

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Siti Mawahibah¹, Serlin Serang², Ramlawaty³

¹Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar. Email: sittimawahibah@gmail.com

^{2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi: sittimawahibah@gmail.com

Abstrak

Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar memiliki Aparatur Sipil Negara sebagai modal utama dalam melaksanakan operasional organisasi, serta menjadi aset penting dalam mencapai tujuan dan juga peningkatan kinerja organisasi. Kemampuan dalam bekerja para pegawai tidak terlepas dari motivasi, kompetensi dan etos kerja dalam lingkungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 70 pegawai dari total 227 pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun variabel etos memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Perkembangan organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan yang semakin besar, baik dari pengelolaan manajemen, kemampuan sumber daya manusia, penguasaan teknologi dan juga kemampuan bersaing antar perusahaan. Pengelolaan organisasi harus terintegrasi dan mencakup secara keseluruhan bagian pada setiap bagian perusahaan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal organisasi. Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya. Sementara faktor internal organisasi didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi (Wibowo & Phil, 2007)

Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan dalam mendorong potensi yang dimiliki dalam bekerja adalah kunci berhasilnya sebuah pengelolaan SDM. Kemampuan dalam bekerja tidak terlepas dari bagaimana motivasi yang terbentuk pada setiap sumber daya manusia perusahaan. Motivasi sebagai pendorong yang menjadikan setiap SDM yang ada di dalam perusahaan mampu melaksanakan tanggungjawab. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya bergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi yang baik akan mendorong terwujudnya sumber daya manusia yang memiliki jiwa kerja yang inisiatif dan berdampak positif bagi perusahaan terntunya.

Kemampuan sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya tentu terdorong atas harapan peningkatan kinerja yang maksimal serta kemampuan kompetitif yang positif setiap sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu, kompetensi menjadi sebuah bagian terpenting yang harus dimiliki pegawai. Pentingnya kompetensi ini adalah sebuah konsep kerja yang harus dipahami setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan, bahwa kompetensi dapat berupa pengetahuan, kemampuan, gaya kerja, kepribadian, dan kepercayaan yang secara langsung dapat berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Siregar (2019) menjelaskan bahwa kompetensi atau jiwa kompetensi yang dimiliki seorang pegawai adalah kekuatan yang dapat menunjang kemajuan perusahaan dan peningkatan kinerja secara menyeluruh. Pengetahuan serta kemampuan adalah kombinasi modal kerja yang sangat diharapkan dapat dimiliki pada setiap pegawai yang tentu saja menerapkan secara mutlak dalam setiap tanggung jawab pekerjaannya.

Setiap pegawai yang berada pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar diharapkan memiliki kemampuan atau kompetensi yang baik, hal ini tentu mengingat pentingnya dan besarnya tanggung jawab organisasi terhadap negara dan juga aturan undang-undang terkait transportasi laut di Indonesia. Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil mendefinisikan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Sartika, 2015).

Perubahan kondisi persaingan dan kemajuan global menjadi sebuah lingkungan yang perlu selalu direncanakan langkah demi langkah agar dapat bertahan dan berkembang di pasar persaingan. Kinerja tidak hanya melihat seberapa jauh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan menciptakan profitnya, melainkan juga penting memperhatikan proses dalam mengejar capaiannya. Tantangan dan juga tanggung jawab yang demikian besar membutuhkan komitmen dari setiap sumber daya manusia dalam memenuhi tanggung jawab tersebut. Dibutuhkan sumber daya manusia yang berakarakter dan juga memiliki pemahaman yang baik. Salah satu bentuk karakter sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang positif. Etos kerja menjadi gambaran atas sikap dan juga kemampuan setiap pegawai dalam melihat dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan pada sebuah pekerjaan. Totalitas dan sikap atas tanggung jawab yang diberikan merupakan etos kerja yang diharapkan dari setiap pegawai yang ada. Tasmara (2002) menyebutkan bahwa etos kerja dapat memberikan gambaran yang maksimal terhadap peningkatan kinerja, hal itu terlihat dari bagaimana etos kerja terlaksana dengan baik. Etos kerja hendaknya memiliki peranan yang kuat terhadap orientasi masa depan dengan memperhatikan perencanaan yang maksimal serta kemampuan pengelolaan waktu.

Perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar adalah harapan atas ketercapaian kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tanggung jawab secara profesional. Kinerja setiap sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tentunya akan memberikan kontribusi nyata atas capaian yang diperoleh. Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar terlihat masih ada beberapa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, hal tersebut dikarenakan kantor Kesyahbandaran Utama Makassar baru menerapkan pelayanan sistem online pada Penerbitan Buku Pelaut, Perpanjangan Buku Pelaut, Legalisir Buku Pelaut, Keterangan Masa Berlayar, Pemeriksaan Awak Kapal (*Crew List*), Pengesahan Perjanjian Kerja Laut dan Penyijilan, Dokumen Pengawakan (*Safe Manning Document*), Sertifikat Kecakapan Pelaut untuk KLM/Tradisional. Sehingga motivasi para pegawai menurun. Tentunya dengan peralihan sistem dari manual ke sistem online sejatinya memudahkan para pegawai dalam bekerja, tetapi hal tersebut memberi dampak kejenuhan pegawai sehingga motivasi kinerja pegawai menurun. Kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan terhadap pegawai mengakibatkan para pegawai merasa kurang diawasi kinerjanya. Mereka seakan malas bekerja di kantor atau malas berkantor. Dan tidak hanya itu, apabila pimpinannya tidak ada sebagian pegawai menunda-nunda pekerjaannya, pada waktu istirahat sering kali terlambat masuk, dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan ruangan pada jam kerja.

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar?	1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar?	2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar?	3. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

2. Tinjauan Pustaka

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis ataupun manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Sedarmayanti (2017) menuliskan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Organisasi ataupun sebuah perusahaan harus menempatkan sumber daya manusia sebagai sebuah modal utama dalam pelaksanaan kegiatan baik produksi maupun managerial. Sumber daya manusia menjadi penting peranannya dalam berbagai sehingga membutuhkan sebuah aspek manajemen yang baik dalam tata kelolanya. Kehadiran manajemen sumber daya manusia tentu berdampak pada bagaimana sumber daya manusia dapat digerakkan menjadi sebuah system ataupun modal kerja yang dimiliki sebuah organisasi atau perusahaan.

Motivasi

Winardi (2012) mengemukakan bahwa "Istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni movere yang berarti menggerakkan (to move)". Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Robbins et al. (2007) menyatakan, "Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan." Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang pegawai, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung Oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo & Phil, 2007). Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan,

pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja.

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004). Etos dipahami sebagai norma atau cara seseorang mempersepsi, menyikapi, memandang dan meyakini sesuatu. Sedangkan kerja adalah kata yang umum digunakan dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakter. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2019).

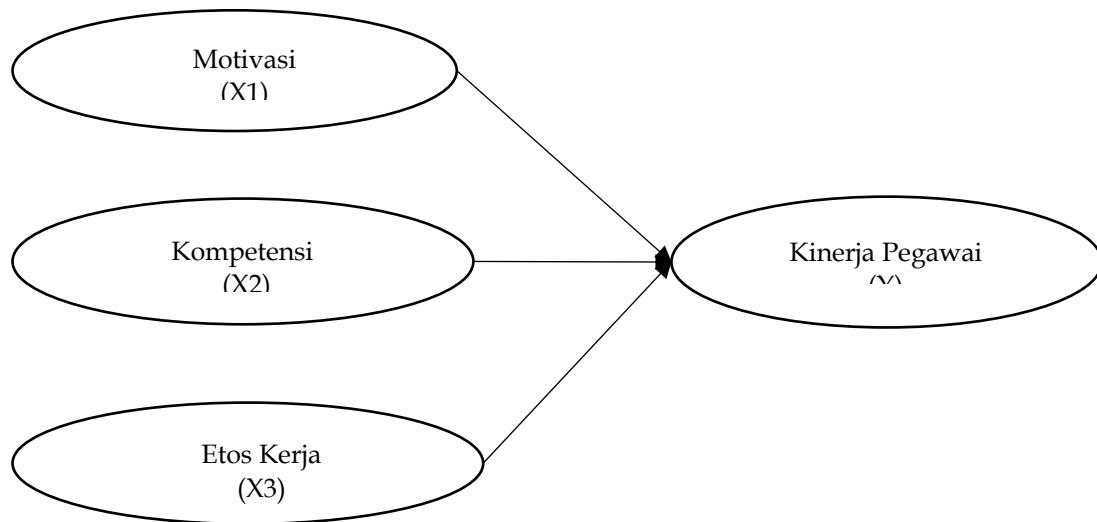
Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2009). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Wibowo & Phil (2007) menuliskan bahwa secara umum kinerja adalah suatu spesifik target yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh pegawai atau organisasi.

