin,² Elisabeth Ambalele.³

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar

rahmaniaadila5@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 71 responden. Teknik penentuan sampel menggunakan metode Slovin. Data penelitian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan telah diuji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,433 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 43,3%, sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang menjalankan fungsi pelayanan publik dan teknis. Pada instansi yang bergerak di bidang keselamatan pelayaran, kinerja pegawai memiliki arti yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan keamanan, keselamatan, dan kelancaran transportasi laut. Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar, sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, memiliki tanggung jawab besar dalam penyediaan dan pemeliharaan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP), pengelolaan Alur Pelayaran, serta Telekomunikasi Pelayaran. Mengingat wilayah kerjanya mencakup jalur pelayaran strategis dan padat seperti Alur Laut Kepulauan Indonesia (ALKI) II, keberhasilan pelaksanaan tugas di kantor ini sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang profesional.

Tuntutan terhadap kinerja yang optimal di lingkungan Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar seharusnya diimbangi dengan penerapan disiplin kerja yang ketat dan motivasi kerja yang tinggi. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa indikasi permasalahan terkait belum optimalnya penerapan disiplin kerja. Hal tersebut terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang datang terlambat, pulang sebelum jam kerja berakhir tanpa alasan kedinasan yang jelas, serta terdapat pegawai yang hanya melakukan absensi pada awal jam kerja kemudian meninggalkan kantor dan kembali beberapa waktu setelah jam kerja berlangsung. Selain itu, masih dijumpai pegawai yang belum memanfaatkan waktu kerja secara optimal sehingga penyelesaian beberapa pekerjaan belum dapat dilakukan secara maksimal. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) antara tuntutan profesionalisme instansi kenavigasian dengan realitas perilaku kerja di lapangan.

Kinerja pegawai yang rendah atau belum optimal pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk bekerja secara sungguh-sungguh. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan tingkat usaha, arah perilaku, serta ketekunan seseorang dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja, inisiatif, dan komitmen yang lebih baik. Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. Rivai (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai sarana manajerial untuk membentuk perilaku kerja pegawai agar sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Rendahnya disiplin kerja dapat

menyebabkan keterlambatan, kelalaian, serta menurunnya kualitas kinerja, yang dalam konteks instansi kenavigasian, dapat berisiko pada terganggunya pelayanan keselamatan pelayaran.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai, seperti penelitian Siregar dan Wijaya (2021) pada PT JNE, Nasution (2022) pada PT Perkebunan Nusantara III, serta Putri dan Hidayat (2023) pada PT Securindo Packatama Indonesia. Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, penelitian pada instansi pemerintah yang memiliki karakteristik teknis, berisiko tinggi (*high-risk*), dan berkaitan langsung dengan keselamatan nyawa di laut seperti Kantor Distrik Navigasi masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) tersebut dengan mengkaji konteks spesifik pada instansi teknis sektor maritim. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar. Secara spesifik, penelitian ini memiliki tiga tujuan, yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; (2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; dan (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah serta rekomendasi praktis bagi pimpinan instansi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatif untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel. Lokasi penelitian berada di Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar, Jalan Nusantara No. 1, Makassar, dengan waktu pelaksanaan pada bulan Februari–Maret 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar yang berjumlah 243 orang, terdiri dari pegawai ASN dan non-ASN. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), serta variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas,

multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	47	66,2%	66,2%
Perempuan	24	33,8%	33,8%
Total	71	100,0%	100,0%

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent
19–29 tahun	17	23,9%	23,9%
30–39 tahun	14	19,7%	19,7%
40–49 tahun	32	45,1%	45,1%
50–59 tahun	8	11,3%	11,3%
Total	71	100,0%	100,0%

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent
SMA/Sederajat	14	19,7%	19,7%
Diploma (D1/D2/D3)	14	19,7%	19,7%
Sarjana (S1)	24	33,8%	33,8%
Magister (S2)	17	23,9%	23,9%
Doktoral (S3)	2	2,8%	2,8%
Total	71	100,0%	100,0%

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent
< 1 tahun	1	1,4%	1,4%
1–2 tahun	9	12,7%	12,7%
3–4 tahun	8	11,3%	11,3%
5–6 tahun	9	12,7%	12,7%
> 7 tahun	44	62,0%	62,0%
Total	71	100,0%	100,0%

3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,616	0,2335	Valid
X1.2	0,836	0,2335	Valid
X1.3	0,833	0,2335	Valid
X1.4	0,776	0,2335	Valid
X1.5	0,723	0,2335	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,774	0,2335	Valid
X2.2	0,792	0,2335	Valid
X2.3	0,722	0,2335	Valid
X2.4	0,718	0,2335	Valid
X2.5	0,705	0,2335	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y-1	0,773	0,2335	Valid
Y-2	0,811	0,2335	Valid
Y-3	0,829	0,2335	Valid
Y-4	0,695	0,2335	Valid
Y-5	0,696	0,2335	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	5	0,813	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	5	0,796	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,820	Reliabel

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

3.3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Uji	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov	0,094	Data berdistribusi normal (> 0,05)

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X_1)	0,721	1,387
Disiplin Kerja (X_2)	0,721	1,387

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot*, titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5,101	2,408		2,118	0,038
Motivasi Kerja (X_1)	0,368	0,109	0,362	3,368	0,001
Disiplin Kerja (X_2)	0,403	0,111	0,390	3,630	0,001

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,101 + 0,368X_1 + 0,403X_2$$

3.5. Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	3,368	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	3,630	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	137,206	2	68,603	25,952	0,000
Residual	179,752	68	2,643		

Total	316,958	70			
-------	---------	----	--	--	--

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,658	0,433	0,416	1,626

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25.0 (2026)

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = 3,368; $\text{sig} = 0,001 < 0,05$). Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan tingkat usaha, arah perilaku, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, inisiatif, serta komitmen yang lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = 3,630; $\text{sig} = 0,001 < 0,05$). Temuan ini mendukung pendapat Rivai (2018) bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai sarana manajerial untuk membentuk perilaku kerja pegawai agar sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin akan bekerja secara tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung = 25,952; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,433 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 43,3%, sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar ($\text{sig} = 0,001 < 0,05$).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar ($\text{sig} = 0,001 < 0,05$).

3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$), dengan kontribusi sebesar 43,3%.

DAFTAR PUSTAKA

Irfan, A., Risnawati, R., Syahrul, A., & Jumaidah, J. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633-3649.

Irfan, A., & Alfian, Y. I. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(1), 763-771.

Fajar, M. A., Irfan, A., & Hafipah, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Solusi Humanika Di Kota Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 16539-16553.

Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521-532.

Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The effect of job satisfaction and work motivation on employee performance through work discipline at the regional secretariat of east Luwu Regency. *Rahmawanti, NP (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)(Doctoral dissertation, Brawijaya University).*

Nasution. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III.*

Putri, & Hidayat. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Securindo Packatama Indonesia.*

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Bandung: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.).

London: Pearson Education.

Siregar, & Wijaya. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja*

Terhadap Kinerja Pegawai pada PT JNE.