

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT
PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS III JENEPONTO**

TESIS
Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

BURHANUDDIN THALIB
2018.MM.2.2047

PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR UNIT PENEYELENGAGARA PELABUHAN
KELAS III JENEPONTO**

TESIS
Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

BURHANUDDIN THALIB
2018.MM.2.2047

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN
KELAS III JENEPONTO**

Oleh:

**BURHANUDDIN THALIB
2018.MM.2.2047**

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal, 16 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

School Of Business

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

“PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT
PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS III JENEPONTO“

Nama Mahasiswa : Burhanuddin Thalib
NIM : 2018.MM.2.2047
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. Muhammad Idris, SE.,M.Si
Anggota : Dr. Asri, S.Pd.,M.Pd

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E.,M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M

Tanggal Ujian : 16 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 162/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Maret 2021

Mahasiswa Ybs,



BURHANUDDIN THALIB
2018.MM.2. 2047

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: *“Pengaruh kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto”*.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Asri, S.Pd., M.Pd selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan didalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K., C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Penjaminan Mutu Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Maret 2021

Penulis

ABSTRAK

Burhanuddin Thalib. 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (2) pengaruh secara simultan Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 60 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Kompetensi, Motivasi kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Ini berarti bahwa Kompetensi, Motivasi kerja, dan Budaya Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (2) secara simultan Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (3) secara parsial menunjukkan bahwa Budaya kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

Kata kunci: *Kompetensi, Motivasi, budaya kerja dan, Kinerja*



ABSTRACT

Burhanuddin Thalib. 2021. *The Effect of Competence, Work Motivation, and Work Culture on Employee Performance of Class III Jeneponto Port Administration Unit Offices, supervised by Muhammad Idris and Asri.*

This study aims to analyze the effect of (1) partially Competence, Work Motivation and Work Culture on Employee Performance at the Office of the Class III Jeneponto Port Administration Unit (2) the simultaneous effect of Competence, Work Motivation and Work Culture on Employee Performance at the Port Administration Unit Office Class III Jeneponto (3) the most dominant variable affects the Employee Performance at the Class III Jeneponto Port Administration Unit Office.

This study was conducted on the employees of the Class III Jeneponto Port Administration Unit. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, as many as 60 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that (1) partially Competence, work motivation, and work culture have a positive and significant effect on employee performance at the Jeneponto Class III Port Administration Unit Office. This means that competence, work motivation, and work culture can improve employee performance at the Jeneponto Class III Port Administration Unit Office (2) simultaneously Competence, work motivation and work culture have a positive and significant effect on employee performance at the Class III Port Administration Unit Office, Jeneponto (3) partially shows that work culture is a variable that has a dominant effect toward performance at the Jeneponto Class III Port Operational Unit Office. This shows that the better the work culture of the employees will further improve the Employee Performance of the Class III Jeneponto Port Administration Unit Officers.

Keywords: *Competence, Motivation, Work Culture and Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Dalam	ii
Halaman Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Abstrak	vi
Abstract	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Pernyataan Orisinalitas Tesis	xiii
Identitas Mahasiswa, Pembimbing dan Penguji	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Budaya kerja.....	8
2.2.1 Fungsi Budaya kerja	13
2.2.2 Hubungan Kepemimpinan dan Budaya kerja	14
2.3. Kepemimpinan.....	16
2.3.1 Perkembangan Penelitian Tentang Teori Kepemimpinan	16
2.3.2 Teori Kepemimpinan Tradisional	20
2.3.3 Teori Kepemimpinan Modern	23
2.3.4 Model Kepemimpinan Kontinum dari Tannenbaum dan Schmidt	27
2.3.5 Model Kepemimpinan Situasional Tiga Indikator dari Reddin	28
2.3.6 Teori Siklus - Kehidupan dari Hersey dan Blanchard	29
2.4. Konsep Kepuasan Kerja.....	29
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	29
2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja	38
2.4.3 Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Karyawan	41

BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	46
3.2. Hipotesis.....	45
3.3. Definisi Operasional Variabel	45
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	46
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
4.3. Populasi dan Sampel	46
4.4. Skala dan Pengukuran Data	47
4.5. Pengujian Instrumen Penelitian	47
4.5.1 Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>)	48
4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test Of Reliability</i>)	49
4.6. Metode Pengumpulan Data	49
4.7. Teknik Analisa Data	50
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Karakteristik Responden	65
5.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	71
5.3. Uji Kualitas Data	76
5.4. Pengujian Hipotesis	84
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	88
BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Simpulan	96
6.2. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1	Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	58
2	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	59
3	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
4	Deskripsi Responden terhadap Kompetensi.....	62
5	Deskripsi Responden terhadap Motivasi Kerja	64
6	Deskripsi Responden terhadap Budaya Kerja	65
7	Deskripsi Responden terhadap Kinerja.....	66
8	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X ₁)	68
9	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X ₂).....	68
10	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X ₃).....	69
11	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	70
12	Hasil Uji Reliabilitas	71
13	Hasil Uji Multikolinearitas Data.....	73
14	Hasil Regresi Linear Berganda	74
15	Hasil Uji F	76
16	Hasil Parsial.....	77
17	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R ²).....	79

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Kerangka Konseptual Penelitian	45
2	Uji Normalitas Data	72
3	Uji Heterokedasitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Kuesioner penelitian	92
2	Tabulasi data responden	96
3	Output hasil olah data	99
4	Surat keterangan pengolahan dan validasi data	114
5	Surat izin penelitian	115

BAB I

P E N D A H U L U A N

1.1. Latar Belakang

Pemerintahan yang baik menjadi isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi.

Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai bagi tatanan masyarakat yang telah maju. Oleh karena itu, tuntutan akan pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajar dan harus direspons oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Seiring dengan itu muncul pula wacana tentang reformasi untuk mewujudkan suatu Indonesia baru yaitu Indonesia yang lebih demokratis, transparan dan adanya supremasi hukum yang merupakan suatu realita yang tidak dapat ditawar-tawar lagi oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah. Ada beberapa kalangan mengatakan bahwa menentang reformasi berarti menentang kehendak rakyat. Namun reformasi yang sedang dirintis di negara kita hendaknya dicermati lebih jauh agar sejalan dan berjalan pada koridor konstitusi serta berjalan secara damai.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan

bangsa lain. Kualitas manusia indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, seluruh pelaku yang berkompeten di dunia pendidikan termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dituntut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik.

Salah satu faktor yang memungkinkan menyebabkan kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif. Kenyataanya konsep motivasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauhmana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya Pramudyo (2010). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2012), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi. Menurut Grote (dalam Pramudyo, 2010), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung

pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi tidak didorong dengan motivasi maka tidak akan berjalan dengan baik. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah sebuah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Handoko (2001:225), Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Budaya kerja : Budaya terkenal sebagai konsep yang sulit untuk dirumuskan. Kroeber & Kluckhohn dalam Nicholson (2013) mengidentifikasi 164 definisi yang berbeda mengenai budaya. Sedangkan Hofstede (2012) mendefinisikan budaya sebagai “pemrograman mental kolektif” orang-orang dalam suatu lingkungan.

William M. Mercer (dalam Dessler 2013) merumuskan Budaya kerja sebagai : Suatu ekspresi kombinasi pengaruh dari keyakinan dasar organisasi, nilai-nilai harapan dan tindakan pola tertentu. Menurut Goldstein (2013) Budaya kerja adalah totalitas pola perilaku dan karakteristik pola pikir dari pegawai suatu organisasi, keyakinan, pelayanan, perilaku, dan tindakan dari pegawai.

Kinerja pegawai (job performance) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi

yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam susiati, 2013).

Dharma (2012, dalam susiati 2013) mendefinisikan kinerja sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2012 : 73) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu kelompok atau organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya:

1. Adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan pegawai merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut.
2. Kurangnya tanggung jawab dalam diri pegawai terhadap tugas dan kewajiban karena adanya pegawai yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan.
3. Rendahnya hasil kerja yang dicapai pegawai karena adanya pegawai yang belum memahami peran dan fungsinya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki.

4. Rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi, motivasi kerja, Budaya kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto?
2. Apakah kompetensi, motivasi kerja, Budaya kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto?
3. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial antara kompetensi, Motivasi kerja, budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan atau bersama-sama antara kompetensi, Motivasi kerja, budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variable yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan temuan ini dapat menjadi masukan bagi pejabat pada lingkup Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto yang bertanggungjawab terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya pegawai yang dipimpnannya.
2. Dapat memberikan sumbangan bagi usaha-usaha peningkatan kinerja pegawai bukan saja pada lingkup Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto, tetapi digunakan pada Instansi lainnya yang ada di Kabupaten Jeneponto.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Kompetensi, motivasi kerja dan Budaya kerja merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan dalam suatu organisasi. Karena hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Terdapat berbagai penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang di anggap relevan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh:

1. Penelitian Sahrin (2012) dengan judul “ Pengaruh Budaya kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja pegawai dilingkup Universitas Huluoleo Kendari dengan mengambil sampel 82 responden, menyimpulkan bahwa Budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah indikator yang digunakan. Indikator yang digunakan sahrin untuk mengukur Budaya kerja sebanyak 5 indikator yaitu arah organisasi, integritas, dukungan pimpinan teloransi terhadap kritik dan saran serta kontrol. Sedangkan pada penelitian ini sebanyak 7 indikator yakni keterkaitan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat hubungan antar manusia dan homogeneity vc diversity. Perbedaan lain adalah terletak pada obyek penelitian dan alat analisis yang digunakan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yakni Sahrin menggunakan indikator kualitas, kuantitas tanggung jawab dan disiplin,

sedangkan dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, konsistensi dan sikap.

2. Asrulla, (2012) dengan judul Pengaruh kompetensi, Motivasi dan disiplin terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan.
3. Agus (2012), penelitian ini dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Daerah kabupaten Pangkep dan Kepulauan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) berdasarkan atas hasil pengujian uji statistik regresi berganda terhadap faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, dengan menggunakan variabel kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil analisis faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi.
4. Hastia Akib (2016) dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jeneponto. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi kerja, Budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPRD Kabupaten Jeneponto, dan 2) Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jeneponto. Persamaan dengan penelitian ini

dalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi, Budaya kerja terhadap peningkatan prestasi kerja/kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan serta rumusan masalah.

2.1. Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya Pramudyo (2010). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2012:), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi. Menurut Grote (dalam Pramudyo, 2010), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2013: 6) dalam usaha untuk menjelaskan modal kinerja yang superior berbasis kompetensi. Spencer dan Spencer mengutip demikian:

“A competency is an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job situation.”

Memperjelas makna definisi tersebut, Spencer dan Spencer menguraikannya kata demi kata. Pertama, *underlying characteristic* bermakna kompetensi adalah sesuatu yang berada di dalam (*fairly deep*) dan merupakan bagian yang paling lama bertahan di dalam kepribadian seseorang dan dapat

memprediksi perilaku dalam berbagai macam situasi dan berbagai tugas. Kedua, causality related bermakna bahwa kompetensi memprediksi perilaku dan kinerja. Terakhir, criterion-referenced bermakna bahwa kompetensi sebetulnya memprediksi siapa mengerjakan dengan baik atau dengan sangat buruk yang diukur dengan kriteria- kriteria khusus atau standar tertentu.