Kerangka Konseptual

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Kinerja merupakan suatu kondisi untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyajikan kerangka dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

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

- H1: Motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
- H2: Kompetensi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
- H3: Etos Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Definisi Operasional dan Pengukurannya

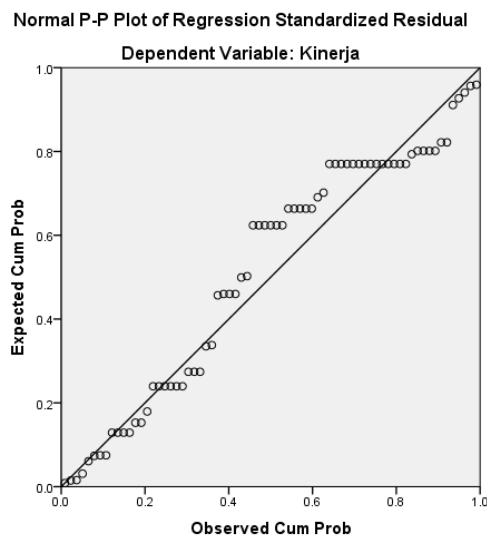
- Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Soedjono (2005) dalam Arif (2010) yakni: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, komitmen kerja. Metode Pengukuran menggunakan skala Guttman, yakni pilihan jawaban ya mendapat skor 2 dan pilihan jawaban tidak maka mendapatkan skor 1.
- Motivasi merupakan dorongan yang mengarahkan setiap orang untuk bertindak dan melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2012) terdiri dari: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri. Metode Pengukuran menggunakan skala Guttman, yakni pilihan jawaban ya mendapat skor 2 dan pilihan jawaban tidak maka mendapatkan skor 1.
- Kompetensi Merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Menurut Zwell (Wibowo, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain: Pengalaman, Keyakinan dan nilai-nilai, Karakteristik kepribadian dan Keterampilan. Metode Pengukuran menggunakan skala Guttman, yakni pilihan jawaban ya mendapat skor 2 dan pilihan jawaban tidak maka mendapatkan skor 1.
- Etos adalah Aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu: (Salamun dkk., 2017) Kerja keras, Disiplin, Jujur, Tanggung jawab dan Rajin Bekerja. Metode Pengukuran menggunakan skala Guttman, yakni pilihan jawaban ya mendapat skor 2 dan pilihan jawaban tidak maka mendapatkan skor 1.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan teknik slovin yakni dari 227 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 (R^2), uji regresi parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F) dengan bantuan SPSS.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian grafik normal *Probability Plot*, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arus garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode grafis ini menunjukkan model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

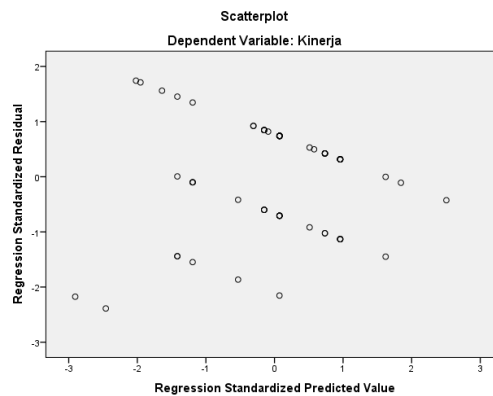
b. Uji Multikolienaritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolienaritas

Model	Collinearity Statistik	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0.943	1.060
Kompetensi	0.957	1.044
Etos	0.908	1.101

Hasil uji multikolinearitas pada tabel disamping menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kompetensi dan Etos memiliki nilai VIF yang lebih kecil 10 dan nilai toleransinya lebih besar 0,1. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah garis nol secara acak. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heterokedastisitas, melainkan homokedastisitas, dimana penelitian ini tidak menghasilkan parameter bias yang menyebabkan kesalahan dalam perlakuan.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.193	5.357	3	67	.002	1.874

Berdasarkan hasil pengujian Autokorelasi diperoleh nilai Durbin Watson terletak antara -2 dan 2 = $-2 < 1.874 < 2$, maka dapat disimpulkan bahwa model Regresi linier berganda tersebut tidak mengandung Autokorelasi

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan uji Autokorelasi menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai kantor 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)

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.307	3	.102	5.357	.002 ^b
Residual	1.280	67	.019		
Total	1.586	70			

Sumber: Data Diolah, 2021

Data pada tabel menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 5.357, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 2.74. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau $5.357 > 2.74$ yang berarti, variabel bebas berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,002 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel Motivasi, Kompetensi dan Etos berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

2) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.498	.350		4.283	.000
Motivasi	-.293	.119	-.278	-2.458	.017
Kompetensi	.419	.133	.353	3.151	.002
Etos	.074	.125	.068	.592	.556

Sumber: Data Diolah, 2021

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

$$Y = 1.498 - 0.293X_1 + 0.419X_2 + 0.074X_3 + e$$

Besarnya kontribusi atau sumbangan pengaruh ketiga variabel independen relatif besar berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar yang dapat ditunjukkan melalui nilai indeks determinasi (R^2) = 0.193 atau 19.3% dan masih terdapat 80.7% kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar ditentukan oleh faktor lain yang belum termasuk dalam ketiga variabel penelitian ini. Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.193	.157	.13819

Sumber: Data Diolah, 2021

b. Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Robbins menyatakan Motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, sehingga kepentingan pribadi pegawai pun akan terpelihara pula (Wibowo & Phil, 2007). Siagian (2018) menjelaskan Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuannya untuk membentuk keterampilan dan keterampilan personil serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan, mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dari Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal menunjukkan bahwa tidak selamanya motivasi itu berkorelasi positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja dalam hal ini adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi atau lembaga tempat bekerja. Hasil kerja ini dapat dilihat secara kuantitatif dan kualitatif, komitmen kerja pegawai, ketepatan waktu, dan kemandirian kerja. Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar merupakan salah satu unit pelaksanaan tugas Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan yang mempunyai tugas

melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum dibidang keselamatan dan keamanan pelayaran, serta koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan yang para SDM didalamnya ditempatkan sesuai pendidikan dan kompetensi. Peningkatan motivasi karyawan baik secara langsung dari atasan ternyata hanya penghargaan diri dari pimpinan tempat bekerja, sehingga pegawai senang dalam bekerja. namun hal ini tidak berdampak pada kuantitas dan kualitas hasil kerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini tingginya tingkat motivasi kerja pegawai justru dapat menurunkan kinerja pegawai. adanya pemberian motivasi yang tinggi baik secara langsung maupun tidak langsung pada pegawai di Kantor Kesyahbandaran Makassar bisa berarti ada nya tuntutan kerjaan yang lebih dari atasan. hal ini memicu adanya rasa khawatir atau stres bagi pegawai sehingga mereka lebih memilih bekerja sesuai dgn job des masing-masing dan melayani masyarakat sesuai prosedur semata krn kekhawatiran hal tersebut. terlebih lagi, kantor kesyahbandaran makassar memiliki tugas dalam melaksanakan pengawasan, dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. tugas ini memerlukan motivasi yang tinggi dalam menjalankan sehingga tidak memicu persepsi negatif dikalangan masyarakat. Hasil peneltian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin et al. (2021) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan Stikes Salewangan Maros, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga diperoleh Abdullah (2018) dalam penelitiannya yaitu pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bama Berita Sarana Televisi Surabaya. Lebih lanjut lagi, hasil penelitian Julianry et al. (2017) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi dalam penelitiannya yang mengkaji tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika.