Berkaitan dengan pemahaman mengenai kompetensi sebagai underlying characteristic seseorang, Spencer dan Spencer menyebutkan ada lima jenis karakteristik kompetensi. Kelimanya adalah: (1) motives, (2) traits, (3) self-concept, (4) knowledge, dan (5) skill. Penegertian masing-masing karakteristik tersebut dijelaskan oleh Spencer and Spencer (dalam Palan, 2013: 6), sebagai berikut:

”1. Motives. The things a person consistently thinks about or wants that cause action. Motives “drive, direct, and select” behavior toward certain actions or goals and away from others. 2. Traits. Physical characteristic and consistent responses to situations or information. 3. Self concept. A person’s attitudes, values, or self-image.4.Knowledge. Information a person has in specific content areas. 5. Skill. The ability to perform a certain physical or mental task.”

Lima karakteristik kompetensi tersebut dapat diterjemahkan dengan penjelasan berikut ini.Motives.Sesuatu secara konsisten dipikirkan yang menyebabkan seseorang bertindak.

Motives; mampu menggerakkan, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju kepada tindakan tertentu atau kepada tujuan.Orang- orang yang

termotivasi untuk mencapai sesuatu secara konsisten membuat sasaran yang menantang untuk dirinya sendiri, bertanggungjawab untuk menyelesaikannya, dan menggunakan umpan balik untuk melakukannya dengan lebih baik.

Traits; Merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2013: 7) mencontohkan karakteristik ini dengan pilot pesawat tempur yang memiliki reaksi waktu dan penglihatan yang baik. Begitu pula dengan kompleksnya mengontrol emosi sendiri dan berinisiatif sebagai bentuk respon-respon yang harus konsisten pada setiap situasi.

Self-concept; Karakteristik ini menitikberatkan pada sikap-sikap seseorang, nilai-nilai yang dianut/dipegang, atau citra diri. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri akan membuat orang tersebut efektif di hampir situasi apapun. Knowledge. Karakteristik ini merupakan kompetensi yang kompleks. Knowledge menginformasikan bahwa seseorang memiliki kadar pada bidang-bidang khusus. Misalnya, pengetahuan ahli bedah terhadap syaraf dan otot di dalam tubuh manusia. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2013: 7) menegaskan bahwa skor-skor tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksikan kinerja karena skor-skor tersebut gagal untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan yang sebenarnya digunakan dalam bekerja.

Skill; Kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik tertentu atau yang berhubungan dengan tugas-tugas memerlukan pikiran. Contoh dari karakteristik ini adalah keterampilan dokter gigi dalam menambal gigi tanpa merusak syaraf-syaraf gigi; kemampuan seorang programmer computer untuk mengorganisir

50.000 baris kode dalam barisan logika.

Menurut Spencer & Spencer (dalam Palan 2013: 8), motif (motives) meliputi (1) Orientasi pada pencapaian tugas (Achievement orientation), (2) Dampak dan pengaruh (Impact and influence). Impact and influence ini mencerminkan niat untuk mendekati, meyakinkan, mempengaruhi, atau membuat terkesan orang lain, agar mereka mendukung agenda tertentu atau mereka menjadi terpengaruh.

Sifat (Traits), meliputi (1) Inisiatif (Initiative), (2) Bekerjasama dengan tim (Teamwork and cooperation), (3) Membangun kebersamaan (Developing others). Developing others, berupa kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal. Bisa dengan mengirim orang ke program training secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan. Cara lain adalah dengan bekerja untuk mengembangkan para kolega, klien, bahkan atasan. Teamwork and cooperation berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.

Konsep diri (Self concept), meliputi (1) Percaya diri (Self confidence), (2) Kontrol diri (Self control). Self control adalah kemampuan untuk menjaga emosi dan meredam aksi negatif ketika sedang marah, tatkala berhadapan dengan oposisi atau tindakan kasar dari orang lain, atau saat bekerja dalam kondisi stres. Self control lebih sering ditemukan pada jabatan manajerial level bawah dan posisi kontributor individual dengan tingkat stres tinggi. Self control jarang disebut-

sebut untuk level manajer ke atas. Self confidence adalah keyakinan terhadap kemampuan diri menyelesaikan sebuah tugas. Self confidence adalah sebuah komponen dari kebanyakan model dari orang-orang berkinerja superior.

Pengetahuan (Knowledge), meliputi: (1) Senantiasa mencari informasi (Informationseeking) , (2) Keahlian teknis (Technicalexpertise). Technical/professional/managerial expertise termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknikal, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

Keterampilan (Skill), meliputi: (1) Berpikir analisis (Analytical thinking), (2) Berpikir konseptual (Conceptual thinking). Analytical thinking adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks. Conceptual thinking adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. Conceptual thinking bersifat kreatif, konseptual atau induktif.

Lyle dan Signe Spencer (dalam Palan, 2013) mengelompokkan kompetensi menurut pekerjaan ataupun profesi. Setidaknya ada 5 kelompok (cluster) kompetensi. Berikut ini adalah masing-masing kelompok tersebut.

1. Helping and Human Service (Kemampuan melayani)

2. The Impact and Influence (Kemampuan memimpin)
3. Managerial (Kemampuan mengelola)
4. Cognitive (Kemampuan berpikir)
5. Personal Effectiveness (Kemampuan bersikap dewasa)

Spencer and Spencer mendefinisikan kompetensi pekerja sebagai karakter sikap dan perilaku atau kemampuan pekerja yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Kompetensi generik pekerja dari Spencer (dalam Tjakraatmadja, 2002: 62) dijabarkan dalam tiga variabel kompetensi yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial. Masing-masing variabel tersebut kemudian dijabarkan dalam dimensi-dimensi perilaku kerja yang lebih terukur sebagai berikut:

1. Kompetensi Intelektual. Karakter, sikap, dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual pekerja (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pengetahuan profesional, pemahaman kontekstual, dll) yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstualnya.
2. Kompetensi Emosional. Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis, karena pola emosional yang relatif stabil ketika menghadapi berbagai tekanan permasalahan di tempat kerja, yang

terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas mental/emosional.

3. Kompetensi Sosial. Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan membangun simpul-simpul kerjasama, cerdas yang hangat dan akrab dengan orang lain atau kelompok lain, ada berbagai situasi permasalahan di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan sosial.

Selanjutnya menurut Spencer and Spencer (dalam Tjakraatmadja, 2002; 68) mengatakan bahwa untuk menghadapi tantangan baru di masa depan dan bentuk-bentuk organisasi yang baru yang akan kita hadapi, maka dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kompetensi yang perlu dimiliki orang pada tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan.

menurut Spencer and Spencer (dalam Tjakraatmadja, 2002; 68) Model kompetensi bagi eksekutif puncak diperlukan kompetensi tentang 1) Pemikiran Strategis (Strategic Thinking). Untuk memahami kecenderungan (trends) lingkungan yang cepat berubah, peluang pasar, ancaman persaingan dan kekuatan serta kelemahan-kelemahan organisasi mereka sendiri, supaya dapat menemukan tanggapan strategis yang terbaik. 2) Kepemimpinan perubahan (change leadership). Untuk mengkomunikasikan visi dari organisasi yang dapat merubah karyawan menjadi stakeholders, membangkitkan motivasi dan komitmen, berperan sebagai sponsor dan inovasi yang dilakukan dan membangkitkan peran kewirausahaan, serta mengalokasikan semua sumber daya perusahaan sebaik mungkin untuk melaksanakan perubahan yang berkesinambungan. 3) Manajemen

hubungan (Relationship management). Untuk membina hubungan dan jaringan yang luas dengan pihak-pihak lain di banyak negara, dimana kerjasama dengan pihak-pihak lain dapat menyokong keberhasilan organisasi.”

Menurut Spencer and Spencer (dalam Tjakraatmadja, 2002; 68) Pada tingkat manajer, paling tidak diperlukan aspek-aspek kompetensi; 1) Keluwesan (Flexibility). Keluwesan untuk mengubah struktur dan proses-proses manajerial, apabila diperlukan untuk melaksanakan strategi perubahan perusahaan lebih efektif dalam pelaksanaan tugas organisasi. 2) Pelaksanaan perubahan (Change Implementation). 3) Pelaksanaan perubahan untuk mengkomunikasikan kebutuhan perubahan organisasi kepada sesama karyawan dan keterampilan-keterampilan change management seperti komunikasi, bantuan untuk pelatihan dan proses kelompok, yang dibutuhkan untuk melaksanakan perubahan di dalam kelompok-kelompok kerja masing-masing karyawan. 4) Inovasi kewiraswastaan (Entrepreneurial Innovation). Motivasi untuk menjadi pemimpin dalam produk baru, pelayanan dan proses produksi. 5) Saling pengertian antar pribadi (Interpersonal understanding). 6) Saling pengertian antar pribadi untuk memahami dan menghargai masukan-masukan dari berbagai tipe dan karakter manusia. 7) Memberi wewenang (Empowering). Memberi wewenang untuk saling berbagi informasi, meminta pendapat dari sesama karyawan, mengupayakan pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab yang berarti, memberikan umpan balik pelatihan, mengungkapkan harapan-harapan perbaikan dari bawahan (tanpa memandang perbedaan), dan memberi imbalan atas peningkatan kinerja. Semua hal ini akan membuat karyawan merasa lebih mampu

dan termotivasi untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar. 8) Bantuan kelompok (team facilitation). Bantuan kelompok untuk mengelola karyawan dari berbagai latar belakang yang berbeda untuk bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan dan kejelasan peran, memberikan kesempatan setiap orang untuk berpartisipasi atau mengatasi perselisihan. 9) Mudah dipindahkan (Portability).Portabilitas agar cepat menyesuaikan diri dan berfungsi secara efektif pada lingkungan kerja yang asing. Dengan kata lain, seorang manajer harus mudah dipindahkan di posisi apapun di negara manapun.”

Sedangkan pada tingkat karyawan diperlukan kualitas kompetensi:”1)Keluwesan (Flexibility).Melihat perubahan-perubahan lebih sebagai tantangan dari pada merupakan suatu ancaman. 2) Selalu mencari informasi, motivasi dan kemampuan belajar (Information seeking, motivation, ability to learn) adalah antusias yang tulus terhadap kesempatan untuk mempelajari keterampilan-keterampilan teknis maupun interpersonal. Melihat proses belajar sebagai kesempatan pengembangan diri dan memperkaya pekerjaan dan bukan menganggapnya sebagai tambahan pekerjaan. 3) Motivasi untuk berprestasi (Achievement Motivation) Keinginan untuk berprestasi dan menghasilkan kinerja yang baik, dibandingkan dengan apa yang telah dilakukannya di masa lalu, maupun dibandingkan dengan hasil pekerjaan orang lain. 4) Motivasi bekerja untuk dibawah tekanan (Work motivation under pressure). 5) Kombinasi dari keluwesan, motivasi berprestasi, daya tahan terhadap perusahaan, yang membuat seseorang dapat bekerja pada sistuasi dimana tuntutan akan perbaikan selalu meningkat. 6) Kesiediaan untuk bekerja

sama(Collaborativeness). 7) Bekerjasama dengan kelompok-kelompok multi disipliner dengan rekan kerja dengan beragam latar belakang, bersikap positif terhadap orang lain, empati dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. 8) Orientasi pelayanan pelanggan (Customer service orientation). Dorongan yang tulus untuk membantu orang lain. Mengerti kebutuhan pelanggan, berinisiatif untuk memecahkan masalah dalam organisasi untuk mengatasi masalah yang dihadapi pelanggan.”

2.3. Motivasi Kerja

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerja. Menurut Salusu (2012:343) yang menekankan pentingnya organisasi dalam dimensi yang integrative, relevan, holistic dan berkelanjutan. Untuk mewujudkan kondisi yang demikian, maka peran lingkungan sangat penting. Dalam teori atribusi (Robbins, 2012:164) dikemukakan bahwa untuk mengidentifikasi perilaku individu atau sebuah organisasi, maka haruslah dicari penyebabnya dari lingkungan internal atau eksternal. Terdapat tiga faktor yang menentukan hal demikian,yaitu kekhususan, konsensus dan konsistensi.Dalam teori atribusi,lingkungan internal dan eksternal dianggap sebagai penyebab terbentuknya sebuah perilaku.Perilaku yang di sebabkan lingkungan internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi dari indifidu internal organisasi itu.Sedangkan eksternal,merujuk pada hasil yang berasal dari lingkungan luar, yaitu bahwa individu dipaksakan

perilakunya karena situasi di lingkungan eksternal. Dalam konteks sebuah organisasi modern, lingkungan eksternal dan internal di perlukan agar organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi.

Richard Osborn dan Plastirk, (2012:22), menegaskan pentingnya lingkungan eksternal dan internal dalam organisasi. Menurut Djatmiko, lingkungan eksternal terdiri atas lingkungan umum (kultur, sistem politik, sistem ekonomi dan pesaing) dan lingkungan khusus (pemasok, tenaga kerja, modal dan bahan mentah, penyalur output, pesaing, peraturan-peraturan pemerintah). Sedangkan lingkungan internal terdiri atas tujuan organisasi, struktur organisasi, pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, koordinasi, kepemimpinan serta Budaya kerja. Kedua lingkungan tersebut berperan untuk menggerakkan dan mengubah organisasi kearah yang lebih dinamis, adaptif, integratif dan berkelanjutan.

Pengertian Motivasi menurut : Jones dan Gareth (2012:14) bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu di mulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subyektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua itu berlangsung. Sedangkan menurut Kartono (2012:71) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktifitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada diluar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktifitas kerja secara optimal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Terry (2013:74) bahwa”,Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan,2013:200). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal,karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan,keinginan,hasrat yang ada pada diri manusia.

Sedangkan Siagian (2012:7). Memberikan pengertian motivasi sebagai “Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa,sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan” Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar,bukan murni dari dalam diri.Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu,yaitu “motifasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai,agar bekerja dengan segala daya upayanya”.(Hasibuan,2013:184).Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau mempunyai dua unsur (Moenir,2012:130). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat,unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (reward di sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu.Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan,karena apabila salah satu unsur tidak ada,maka tidak akan timbul suatu kegiatan.Sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah merupakan rangsangan dari luar dalam

bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2012:136).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada di luar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik dan non fisik. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka motivasi kerja dalam diri seseorang akan meningkat. Perbedaan antara motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dengan motivasi yang ada di luar dirinya adalah adanya perasaan puas yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Perasaan puas dari seseorang yang merupakan motivasi internal tersebut dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya harapan bagi kemajuan karir seseorang. Sedangkan motivasi yang ada diluar diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi adalah adanya rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda atau bukan benda.

Pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas menunjukkan adanya perbedaan, namun masih dalam konteks motivasi. Semua perbedaan itu ada kaitannya dengan istilah “motif” dan “motivator” dalam konsep motivasi itu sendiri.

Menurut Onong (2012:34),motiv merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri.Hal ini seperti yang di ungkapkan sebagai berikut:Istilah motif atau dalam bahasa Inggrisnya motife berasal dari perkataan motion yang bersumber pada perkataan bahasa Latin movere yang berarti bergerak.Jadi motif adalah daya gerak yang mencakup dorongan,alasan,dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.(Effendi dan Singarimbun,2012:105).

Dari pengertian di atas, maka motif itu bersifat internal dalam motivasi,karena dorongan atau daya gerak itu muncul dari diri seseorang,tanpa adanya perangsang atau insentif. Dalam organisasi formal,adanya motif yang berasal dari dalam diri pegawai membawa konsekuensi bagi pimpinan untuk dapat mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya,di antaranya melalui pemberian reward dan penyediaan berbagai sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan pegawai tersebut.Adanya rangsangan dari luar atau motivator tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai.Mengenai motivator,Koonts dan Donnel (2012:74) menjelaskan : Motivator adalah hal-hal yang merangsang seseorang untuk berprestasi.Kalau motivasi itu mencerminkan keinginan,maka motivator itu merupakan imbalan atau insentif yang telah diidentifikasi,yang meningkatkan dorongan untuk memuaskan keinginan tersebut.(Koonts,2012:568).

Dari hal tersebut di atas dapat dilihat bahwa setiap orang mempunyai keinginan (want) dan kebutuhan (needs) tertentu serta mengharapkan kepuasan

dari hasil kerjanya. Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja (Hasibuan,2013:157):

a. Kebutuhan Fisik dan Keamanan

Kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan,minum,perumahan dan sebagainya, di samping kebutuhan pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik dengan gaji dan pendapatan lain yang diperolehnya berupa tunjangan,fasilitas dan sebagainya.Gaji yang merupakan reward dari hasil kerjanya dapat menimbulkan perasaan aman dan juga dapat menjadi jaminan hari tua bagi pegawai dalam bentuk pensiun.

b. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan status,dan dihormati dalam pergaulan masyarakat,diterima serta disegusuiiaani.Hal ini penting karena manusia tergantung pada satu sama lainnya.Jabatan pegawai dalam organisasi birokrasi di indonesia sampai sekarang masih banyak diminati.Hal ini disebabkan oleh masyarakat yang masih memandang pegawai negeri memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan lebih disegani daripada pegawai yang ada di organisasi swasta.Oleh karena itu seseorang yang dapat masuk ke dalam lingkungan kerja birokrasi merasa mendapatkan status yang lebih tinggi dan puas dengan hasil kerjanya.

c. Egoistik

Kebutuhan egoistik adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya.Salah satu motivasi dari pegawai dalam bekerja

adalah diperolehnya kepuasan kerja dalam organisasi. Seorang pegawai akan merasa lebih dihargai apabila dia mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar serta kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Adanya pengakuan atas keberhasilan kerja seseorang terkadang mengalahkan reward dalam bentuk uang atau benda.

Menurut Senge (2012:87) bahwa ada tiga peranan utama yang harus dilakukan oleh pemimpin tim yaitu : peranan sebagai perancang, pelayan dan guru. Peranan perancang dimaksudkan sebagai tugas dari pimpinan untuk menjelaskan secara detail, sehingga memungkinkan tim untuk melaksanakan tugasnya serta memberikan kesempatan kepada anggota untuk bertanggung jawab atas kinerja mereka sendiri. Senge mengatakan bahwa sangat sulit bagi pemimpin untuk berfikir bahwa dirinya adalah perancang karena perancang menerima perhatian yang relatif kecil, yang berlawanan dengan ide mengenai seorang pemimpin. Sehingga pelayanan diartikan sebagai pelayanan pemimpin terhadap tim, dan guru mewakili pandangan Senge mengenai arti penting dari pembelajaran yang berkelanjutan. Kenyataannya pikir dari sistem yang membentuk pembelajaran tim adalah disiplin.

Seorang pemimpin harus benar-benar mengetahui mentalitas, loyalitas dan kredibilitas orang yang akan diberikan pendelegasian wewenang, di samping kemampuannya. Persiapan pendelegasian ini diperlukan supaya pada saat pemimpin sedang tidak berada ditempat, suasana dan kelanjutan pekerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Biasanya pendelegasian tugas dan wewenang itu

diberikan kepada personel tertentu, yaitu personel yang sedang dipersiapkan untuk pengganti pemimpin yang telah mendekati masa pensiun.

Menurut Hasibuan (2013:163) Teori motivasi mempunyai subvariabel yaitu motif, harapan dan insentif, adapun pengertiannya adalah:

1. Motif adalah sesuatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
2. Harapan (Expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
3. Insentif (Incentive) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi yang standar.

Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Mempelajari berbagai teori dan uraian di atas ditemukan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa reward maupun panishment, sehingga peneliti menggunakan variabel motivasi yang diukur dari:

1. Motivasi kekuasaan yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan (klien).
2. Motivasi afiliasi yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.

3. Motivasi kompetensi yaitu merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas kerja.
4. Motivasi reward yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu
5. Motivasi panishment yaitu dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan yang mengandung sanksi.

2.4. Budaya kerja

Budaya kerja : Budaya terkenal sebagai konsep yang sulit untuk dirumuskan. Krober & Kluckholn dalam Nicholson (2013:49) mengidentifikasi 164 defenisi yang berbeda mengenai budaya. Sedangkan Hofstede (2012:324) mendefinisikan budaya sebagai “pemrograman mental kolektif” orang-orang dalam suatu lingkungan.

Willian M. Mercer (dalam Desseler 2013:421) merumuskan Budaya kerja sebagai : Suatu ekspresi kombinasi pengaruh dari keyakinan dasar organisasi, nilai-nilai harapan dan tindakan pola tertentu. Menurut Goldtein (2013) Budaya kerja adalah totalitas pola perilaku dan karakteristik pola pikir dari pegawai suatu organisasi, keyakinan, pelayanan, perilaku, dan tindakan dari pegawai.

Menurut Egan (2013) perilaku kepemimpinan termasuk dalam Budaya kerja, salah satu elemen Budaya kerja adalah kinerja pegawai yang menonjol dianggap penting dalam organisasi tersebut. Simmons (2012:37) untuk menjelaskan suatu mekanisme yang mengintegrasikan individu dalam suatu organisasi. Ouchi dan Price dalam Nirman (2013:79) menggunakan istilah filsafat organisasi yang sama dengan Budaya kerja. Griffin & Ebert dalam Nirman

(2013:81) menyebutkan Budaya kerja sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri organisasi.

Dari semua definisi di atas, satu yang dikenal secara umum dapat ditetapkan bahwa budaya berkaitan dengan makna bersama, nilai, sikap dan keyakinan. (Nicholson 2013). Dapat dikatakan bahwa jantung suatu organisasi adalah sikap, keyakinan, kebiasaan dan harapan dari seluruh individu anggota organisasi mulai dari pucuk pimpinan sampai ke front lines, sehingga tidak ada aktivitas yang dapat melepaskan diri dari budaya (Hofstede 2012).

Bila kita mengatakan bahwa suatu kelompok, organisasi atau negara mempunyai karakteristik budaya tertentu, bukan berarti bahwa semua orang dari kelompok, organisasi atau negara tersebut mempunyai budayaitidak semuanya mempunyai budaya yang seragam. Orang dalam suatu budaya tidak semuanya mempunyai susunan yang identik mengenai artifak, norma, nilai, dan asumsi. Menurut Trompenaars (2012) dalam setiap budaya ada satu sisi yang menyebar. Penyebaran ini mempunyai pola disekitar suatu rata-rata, sehingga variasi disekitar norma tampak sebagai suatu distribusi normal.