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa Kompetensi pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara langsung Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar berdasarkan kenyataan yang ditemukan di tempat penelitian. Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin (Rivai, 2009). Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Artinya semakin maksimal kompetensi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi, begitu pun pada pegawai kantor Kesyahbandaran Utama Makassar yang dapat dilihat dari pengalaman, keyakinan dan nilai-nilai, karakteristik kepribadiannya dan keterampilannya.

Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif. Ini berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Menurut Dessler (2011) mengatakan bahwa "Kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja atau kinerja. Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.

Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar merupakan salah satu unit pelaksanaan tugas Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum dibidang keselamatan dan keamanan pelayaran, serta koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan sesuai dengan KM. 34 Tahun 2012 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran. Dalam melaksanakan tugasnya Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar memiliki 227 Aparatur Sipil Negara (Oktober tahun 2021) yang ditempatkan sesuai pendidikan dan kompetensi.

Setiap pegawai yang berada pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar diharapkan memiliki kemampuan atau kompetensi yang baik, hal ini tentu mengingat pentingnya dan besarnya tanggung jawab organisasi terhadap negara dan juga aturan undang-undang terkait transportasi laut di

Indonesia. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (underlying characteristic) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi prestasi kerja atau kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bukhari & Pasaribu (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja menunjukkan hasil penelitian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian Mulyasari (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Etos Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011).

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh dari Etos terhadap kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Hasil penelitian menunjukkan etos tidak mempengaruhi kinerja artinya bahwa etos kerja yang ada pada masing-masing pegawai, sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari kantor, etos kerja sudah menjadi bagian dari pekerjaan dan semua harus melakukan etos kerjanya, walaupun dalam meningkatkan kinerja dari etos kerja yang ada. Hasilnya kinerja tidak akan bertambah dengan apa yang diharapkan oleh kantor. Etos kerja menjadi gambaran atas sikap dan juga kemampuan setiap pegawai dalam melihat dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan pada sebuah pekerjaan. Totalitas dan sikap atas tanggung jawab yang diberikan merupakan etos kerja yang diharapkan dari setiap pegawai yang ada. Tasmara (2002) menyebutkan bahwa etos kerja dapat memberikan gambaran yang maksimal terhadap peningkatan kinerja, hal itu terlihat dari bagaimana etos kerja terlaksana dengan baik. Etos kerja hendaknya memiliki peranan yang kuat terhadap orientasi masa depan dengan memperhatikan perencanaan yang maksimal serta kemampuan pengelolaan waktu.

Hal ini mengkonfirmasi fakta di lapangan bahwa mayoritas pegawai memiliki tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa pengawasan sesuai dengan arahan dari atasan sehingga terbangun hubungan yang positif antara atasan dan bawahan. Hubungan yang positif tidak hanya dibangun berdasarkan dengan selesainya pekerjaan saja tetapi juga dibangun oleh sikap ramah, saling menghargai, saling mendukung, saling memahami, saling menjaga komunikasi yang baik sehingga jika pegawai hanya fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya saja tanpa memperhatikan hal lainnya maka kinerja pegawai tidak akan meningkat. Pegawai di kantor Kesyahbandaran Utama Makassar juga telah diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide kreatif agar dapat meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa, walaupun belum semua ide-ide kreatif tersebut dapat direalisasikan. Beberapa pegawai juga belum memiliki keberanian dan percaya diri untuk mengemukakan ide-ide kreatifnya yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, keahlian, dan pengalaman. Hal ini menyebabkan penyelesaian tindak lanjut hasil observasi lapangan tertunda karena masih kurangnya inisiatif dan kreatifitas pegawai yang hanya menjalankan arahan atasan sehingga kinerja pegawai tidak akan meningkat.

Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang ada dalam diri pegawai kantor Kesyahbandaran Utama Makassar terbentuk dengan melibatkan banyak faktor antara lain pendidikan, motivasi dan iklim organisasi. Pendidikan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang juga akan meningkatkan etos kerja, pegawai yang memiliki motivasi tinggi tentu akan memiliki etos kerja yang tinggi juga.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sumarauw & Timbuleng (2015) Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasrat Abadi Cabang Manado yang menunjukkan hasil etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian Sukmawati et al. (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan etos kerja tidak mempengaruhi kinerja. Dan penelitian Yasdianto et al. (2020) Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk yang menunjukkan bahwa etos tidak mempengaruhi kinerja.

6. Kesimpulan

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

1. Motivasi memiliki arah hubungan yang negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran Utama Makassar berdasarkan indicator pengukuran Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri.
2. Kompetensi memiliki arah hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran Utama Makassar diukur berdasarkan indikator Pengalaman, Keyakinan dan nilai-nilai, Karakteristik kepribadian dan Keterampilan.
3. Etos tidak memiliki arah hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kesyahbandaran Utama Makassar berdasarkan indicator pengukuran Kerja keras, Disiplin, Jujur, Tanggung jawab dan Rajin Bekerja.

7. Saran

Adapun saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah mengkaji pengaruh motivasi, kompetensi dan etos terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran Utama Makassar adalah sebagai berikut:

1. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis berharap penelitian-penelitian selanjutnya mampu mengembangkan dan melakukan penyempurnaan dengan tetap merujuk pada hasil-hasil penelitian yang sudah ada.
2. Pada aspek motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu kantor Kesyahbandaran Utama Makassar sebaiknya memaksimalkan aspek lain seperti kedisiplinan pegawai, komitmen kerja, budaya organisasi dan faktor lainnya, sebab dikantor telah ditetapkan tupoksi dan job desk masing-masing pegawai. Hal ini penting sebab motivasi pegawai yang tinggi justru menurunkan kinerja.
3. Pada aspek etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kantor Kesyahbandaran Utama Makassar perlu membangun sikap saling memahami, menghargai dan komunikasi yang baik. Karena etos kerja yang ada pada masing-masing pegawai, sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari kantor, etos kerja sudah menjadi bagian dari pekerjaan dan semua harus melakukan etos kerjanya.
4. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menjadi dasar dan rujukan dalam memperhatikan faktor-faktor lain yang belum dikaji dalam penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yang kajiannya dapat dikembangkan ke responden dari perusahaan atau organisasi lainnya, sehingga penelitian ini dapat berkontribusi dalam khasanah pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen.

Daftar Pustaka

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82-94.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Indeks.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236-245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Khasanah, U. (2004). Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi. In *Yogyakarta: Harapan Utama*. Harapan Utama.
- Mulyasari, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- PP No 101 Tahun 2000. (2000). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. In *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil* (Vol. 1999, Issue September).
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Ehrlich, A. (2007). *Perilaku Organisasi Jilid 2* (Edisi ke-1). Salemba Empat.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 54–65.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. In *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sinamo, J. (2011). Delapan Etos Kerja Profesional. In *Jakarta: Institut Mahardika*. Institut Mahardika.
- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai di lingkungan universitas negeri. *Jumant*, 11(1), 151–164.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 1051–1060.
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.2950>
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani.
- Wibowo, W., & Phil, M. (2007). Manajemen kinerja. In *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Prenada Media Group*. Prenada Media Group.
- Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Ekonomika Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 97–116. <https://doi.org/10.36908/esha.v6i1.143>