2.4.1. Tingkatan Budaya

Dalam mempelajari Budaya kerja dapat dikelompokkan dalam empat pendekatan Robert & Hunt (2013:439) yaitu: beberapa sarjana memandangnya sebagai asumsi bersama, keyakinan dan nilai-nilai dalam organisasi dan kelompok kerja. Kelompok kedua tertarik mengenai mitos, cerita dan bahasa sebagai manifestasi budaya. Perspektif ketiga memandang tata cara dan serimonial

sebagai manifestasi budaya. Dan kelompok ke empat mempelajari interaksi antar anggota dan simbol-simbol, sedangkan Schein dalam Hatch (2013:211) menyatakan bahwa Budaya kerja ditemukan dalam tiga tingkatan yaitu:

1. Artifak, karena budaya bersifat kasat mata, tetapi seringkali tidak dapat diartikan, misalnya lingkungan fisik organisasi, teknologi, cara berpakaian dan lain-lain. Analisis pada tingkat ini cukup rumit karena mudah diperoleh tetapi sulit ditafsirkan.
2. Nilai, yang memiliki tingkat kesadaran yang lebih tinggi daripada artifak. Nilai ini sulit di amati secara langsung, oleh karena itu seringkali perlu untuk menyimpulkan melalui wawancara dengan anggota kunci organisasi atau menganalisis kandungan artifak seperti dokumen.
3. Asumsi dasar, merupakan bagian penting dari Budaya kerja. Asumsi ini merupakan reaksi yang dipelajari yang bermula sebagai nilai-nilai yang didukung. Bila asumsi dengan nilai terletak pada apakah nilai-nilai tersebut masih diperdebatkan dan diterima apa adanya atau tidak.

Mengacu pada tingkatan asumsi dasar di atas maka Schein memberikan beberapa asumsi dasar yang membentuk Budaya kerja. Asumsi dasar ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk menilai budaya suatu organisasi, karena asumsi menunjukkan apa yang dipercaya oleh anggota sebagai kenyataan dan karena yang mempengaruhi apa yang mereka pahami, pikirkan dan rasakan (Hatch, 2013:212)

2.4.2. Karakteristik Budaya kerja

Budaya kerja tidak ada begitu saja, tetapi harus diciptakan, dipelihara dan diperkuat, bahkan diubah agar sesuai dengan tuntutan internal maupun eksternal organisasi. Isi dari suatu Budaya kerja terutama berasal dari tiga sumber (Greenberg, dkk 2012).:

1. Pendiri organisasi. Pendiri tersebut sering disebut memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Pendiri mempunyai peranan kunci dalam menarik pegawai. Sikap dan nilai mereka siap diteruskan kepada pegawai baru. Akibatnya, pandangan mereka diterima oleh pegawai dalam organisasi dan tetap dipertahankan sepanjang pendiri berada organisasi tersebut, atau bahkan setelah pendirinya meninggalkan organisasi.
2. Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal. Penghargaan organisasi terhadap tindakan tertentu, kebijakan, produknya, mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai.
3. Pegawai, hubungan kerja. Pegawai membawa harapan, nilai, sikap, mereka ke dalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang membentuk sikap dan nilai. Jadi Budaya kerja sering dibentuk oleh pengaruh orang-orang yang mendirikan organisasi tersebut, oleh lingkungan eksternal karena organisasi beroperasi dan oleh pegawai serta hakikat dari organisasi tersebut

Budaya mengaplikasikan adanya dimensi atau karakteristik tertentu Robibins;(2012) mengajukan sepuluh karakteristik yang jika dicampur dan

dicocokkan akan mengambil esensi dari sebuah Budaya kerja sebagai karakteristik utama yang menjadi pembeda Budaya kerja yaitu :

1. Inisiatif individual. tingkat tanggung jawab, kebebasan dan keindependenan yang dimiliki individu;
2. Toleransi terhadap tindakan berisiko. Se jauh mana pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko;
3. Arah. Se jauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai kinerja;
4. Integrasi. Tingkat se jauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi;
5. Dukungan dari manajemen. Tingkat se jauh mana para pimpinan memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka;
6. Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai;
7. Identitas. Tingkat se jauh mana para pegawai mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional lainnya;
8. Sistem imbalan. Tingkat se jauh mana alokasi imbalan (misalnya kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria kinerja pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya,
9. Toleransi terhadap konflik. Tingkat se jauh mana para pegawai didorong untuk dikemukakan konflik dan kritik secara terbuka;

10. Komunikasi. Langkah – pola komunikasi. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Dari berbagai teori dan uraian di atas ditemukan bahwa peneliti akan menggunakan variabel dari dimensi asumsi dasar sebagai alat ukur seperti yang dikemukakan Schein (2013:114). Dimensi asumsi dasar menunjukkan apa yang dipercaya oleh para anggota sebagai kenyataan dan karenanya mempengaruhi apa yang mereka pahami, pikirkan dan mereka rasakan.

Kebanyakan studi mengenai perilaku pemimpin berorientasi pada tugas dan hubungan dengan bawahan, dengan tujuan untuk melihat bagaimana perilaku tersebut dihubungkan dengan kriteria tentang efektifitas kepemimpinan, seperti kepuasan dan kinerja bawahan. Berbagai taksonomi perilaku telah digunakan sebagai alat bantu bagi efektifitas manajerial.

Sebagai balikan dari masalah yang berorientasi pada tugas, organisasi perlu untuk memecahkan masalah integrasi internal, termasuk kriteria untuk menentukan keanggotaan dari organisasi, dasar untuk menentukan status sebuah ideologi dalam menjelaskan peristiwa-peristiwa dan simbol-simbol sebagai fungsi penting dari budaya.

Keberhasilan suatu pemimpin pada abad ke-21 ditentukan oleh kemampuan dalam mentransformasikan diri sesuai tuntutan perubahan dan memperkuat budaya yang mendukung tujuan organisasi (Hatch, 2013). Bila hal ini dapat tercipta, maka dapat dipastikan prestasi kerja pegawai akan meningkat dan dapat mempengaruhi pengembangan karier pegawai yang pada akhirnya sangat menentukan kinerja organisasi.

2.5. Kinerja

Kinerja pegawai (job performance) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam susiati, 2013).

Dharma (2012, dalam susiati 2013) mendefinisikan kinerja sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2012 : 73) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu kelompok atau organisasi.

Selanjutnya menurut Mitchel dan Larson (2012 dalam susiati 2013), bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian, kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik dan jika sebaliknya berarti kinerja buruk.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2012 : 45) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian

sesorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja yang dipergunakan dalam tesis ini adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab yang dimiliki dan dilakukan berdasarkan aturan, hukum dan ketentuan moral etika yang berlaku. Jadi setiap kinerja harus bersifat nyata dan dapat diukur serta membutuhkan sarana dan mekanisme alur yang jelas, membutuhkan sistem umpan balik sebagai alat kontrol kualitas, agar dengan feedback itu kinerja dapat dipertahankan pada posisi optimal. Karyawan harus dapat mengetahui dampak yang dihasilkan sehingga karyawan akan menjaga dan meningkatkan kinerjanya.

2.5.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lain secara garis besar menurut Marat (dalam Susiati 2013) dipengaruhi 2 hal yaitu : a) faktor individu, dan b) faktor situasi. Dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut berbeda karena faktor-faktor individu yang berbeda seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan fisik, motivasi dan faktor-faktor individual lainnya.

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruangan yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain,

pemimpin yang mengerti kebutuhan pegawai dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak karena terdapat pemimpin kerja yang tidak mendukung karena terdapat pemimpin kerja yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan tentu akan menimbulkan kinerja pegawai yang rendah.

Hal yang sama menurut Siagian (2012: 45) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Di samping itu, kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.

2.5.2. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mitchell dan Larson (2012, dalam Susiati 2013) kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain:

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu.
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan-perolehan (outcomes) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan-tindakan tertentu.

- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat-sifat global daripada perilaku spesifik
- e. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil-hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.

Kinerja menurut Lopez (dalam Susiati 2013) diukur dalam beberapa ukuran kerja secara umum yang diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Menurut Dharma (2012, dalam Susiati 2013) cara pengukuran kinerja pegawai didasarkan pada beberapa kriteria yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan. (baik atau buruk)
3. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Hasil pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perbedaan antara intrinsik dan hasil ekstrinsik penting untuk memahami reaksi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Secara umum hasil intrinsik adalah obyek atau kejadian yang timbul dari usaha pegawai sendiri dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Secara lebih sederhana, ia adalah hasil yang jelas berhubungan dengan tindakan yang dilakukan pegawai (Brief dan Aldag, 2013, dalam susiati 2013) hasil semacam ini dianggap khas yang hanya ada pada pekerjaan profesional dan teknis, namun pada dasarnya semua pekerjaan dapat

menimbulkan hasil intrinsik, yang melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan dan merupakan hasil dari ciri khas kerja seperti keragaman, otonomi identitas dan arti. Sebaliknya hasil ekstrinsik merupakan obyek atau kejadian yang mengikuti usaha pegawai sendiri sehubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Potongan harga, bonus, kondisi kerja, rekan kerja dan bahkan menyelia ialah ciri khas tempat kerja yang merupakan bagian fundamental dari pekerjaan itu sendiri.

Salah satu yang sulit dalam analisis kinerja organisasi adalah memilih perangkat ukuran kinerja berdasarkan hasil yang seimbang untuk mengukur kesuksesan dalam memenuhi tujuan dan sasaran organisasi, terutama yang berhubungan dengan kinerja organisasi, karena hal tersebut dirasakan oleh para pelanggan secara keseluruhan.

Kesulitan pengukuran kinerja organisasi publik dikemukakan oleh Dwiyanto dkk. (2012 : 127) bahwa kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuam dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensiional. Organisasi publik memiliki stakeholder privat karena stakeholder dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang bersinggungan satu sama lain, yang mengakibatkan ukuran kinerja organisasi publik dimata para stakeholder juga menjadi berbeda-beda.

Livine, dkk (2012) masih dalam Dwiyanto, dkk (2012 : 13) dikemukakan 3 konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja organisasi publik, yakni responsivitas (responsiveness), tanggungjawab (responsibility) dan

akuntabilitas (accountability). Responsibilitas mengacu kepada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan organisasi publik maka kinerja organisasi tersebut dinilai semakin baik. Sementara tanggung jawab menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip baik yang implisit atau eksplisit. Kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijakan organisasi maka kinerja dinilai semakin baik. Sedangkan akuntabilitas mengacu pada seberapa besar pejabat publik dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada pejabat publik politik yang dipilih oleh rakyat, oleh karena itu kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja yang mereka lakukan secara informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. (Sculer, 2012 : 67). Fokus penilaian kerja adalah untuk menilai seberapa produktif seorang pegawai apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovic dan Keeps, 2012 : 4). Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas

tugas yang diberikan (Cascio, 2012:267) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard 2012 : 406).

Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau Opportunity (O), yaitu kinerja = f (AxMxO); (Robbins, 2012). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu.

Bila sampai pada penilaian mengapa seorang pegawai tidak menghasilkan kinerja pada suatu tingkat yang seharusnya dia mampu, maka perlu diperiksa lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak pada pekerjaannya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Sebuah studi tentang kinerja menunjukkan beberapa karakteristik pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, yaitu: (1) berorientasi pada prestasi. Pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya. (2) Percaya diri, pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk

bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi, (3) Pengendalian diri. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang sangat tinggi. (4) Kompetensi. Pegawai yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka, (5) Presiten. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti pekerjaan yang didukung oleh suasana, phisikologis, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan. (Mimk, dkk.,2012:51-52).

Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai “thing done”Widodo (2012 : 206) dalam satuan organisasi dikemukakan, bahwa kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2012 : 3) menegaskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi visi organisasi. Keduanya menganggap bahwa kinerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan, baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Menurut Johnson dan Lewin (2013 : 188) pengukuran kinerja dapat dipahami dari dua model normative. Yaitu political performance dan services

delivery, political performance merujuk pada pilihan kolektif dan keadilan yang dapat digunakan untuk membuat desain pilihan institusi politik. Sedangkan model kedua merujuk pada upaya untuk memperbaiki tingkat eektivitas dan efesiensi. Bagi pejabat fungsional pegawai yang berada dalam satuan lembaga pelayanan publik, maka model kedua sangat relevan sebagai struktur mediasi untuk mengukur kinerjanya. Pengukuran kinerja dalam suatu jabatan fungsional sama pentingnya dengan pengukuran kinerja organisasi secara keseluruhan.

Gaspersz (2012 : 68) menegaskan bahwa kinerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan kemudian apabila data itu dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Gaspersz (2012 : 68) pengukuran kinerja haruslah memperhatikan unsur-unsur (a) biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran seyogyanya tidak lebih besar dari manfaat yang diterima (b) dimulai dari permulaan program (c) terkait langsung dengan tujuan strategis (d) sederhana serta memunculkan data yang mudah untuk digunakan (e) dapat diulang secara terus menerus sepanjang waktu, sehingga dapat diperbandingkan antara pengukuran pada satu titik waktu dengan waktu lainnya (f) dilakukan pada sistem secara keseluruhan yang menjadi lingkup program (g) digunakan untuk menetapkan target mengarah pada peningkatan kinerja mendatang (h) ukuran kinerja harus dipahami secara jelas oleh setiap individu yang terlibat (i) pelibatan

setiap individu dalam setiap pengukuran kinerja (j) pengukuran kinerja harus memenuhi persyaratan reabilitas dan validitas (k) pengukuran harus berfokus pada tingkatan korektif dan peningkatan, bukan sekedar pada pemantauan atau pengendalian.

Mempelajari berbagai teori dari uraian di atas ditemukan bahwa kinerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati, yaitu: (1) ia tidak diam tapi bertindak; melaksanakan suatu pekerjaan; (2) melakukan dengan cara tertentu; (3) mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual. Dengan demikian, dapat disimpulkan konsepsi kinerja yang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai, serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat di atas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja pegawai dalam tesis, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja, yang dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecepatan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pegawai dalam kegiatan-kegiatan rutin, rapat-rapat atau kehadiran ditengah-tengah klien yang memburutuhkannya.
6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Kinerja sebagai suatu proses kerja dari sebuah aktivitas secara keseluruhan, merupakan cerminan sikap, produktivitas, perilaku seorang pegawai. Hal terpenting dari visi, misi dan strategi organisasi adalah meletakkan kinerja dalam satu bingkai yang sama dan dapat dijalankan dalam kehidupan praktis organisasi. Dengan mendudukan secara bersama-sama, maka organisasi dapat memposisikan dirinya sesuai dengan kondisi yang diinginkan.

Dalam kinerja organisasi yang dialami, kinerjanya sangat terkait atau berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas. Meskipun demikian pembatasan kedua istilah di atas terkadang menimbulkan penafsiran ganda, sehingga membutuhkan pengertian secara konseptuan dan operasional. Pegawai mempunyai tugas dan fungsi dalam menjabarkan kebijaksanaan pemerintah pusat dan daerah kepada masyarakat.

Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penulisan tesis hanya diambil beberapa gabungan beberapa teori motivasi yang dianggap relevan dengan penelitian meliputi:

1. Motivasi kekuasaan yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan (klien).
2. Motivasi apiliasi yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.

3. Motivasi kompetensi yaitu merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas kerja.
4. Motivasi reward yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.
5. Motivasi punishment yaitu dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan yang mengandung sanksi.

Budaya kerja mempunyai peranan atau fungsi-fungsi terhadap kelanggengan hidup organisasi baik dalam berinteraksi dengan elemen-elemen lingkungan luar maupun interaksi dalam organisasi itu sendiri.

Dalam Budaya kerja perlu dipahami anggota organisasi terhadap pendiri, bagaimana persepsinya terhadap situasi, asumsi-asumsi dan tata nilai yang kemudian berkembang menjadi kesepakatan bersama yang merupakan jalan terbaik dalam menghadapi suatu situasi yang dibentuk dari perpaduan aspek intern maupun ekstern. Aspek ekstern berkaitan dengan usaha untuk mempertahankan kelangsungan organisasi (survival) dari terpaan lingkungan, yang sebagian diluar kemampuan dan jangkauan anggota organisasi. Aspek intern pada dasarnya menuntun dan menunjukkan kemana isi organisasi diarahkan.

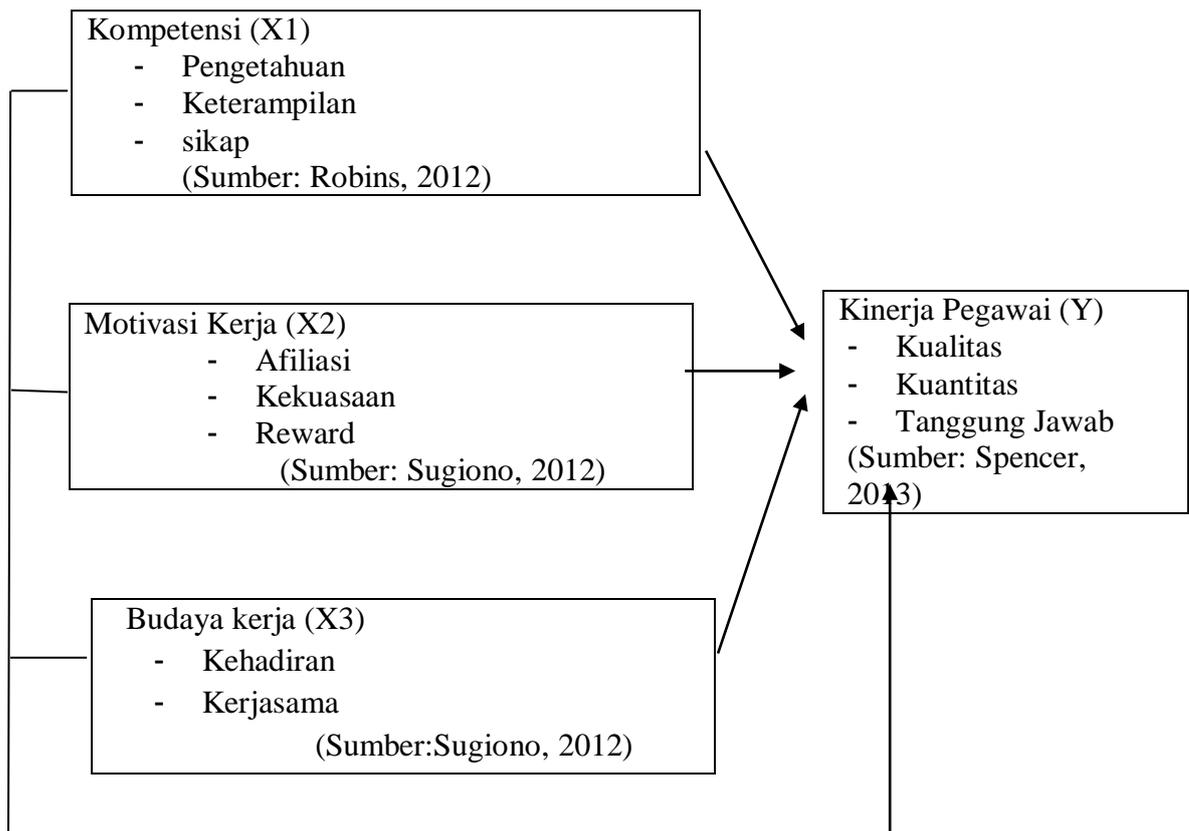
Budaya kerja merupakan pemacu terbentuknya sistem kerja pada setiap organisasi. Budaya yang diciptakan dan di anut bersamaan memacu terbentuknya aturan-aturan yang diperlukan dalam pengelolaan suatu organisasi. Nilai-nilai yang dipilih dalam membentuk aturan atau tata kerja dapat mendorong terciptanya ide-ide dalam pembagian kerja, tanggung jawab dan atau sistem balas jasa yang dikehendaki. Demikian seterusnya jika pilihan-pilihan itu dilaksanakan terus

menerus, maka akan menjadi kegiatan rutin dan kebiasaan itu merupakan suatu budaya.

Penilaian ini memiliki dua variabel utama yaitu variabel bebas (independent Variabel) dan Variabel terikat (Dependent Variabel). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel bebas adalah Kompetensi, motivasi kerja, dan Budaya kerja.

Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian



3.2. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka fikir yang telah disampaikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Terdapat pengaruh parsial antara kompetensi, motivasi dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.
2. Terdapat pengaruh simultan antara kompetensi, motivasi dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.
3. Variabel Kompetensi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan defenisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Kompetensi adalah kemampuan yang di miliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaanya. variabel kompetensi di ukur dengan indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Masing-masing variabel tersebut kemudian dijabarkan dalam dimensi-dimensi perilaku kerja yang lebih terukur

2. Motivasi kerja adalah segala segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan orang lain atau diri sendiri guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan sehingga tergerak untuk melakukan aktivitas atau kegiatan kerja. Motivasi kerja yang diukur dengan kuesioner yang menentukan fakta sebagai berikut:
 - a. Motivasi afiliasi yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
 - b. Motivasi kekuasaan yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan (Klien)
 - c. Motivasi reward yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu
3. Budaya kerja adalah suatu pola yang dibentuk dari asumsi-asumsi mendasar yang dipahami secara bersama oleh anggota organisasi terutama dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Budaya kerja diukur dari dimensi asumsi dasar Budaya kerja yaitu:
 - a. Kehadiran, yaitu melihat aktivitas pegawai didalam kegiatan-kegiatan rutin kantor , rapat-rapat atau kehadiran.
 - b. Kerjasama, melihat bagaimana pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Menurut Spencer (dalam Tjakraatmadja, 2002: 63) Kinerja pegawai adalah suatu prestasi kerja/hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas serta

ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan atasan atau sesuai job description kinerja pegawai ini di ukur dari:

- a. Kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja
- b. Kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Tanggung jawab adalah memiliki dedikasi dan rasa memiliki terhadap tugas dan pekerjaan yang di bebaskan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih 2 (dua) bulan yakni Januari-Februari 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi 60 orang pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

4.3.2. Sampel

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

4.4. Instrumen Penelitian

- a. Kuesioner, yakni sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasarkan dari laporan tentang diri sendiri (self report) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subjek atau informasi yang diteliti. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh datatersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja atau kepada salah satu saja (Nasir, 2012:50) sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode Likerts Summated Ratings(LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 4 : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.

Nilai 2 : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

Nilai 1 : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

- b. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai hasil penilaian kerja pegawai, sejarah organisasi, jumlah pegawai pekerja sosial, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah melalui prosedur sebagai berikut :

Pengolahan secara manual dengan melakukan editing atau memperjelas data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi, yang kemudian ditabulasikan sesuai dengan data variabel untuk memudahkan proses pengolahan data pada tahap berikutnya. Akhirnya pengolahan data terakhir dengan menggunakan komputer berdasarkan model analisis dengan menggunakan program SPSS. 12

Sebelum dianalisis lebih jauh, terlebih dahuludilakukan uji instrumen penelitian sebagai berikut :

4.5.1. Uji Validitas

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan sesuai alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain bahwa tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Aswar, 2013 : 5). Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas internal yaitu sejauh mana perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Untuk itu akan dilakukan dengan analisis item dengan menggunakan metode korelasi Product Moment Pearson yaitu mengorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau instrumen tersebut valid.

4.5.2. Uji Reliabilitas

Selain valid, maka instrumen penelitian juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, dengan demikian maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper dan Emory, 2012 : 164). Dengan kata lain, bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh

mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembaliterhadap subjek yang sama. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan koefisien Alfa Cronbach (x). Sesuai instrumen dapat disebut reliable apabila lebih besar dari pada 0,60 (Parasumaran dan Berry, 2012 : 78).

4.6. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (Multiple Regressio Analysis). Pengujian dilakukan secara persial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS.12.0

Adapun model analisis dari regresi linear Berganda (Sugiyono, 2012:205) yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Budaya kerja

β_0 = Intercept

β_1, β_2 dan β_3 = Koefesien Regresi

e_i = Faktor pengganggu (random error)

4.7. Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dinilai dengan uji hipotesis/goodness of fit-nya (Iman Ghozali, 2012). Secara statistik, goodness of fit dapat diukur dari nilai uji F, nilai uji t dan koefisien determinasi.

4.7.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji atau mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

(Sugiono, 2012 : 219)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Ho : Semua variabel independen (X) secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen (Y).

Ha : Semua variabel independen (X) secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95 % ($\alpha=0,05$)

3. Menentukan signifikansi

Nilai signifikansi ≤ 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Nilai signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. Membuat kesimpulan

a. Bila F hitung memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya seluruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen .

b. Bila F hitung memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya seluruh variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

4.7.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r(\sqrt{n-2})}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefesien korelasi

n = jumlah responden

(Sugiono, 2012:230)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Ho : Semua variabel independen (X) secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (Y).

Ha : Semua variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95 % ($\alpha=0,05$)

3. Menentukan signifikansi

Nilai signifikansi ≤ 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai signifikansi > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

4. Membuat kesimpulan

a. Bila t hitung memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya seluruh variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen .

b. Bila t hitung memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya seluruh variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 orang responden pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto, sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum. Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan masa kerja responden bekerja di Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Jeneponto.

1. Usia

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 33 Tahun	25	41.7	41.7	41.7
34 - 39 Tahun	12	20.0	20.0	61.7
40 - 49 Tahun	16	26.7	26.7	88.3
> 49 Tahun	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari Tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden, 25 responden yang berusia di bawah 33 tahun, 12 responden yang berusia di antara 34-39 tahun. Responden yang berumur 40-49 Tahun sebanyak 16 orang dan di atas 49 tahun sebanyak 7 orang. Dari komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia antara di bawah 33-49 tahun atau masih dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Semakin tua usia seseorang semakin tinggi tingkat kematangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai, prestasi dan meningkatkan kinerjanya karena masih didukung oleh kekuatan fisik energi yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat

perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur motivasi kerja pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	33	55.0	55.0	55.0
D3	10	16.7	16.7	71.7
S1	15	25.0	25.0	96.7
S2	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Pada Tabel 5.2 di atas, tentang tingkat pendidikan responden pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa 2 orang adalah lulusan Magister (S2), 15 orang lulusan Sarjana (S1), dan pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma Tiga/SLTA sebanyak 43. Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto memberikan gambaran bahwa dalam proses rekrutmen pegawai

dalam lingkup Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto sangat mendukung kinerja pegawai.

Di samping itu adanya pegawai yang berpendidikan Strata Dua yang merupakan aset yang sangat baik dalam membimbing pegawai lainya dalam rangka meningkatkan kompetensi dan motivasi sebagai wadah dalam peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto pada umumnya.

Tentunya pegawai tersebut didukung oleh jenjang pendidikan yang diperolehnya atau dengan kata lain latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kompetensi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Masa Kerja

Kinerja pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi pegawai yang sekaligus merupakan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, demikian

pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang pegawai semakin tinggi. Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam tabel 5.3.

Tabel 5.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	32	53.3	53.3	53.3
6 - 10 Tahun	7	11.7	11.7	65.0
10 - 20 Tahun	18	30.0	30.0	95.0
> 20 Tahun	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Data Tabel 5.3 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 32 orang, responden yang memiliki masa kerja antara 6-10 tahun 7 orang responden yang memiliki masa kerja 10- 20 tahun sebanyak 18 orang, dan responden > 20 Tahun sebanyak 3 orang hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi di atas 10 tahun. Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja. Selain itu masa kerja di atas 20 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan motivasi pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Disamping itu dengan masa kerja responden di atas 20 tahun dapat diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja pegawai akan berpengaruh baik pada motivasi maupun terhadap kinerja pegawai. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seorang pegawai tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan motivasi dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5.1.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi

Deskripsi kompetensi didasarkan pada indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap indikator tentang kompetensi dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut:

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5.0	5.0	5.0
S	34	56.7	56.7	61.7
SS	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5.0	5.0	5.0
S	34	56.7	56.7	61.7
SS	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	39	65.0	65.0	65.0
SS	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kompetensi dapat diuraikan sebagai berikut Uraian jabatan yang dibebankan pada pegawai sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang dan sangat setuju 23 orang. Pengalaman saudara mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saudara, bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang dan sangat setuju 23 orang. Saudara dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang dimiliki, mayoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang dan sangat setuju 21 orang. Berdasarkan item-item dari indikator hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto pada umumnya menyatakan Setuju dan Sangat Setuju.

2. Motivasi Kerja

Deskripsi motivasi kerja didasarkan pada indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap indikator tentang motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	N	1	1.7	1.7	3.3
	S	32	53.3	53.3	56.7
	SS	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	N	7	11.7	11.7	18.3
	S	38	63.3	63.3	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	6.7	6.7	6.7
	S	30	50.0	50.0	56.7
	SS	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.7	11.7	11.7
	N	17	28.3	28.3	40.0
	S	26	43.3	43.3	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	N	6	10.0	10.0	11.7
	S	36	60.0	60.0	71.7
	SS	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item motivasi dapat dijelaskan bahwa setiap item indikator menunjukkan bahwa mayoritas responden rata-rata menyatakan setuju dan sangat setuju, dari table di atas menggambarkan bahwa motivasi pada pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jenepono sesuai dengan kondisi lingkungan kerja yang ada.

3. Budaya kerja

Deskripsi budaya didasarkan pada indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap indikator tentang disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut:

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	31	51.7	51.7	51.7
SS	29	48.3	48.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	35	58.3	58.3	58.3
SS	25	41.7	41.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	1.7	1.7	1.7
S	31	51.7	51.7	53.3
SS	28	46.7	46.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item budaya kerja dapat dijelaskan bahwa setiap item indikator menunjukkan bahwa mayoritas responden rata-rata menyatakan setuju dan sangat setuju, dari table di atas menggambarkan bahwa budaya kerja pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jenepono sangat sesuai dengan kondisi pegawai dan karakter pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Kinerja Pegawai

Tanggapan responden terhadap indikator tentang Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut:

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	32	53.3	53.3	53.3
SS	28	46.7	46.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	28	46.7	46.7	46.7
SS	32	53.3	53.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.7	6.7	6.7
N	7	11.7	11.7	18.3
S	37	61.7	61.7	80.0
SS	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item indikator kinerja dapat dijelaskan bahwa setiap item indikator menunjukkan bahwa mayoritas responden rata-rata menyatakan setuju dan sangat setuju, dari table di atas menggambarkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jenepono sangat sesuai dengan tujuan dari organisasi yaitu meningkatkan kinerja pegawainya.

5.1.3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Gumilar, 2012). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang ingin diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Prosedur pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menghitung skor variabel dari skor butir. Pertanyaan yang digunakan dapat dikatakan valid apabila korelasinya (r) melebihi 0,3. Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing – masing dapat dilihat pada tabel berikut.

1) Hasil uji validitas instrumen variabel kompetensi (X_1)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05) atau $r_{\text{hitung}} > 0,30$, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.916	0.000	0.30	Valid
2	0.937	0.000	0.30	Valid
3	0.797	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.8, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kompetensi (X₁) berada antara 0,797 – 0,937. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $> 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner lingkungan kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Hasil uji validitas instrumen variabel motivasi kerja (X₂)

Berdasarkan instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{hit} < \alpha$ 0.05) atau r hitung $> 0,30$, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.550	0.000	0.30	Valid
2	0.348	0.000	0.30	Valid
3	0.692	0.000	0.30	Valid
4	0.635	0.000	0.30	Valid
5	0.709	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.9, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel lingkungan kerja (X1) berada antara 0,348 – 0,709. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $> 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner motivasi kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil uji validitas instrumen variabel budaya kerja (X₃)

Dari 9 nomor instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{hit} < \alpha 0.05$) atau r hitung $> 0,30$, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X₃)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.824	0.000	0.30	Valid
2	0.898	0.000	0.30	Valid
3	0.819	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.10, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel lingkungan kerja (X1) berada antara 0,819 – 0,898. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $> 0,30$ (*cut of*

point), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner budaya kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05) atau r hitung $>$ r tabel (0,30), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (X₃)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.736	0.000	0.30	Valid
2	0.766	0.000	0.30	Valid
3	0.768	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.11, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel lingkungan kerja (X₁) berada antara 0,736 – 0,768. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ 0,30 (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner budaya kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang

tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama.

Uji reliabilitas instrumen hanya dilakukan pada butir-butir valid yang diketahui pada uji validitas instrumen. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing variabel. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,5 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Imam Ghazali, 2001). Adapun hasil uji reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Cut of Point	Ket
1	Kompetensi (X_1)	0.852	0,50	Realibel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0.591	0,50	Realibel
3	Budaya kerja (X_3)	0.801	0,50	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.591	0,50	Realibel

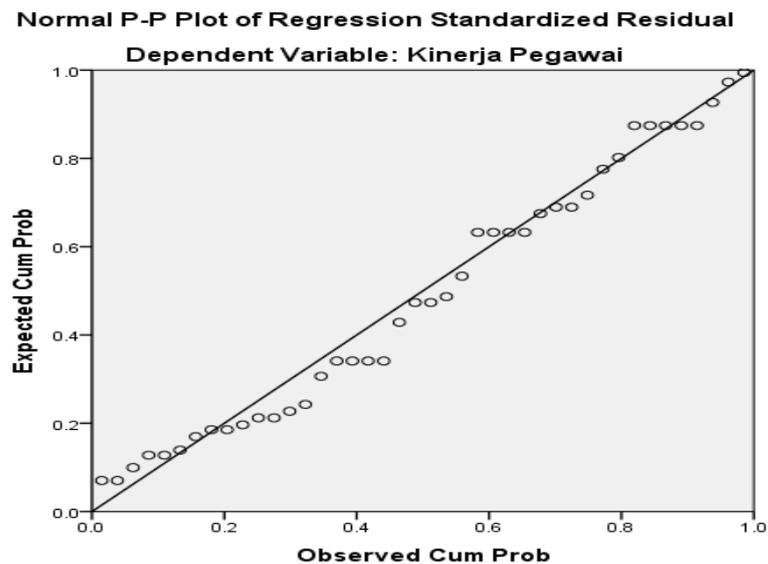
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,50.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2010). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 5.1.

Gambar 5.1
Uji Normalitas Data



Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2010). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas pada perusahaan Manufaktur dapat dilihat pada Tabel 5.14 berikut.

Tabel 5.14
Hasil Uji Multikolinearitas Data

Coefficients^a

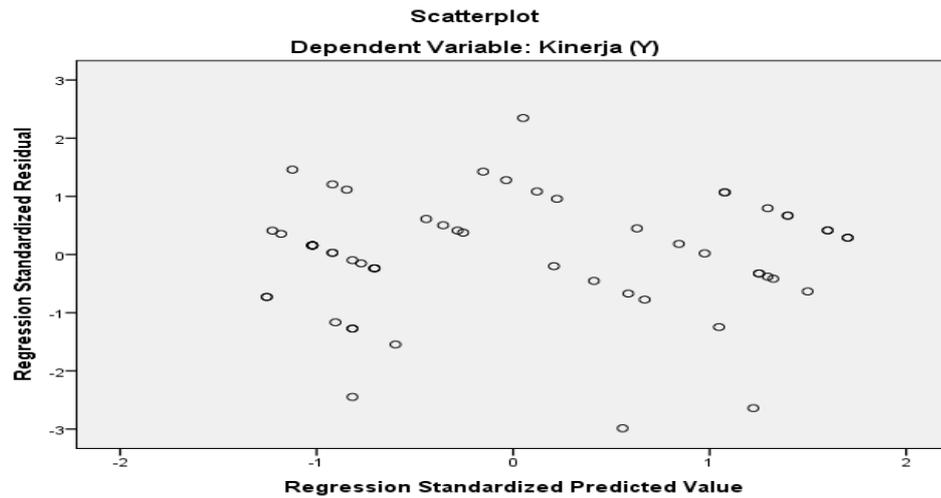
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.313	1.466		.214	.832		
	Kompetensi (X1)	.077	.086	.083	.900	.372	.796	1.257
	Motivasi Kerja (X2)	.108	.057	.165	1.889	.064	.890	1.123
	Budaya Kerja (X3)	.706	.097	.681	7.303	.000	.778	1.286

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai *Tolerance* dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh di bawah angka 10. Hal ini menunjukkan dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 5.2 di bawah ini.



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh hasil nilai Sig > 0,05. Karena nilai Sig > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.2 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.313	1.466		.214	.832		
Kompetensi (X1)	.077	.086	.083	.900	.372	.796	1.257
Motivasi Kerja (X2)	.108	.057	.165	1.889	.064	.890	1.123
Budaya Kerja (X3)	.706	.097	.681	7.303	.000	.778	1.286

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,313 + 0,77X_1 + 0,108 X_2 + 0,706X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- Konstanta sebesar 0,313 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor kompetensi, motivasi, budaya kerja, dan Kinerja Pegawai, maka tingkat Kinerja pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto adalah sebesar 0,313 satuan.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,77. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor motivasi, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,77 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor $P_{motivasi}$ sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,77 satuan dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
- Koefisien regresi variabel Budaya kerja (X_2), koefisien bernilai positif sebesar 0,693. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor budaya kerja, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,693 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor budaya kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,693 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
- Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,706, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Motivasi akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,706 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Disiplin kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,706 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 15 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5.15
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.339	3	22.113	30.568	.000 ^b
	Residual	40.511	56	.723		
	Total	106.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.15, didapatkan nilai F statistik sebesar 30,568 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, motivasi dan budaya kerja

terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompetensi, motivasi dan budaya kerja) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 5.16
Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.313	1.466		.214	.832		
	Kompetensi (X1)	.077	.086	.083	.900	.372	.796	1.257
	Motivasi Kerja (X2)	.108	.057	.165	1.889	.064	.890	1.123
	Budaya Kerja (X3)	.706	.097	.681	7.303	.000	.778	1.286

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 5.16 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kompetensi* terhadap Kinerja pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,372 > 0,05$, maka disimpulkan H1 ditolak, artinya *kompetensi* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto
- 2) Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto berdasarkan tabel di atas

diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,64 > 0,05$, maka disimpulkan H2 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

- 3) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kabupaten Jeneponto dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut:

Tabel 5.17
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788	.621	.601	1,028

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,621, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan budaya kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,621 atau 62.1% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan budaya kerja (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 37,1 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto

Hasil temuan untuk variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini berbeda dengan Asrulla, (2012) dengan judul Pengaruh kompetensi, Motivasi dan disiplin terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi pegawai Kantor

Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto belum mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap peningkatan kinerja. Hal ini disebabkan berdasarkan pengamatan dan fakta di lapangan bahwa kemampuan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan masih rendah, masih ada pegawai yang memiliki tingkat pendidikan D3 dan SMA dalam jumlah yang banyak yaitu 43 orang. Hal ini tentu berpengaruh pada aspek kemampuan, ketarampilan dan inovasi pegawai. Pendidikan yang rendah memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai juga rendah.

Fakta lain berkaitan dengan kompetensi pegawai menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum mampu menjalankan tupoksinya dengan baik dan benar, tidak tepat waktu. Kondisi ini disebabkan karena kemampuan konseptual, manajerial yang dimiliki pegawai belum optimal, penyebab lain adalah pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi pegawai masih kurang, dan kalau ada yang dilaksanakan kadang tidak sesuai dengan apa yang menjadi harapan organisasi berkaitan dengan peningkatan kompetensi pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai sangat diperlukan mengenai kompetensi. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya Pramudyo (2010). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2012:), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan memengaruhi. Menurut Grote (dalam Pramudyo, 2010), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung

pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

2. Pengaruh motivasi Terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto

Hasil analisis parsial terhadap Pengaruh *motivasi* terhadap Kinerja pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,064 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pada Kantor Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

Hasil penelitian ini berbeda dengan Hastia Akib (2016) dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jeneponto. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi kerja, Budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPRD Kabupaten Jeneponto, dan 2) Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jeneponto

Hasil penelitian relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013), yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Dinas Koperasi dan UKM di Bandung.

Motivasi tidak berpengaruh signifikan atau nyata terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto,

berdasarkan fakta di lapangan bahwa pegawai masih banyak yang belum termotivasi dengan baik dalam bekerja, seperti kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, tidak selesai tepat waktu, tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini juga disebabkan dengan banyaknya pegawai yang melakukan pekerjaan di rumah atau WFH yang di sebabkan dengan adanya wabah Covid 19. Sebagian besar pegawai yang bekerja di rumah tidak optimal karena sudah terbiasa bekerja di kantor, bekerja dengan tim dan tidak monoton dalam melakukan tugas-tugasnya sehari-hari.

Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan,2013:200). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal,karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan,keinginan,hasrat yang ada pada diri manusia.

Sedangkan Siagian (2012). Memberikan pengertian motivasi sebagai “Keseluruhan proses pemberian motiv bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan” Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar,bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu “motifasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya”.(Hasibuan,2013).Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau mempunyai dua unsur (Moenir,2012). Unsur pertama berupa

daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (reward di sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2012:136).

3. Pengaruh budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa, artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Astuti (2011) melakukan penelitian dengan judul pengaruh budaya kerja, disiplin, dan pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel budaya kerja, disiplin, dan pendidikan menunjukkan bahwa variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di banding dengan variabel lainnya.

Penelitian Sahrin (2012) dengan judul “ Pengaruh Budaya kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja pegawai dilingkup Universitas Huluoleo Kendari dengan mengambil sampel 82 responden, menyimpulkan bahwa Budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah indikator yang digunakan. Indikator yang digunakan sahrin untuk mengukur Budaya kerja sebanyak 5 indikator yaitu arah organisasi, integritas, dukungan pimpinan teloransi terhadap kritik dan saran serta kontrol .

Budaya kerja sebagai Suatu ekspresi kombinasi pengaruh dari keyakinan dasar organisasi, nilai-nilai harapan dan tindakan pola tertentu. Menurut Goldtein (2013) Budaya kerja adalah totalitas pola perilaku dan karakteristik pola pikir dari pegawai suatu organisasi, keyakinan, pelayanan, perilaku, dan tindakan dari pegawai.

Menurut Egan (2013) perilaku kepemimpinan termasuk dalam Budaya kerja, salah satu elemen Budaya kerja adalah kinerja pegawai yang menonjol dianggap penting dalam organisasi tersebut. Simmons (2012:37) untuk menjelaskan suatu mekanisme yang mengintegrasikan individu dalam suatu organisasi. Ouchi dan Price dalam Nirman (2013:79) menggunakan istilah filsafat organisasi yang sama dengan Budaya kerja. Griffin & Ebert dalam Nirman (2013:81) menyebutkan Budaya kerja sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersma yang menjadi ciri organisasi.

Budaya berkaitan dengan makna bersama, nilai, sikap dan keyakinan. (Nicholson 2013). Dapat dikatakan bahwa jantung suatu organisasi adalah sikap, keyakinan, kebiasaan dan harapan dari seluruh individu anggota organisasi mulai dari pucuk pimpinan sampai ke front lines, sehingga tidak ada aktivitas yang dapat melepaskan diri dari budaya (Hofstede 2012).

4. Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III

Jeneponto

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai F statistik sebesar 30,568 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, motivasi dan budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi, motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang diteliti secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan prinsip dasar berkaitan dengan kepemimpinan bahwa keberhasilan suatu pemimpin pada abad ke-21 ditentukan oleh kemampuan dalam mentransformasikan diri sesuai tuntutan perubahan dan memperkuat budaya yang mendukung tujuan organisasi (Hatch, 2013). Bila hal

ini dapat tercipta, maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan meningkat dan dapat mempengaruhi pengembangan karier pegawai yang pada akhirnya sangat menentukan kinerja organisasi.

**5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada
Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto**

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa variabel variabel budaya kerja merupakan variabel dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B pada variabel budaya kerja yang paling tinggi yaitu sebesar 0,681 di bandingkan dengan dua variabel lainnya yaitu motivasi sebesar 0,165 dan pkompetensi sebesar 0,83.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Agus (2012), penelitian ini dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Daerah kabupaten Pangkeajene dan Kepulauan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) berdasarkan atas hasil pengujian uji statistic regresi berganda terhadap faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, dengan menggunakan variable kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil analisis faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

Dalam mempelajari Budaya kerja dapat dikelompokkan dalam empat pendekatan Robert & Hunt (2013:439) yaitu: beberapa sarjana memandangnya sebagai asumsi bersama, keyakinan dan nilai-nilai dalam organisasi dan kelompok

kerja. Kelompok kedua tertarik mengenai mitos, cerita dan bahasa sebagai manifestasi budaya. Perspektif ketiga memandang tata cara dan serimonial sebagai manifestasi budaya. Dan kelompok ke empat mempelajari interaksi antar anggota dan simbol-simbol, sedangkan Schein dalam Hatch (2013:211) menyatakan bahwa Budaya kerja ditemukan dalam tiga tingkatan yaitu:

4. Artifak, karena budaya bersifat kasat mata, tetapi seringkali tidak dapat diartikan, misalnya lingkungan fisik organisasi, teknologi, cara berpakaian dan lain-lain. Analisis pada tingkat ini cukup rumit karena mudah diperoleh tetapi sulit ditafsirkan.
5. Nilai, yang memiliki tingkat kesadaran yang lebih tinggi daripada artifak. Nilai ini sulit di amati secara langsung, oleh karena itu seringkali perlu untuk menyimpulkan melalui wawancara dengan anggota kunci organisasi atau menganalisis kandungan artifak seperti dokumen.
6. Asumsi dasar, merupakan bagian penting dari Budaya kerja. Asumsi ini merupakan reaksi yang dipelajari yang bermula sebagai nilai-nilai yang didukung. Bila asumsi dengan nilai terletak pada apakah nilai-nilai tersebut masih diperdebatkan dan diterima apa adanya atau tidak.

Mengacu pada tingkatan asumsi dasar di atas maka Schein memberikan beberapa asumsi dasar yang membentuk Budaya kerja. Asumsi dasar ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk menilai budaya suatu organisasi, karena asumsi menunjukkan apa yang dipercaya oleh anggota sebagai kenyataan dan karena yang mempengaruhi apa yang mereka pahami, pikirkan dan rasakan (Hatch, 2013)

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi masih belum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi masih belum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan budaya kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan budaya kerja (X_3) memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.
4. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

6.2. Saran

1. Perlu lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi kompetensi Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto agar kinerjanya semakin meningkat juga
2. Perlu memperhatikan motivasi agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya semakin meningkat.
3. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan budaya kerja agar memberikan kontribusi lebih nyata lagi terhadap peningkatan kinerja.
4. Perlu penelitian lanjutan berkaitan dengan variabel yang diteliti dengan menambahkan variabel lain untuk lebih memperdalam pemahaman tentang pentingnya variabel budaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansari, M. Isa. 2011 Pengaruh Motivasi terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. 2010. Realibilitas dan Validitas (3 ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cooper, Donald R and C, William Emory, 2012. Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gery, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Djarmiko Yayat Hayati, 2011, Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2013, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2010, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Egan, John, 2010, Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing, Prentice Hall: Singapore.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul, dan Kenneth H Blanchard, 2010, Manajemen Perilaku Organisasi: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2012. Pimpinan dan Kepemimpinan, Gunung Agung, Jakarta.
- Manullang M., 2010, Dasar-Dasar Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maslow, A. H. 2010, Motivation and Personality, Harper and Row, New York.
- Moenir, H.A.S.2012. Manajemen Pelayanan Umum, Bumi Aksara, Jakarta.

- Prasetya, Irawan, 2010. Pengantar Sumber Daya Manusia, STIA LAN Pres, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2010, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi Bahasa Indonesia, PT Prenhellindo, Jakarta.
- Sahrin. 2011. Pengaruh Budaya kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari. Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Salusu, J, 2010. Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Tehnik untuk Staf Manajemen, PT Grasindo/ Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2010. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, CV Haji Masagung. Jakarta.
- Sofiantho, Edi. 2010. Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai pada kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sugiono, 2010. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung
- Terry, George R. 2010. Prinsip-Prinsip Manajemen. Bumi Aksara. Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu pegawai

Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto

di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul " Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,
Peneliti

BURHANUDDIN THALIB
NIM: 2018.MM.2.2047

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1	Nama	:
2	Bagian/Departemen	:
3	Instansi	:
4	Usia	: Tahun
5	Jabatan	:
6	Masa kerja	: Tahun
untuk jawaban 7 sd 12 cukup dengan melingkari huruf didepan pilihan jawaban			
7	Pendidikan	A	SD
		B	SMP
		C	SMA
		D	Diploma
		E	Sarjana
		F	Magister
8	Status Perkawinan	A	Nikah
		B	Belum Nikah

A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuisisioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

- B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apayang Bapak/Ibu alami dengan cam memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kompetensi (X1)						
1.	Uraian jabatan yang dibebankan pada saudara sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki					
2.	Pengalaman saudara mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saudara					
3.	Saudara dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang dimiliki					
Motivasi Kerja (X2)						
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi					
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai harus dapat diterima					
3.	Para pegawai yakin bahwa promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja					
4.	Organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja					
5.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif pegawai					
Budaya Organisasi (X3)						
1.	Organisasi kami menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan masyarakat					
2.	Organisasi mendorong kami agar membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat kami bekerja					
3.	Organisasi kami selalu memperhatikan lingkungan disekitar					

Kinerja Pegawai (Y)					
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok				
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan				
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak				

Terima Kasih

NO	KOMPETENSI (X1)			MOTIVASI KERJA (X2)					BUDAYA KERJA (X3)			KINERJA PEGAWAI (Y)		
	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Y.1	Y.2	Y.3
1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	4	5	4
9	4	4	4	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	4
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
15	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
16	5	5	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2
18	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2
19	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4
20	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3
21	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3
22	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
23	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
24	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2

NO	KOMPETENSI (X1)			MOTIVASI KERJA (X2)					BUDAYA KERJA (X3)			KINERJA PEGAWAI (Y)		
	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Y.1	Y.2	Y.3
25	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
29	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2
30	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4
33	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4
34	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4
35	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3
36	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	2	4	4	2	4	5	4	5	4	5	5
39	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
40	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4
41	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4
46	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4
47	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4
48	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.254$)**

1. VALIDITAS KOMPETENSI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Kompetensi (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.845**	.554**	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.845**	1	.616**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.554**	.616**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	.916**	.937**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	-.054	.479**	.063	.317*	.550**
	Sig. (2-tailed)		.684	.000	.632	.014	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	-.054	1	.054	-.035	-.014	.348**
	Sig. (2-tailed)	.684		.682	.791	.918	.006
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.479**	.054	1	.207	.409**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.682		.112	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.063	-.035	.207	1	.405**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.632	.791	.112		.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.317*	-.014	.409**	.405**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.014	.918	.001	.001		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.550**	.348**	.682**	.635**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. VALIDITAS BUDAYA KERJA

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Budaya Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.671**	.437**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.671**	1	.622**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.437**	.622**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
Budaya Kerja (X3)	Pearson Correlation	.824**	.898**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.607**	.237	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.069	.000
	N	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.607**	1	.289*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.025	.000
	N	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.237	.289*	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.069	.025		.000
	N	60	60	60	60
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.736**	.766**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**
 - 1. RELIABILITAS KOMPETENSI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.862 > 0.50

- 2. RELIABILITAS MOTIVASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.491	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.491 < 0.50

3. RELIABILITAS BUDAYA KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.801 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.591	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.542 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 33 Tahun	25	41.7	41.7	41.7
34 - 39 Tahun	12	20.0	20.0	61.7
40 - 49 Tahun	16	26.7	26.7	88.3
> 49 Tahun	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	32	53.3	53.3	53.3
6 - 10 Tahun	7	11.7	11.7	65.0
10 - 20 Tahun	18	30.0	30.0	95.0
> 20 Tahun	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	33	55.0	55.0	55.0
D3	10	16.7	16.7	71.7
S1	15	25.0	25.0	96.7
S2	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

VARIABEL KOMPETENSI

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5.0	5.0	5.0
S	34	56.7	56.7	61.7
SS	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5.0	5.0	5.0
S	34	56.7	56.7	61.7
SS	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	39	65.0	65.0	65.0
SS	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

VARIABEL MOTIVASI

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	N	1	1.7	1.7	3.3
	S	32	53.3	53.3	56.7
	SS	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	N	7	11.7	11.7	18.3
	S	38	63.3	63.3	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	6.7	6.7	6.7
	S	30	50.0	50.0	56.7
	SS	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.7	11.7	11.7
	N	17	28.3	28.3	40.0
	S	26	43.3	43.3	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	N	6	10.0	10.0	11.7
	S	36	60.0	60.0	71.7
	SS	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

VARIABEL BUDAYA KERJA

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	51.7	51.7	51.7
	SS	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	58.3	58.3	58.3
	SS	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.7	1.7	1.7
	S	31	51.7	51.7	53.3
	SS	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

VARIABEL KINERJA

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	53.3	53.3	53.3
	SS	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	46.7	46.7	46.7
	SS	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	N	7	11.7	11.7	18.3
	S	37	61.7	61.7	80.0
	SS	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.418 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.82863069
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.072
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.882
Asymp. Sig. (2-tailed)		.418

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. **UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

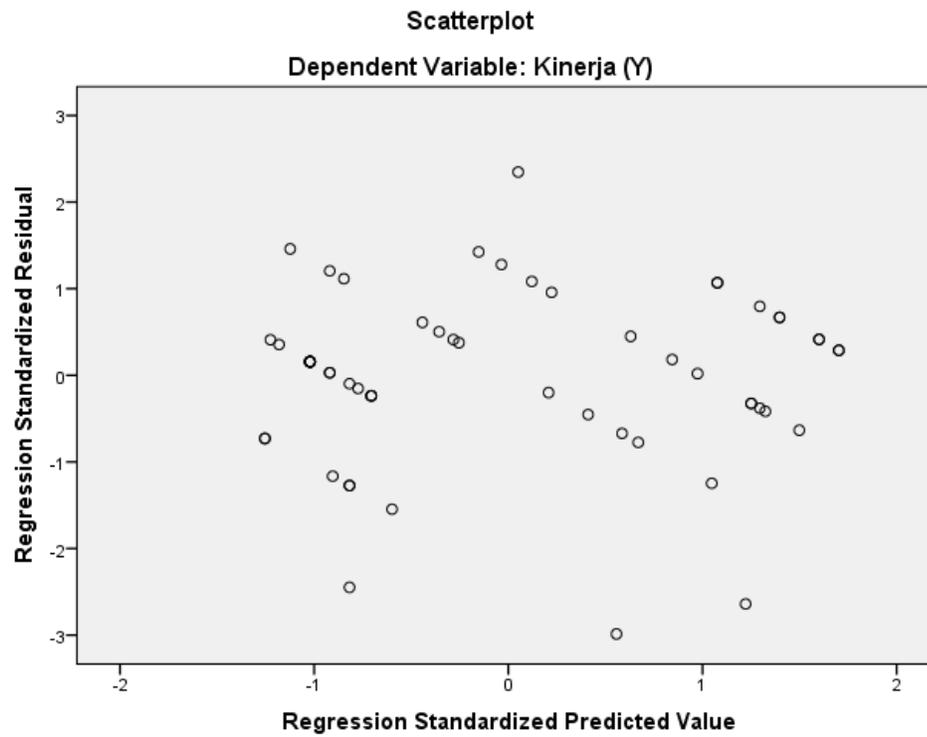
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.313	1.466		.214	.832		
	Kompetensi (X1)	.077	.086	.083	.900	.372	.796	1.257
	Motivasi Kerja (X2)	.108	.057	.165	1.889	.064	.890	1.123
	Budaya Kerja (X3)	.706	.097	.681	7.303	.000	.778	1.286

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.003**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.313	1.466		.214	.832		
	Kompetensi (X1)	.077	.086	.083	.900	.372	.796	1.257
	Motivasi Kerja (X2)	.108	.057	.165	1.889	.064	.890	1.123
	Budaya Kerja (X3)	.706	.097	.681	7.303	.000	.778	1.286

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.77**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.339	3	22.113	30.568	.000 ^b
	Residual	40.511	56	.723		
	Total	106.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X1)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Kompetensi, Motivasi, Budaya Kerja → Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.601	.85054	1.757

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.293/DBK/S.KET/NII/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : BURHANUDDIN THALIB

NIM : 2018MM22047

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 0895803016234

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data dan validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 3 Maret 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 111/PPS/STIE-NI/I/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 23 Januari 2021

Kepada Yth. :

Kepala Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto

Di-

Jeneponto

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Burhanuddin Thalib**
NIM : 2018MM22047
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
2. Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

Waktu Penelitian : Selama bulan Januari – Februari 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peringgal