

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA MARKAS KOMANDO PANGKALAN UTAMA TNI AL VI MAKASSAR

B. Rini Iswari Pada Uleng^{*1}, Sylvia², Harlindah Harniati Arfan³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}riniiswari63@gmail.com, ²sylvia@stienobel-indonesia.ac.id, ³harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh Kemampuan, Motivasi kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Markas komando Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar.

Penelitian ini dilaksanakan pada Markas komando Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar dengan mengambil 87 pegawai sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti Kemampuan, Motivasi kerja, dan Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Markas komando Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan Kemampuan, Motivasi kerja dan Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Markas komando Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar. penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 84,6% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 84,6% variabel penelitian ini dan sebesar 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kemampuan, Motivasi kerja, Budaya kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to find out the effect of the ability, work motivation and work culture toward the performance of employees at the TNI AL VI Makassar Main Base.

This study was conducted at the Command Headquarters of the Main Base of the Indonesian Navy VI Makassar by taking 87 employees as the research sample.

The results of this study prove that partially that the ability, work motivation, and work culture affect the performance of employees at the Main Base Command Headquarters of the Indonesian Navy VI Makassar. This research also proves that simultaneously the ability, work motivation and work culture affect the performance of the employees at the Main Base Command Headquarters of the Indonesian Navy VI Makassar. This study produces a coefficient of determination of 84.6% which indicates that this research model can explain that employee performance is influenced by 84.6% of this research variable and 15.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Ability, work motivation, work culture, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu Pegawai Negeri Sipil. Setiap organisasi

maupun lembaga akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Sukses tidaknya seorang Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja dapat diketahui apabila organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja Pegawai Negeri Sipil diketahui dari seberapa jauh Pegawai Negeri Sipil melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan hal yang penting organisasi serta dari pihak Pegawai Negeri Sipil.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan kemampuan kerja. Kemampuan merupakan sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Keberhasilan suatu organisasi merupakan adanya Pegawai Negeri Sipil yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua Pegawai Negeri Sipil mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika Pegawai Negeri Sipil tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017:1-2).

Selain itu motivasi merupakan faktor penentu kinerja Pegawai Negeri Sipil. motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Organisasi sangat membutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017) , teori kebutuhan didefinisikan “sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”. Menurut Hasibuan (2017) “motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Handoko (2013) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

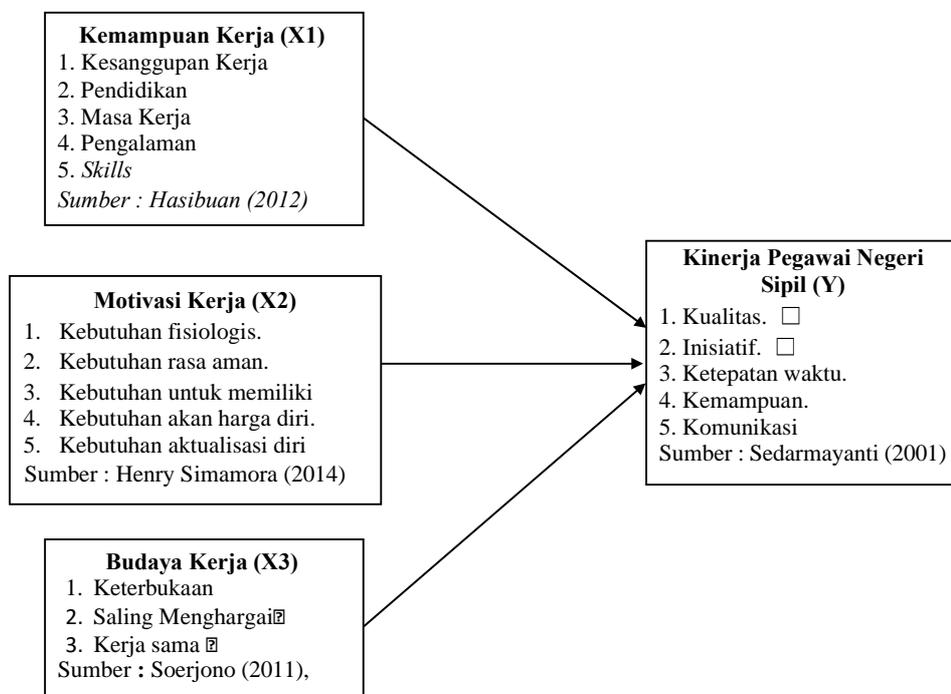
Variabel budaya kerja sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Karena tanpa adanya Budaya kerja, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Variabel budaya kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan Budaya kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua

Pegawai Negeri Sipil yang ada dalam instansi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Budaya kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para Pegawai Negeri Sipilnya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para Pegawai Negeri Sipilnya.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kemampuan, Motivasi, dan Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar.
2. Kemampuan, Motivasi, dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar.
3. Variabel kemampuan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Jenis metode kuantitatif yang digunakan merupakan metode survei, yang bersifat deskriptif dan asosiatif hubungan kausal. Metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Lokasi penelitian yang akan dilakukan Pada penelitian ini dilakukan di Markas Komando Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Maret 2021 atau kurang lebih satu bulan.

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 235 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2017). Dimana Nilai e = 0,1 (10%) adapun perhitungannya sebagai berikut.

$$n = \frac{235}{1+235(10)^2}$$

$$n = \frac{235}{24,5} = 95,9$$

n = 86,7 ; disesuaikan oleh peneliti menjadi 87 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi kriteria penelitian. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan-pernyataan tersebut.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,597	1,071		3,358	,001
	Kemampuan Kerja	1,032	,102	,566	10,089	,000

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Motivasi	,311	,060	,300	5,176	,000
Budaya Kerja	,284	,077	,202	3,679	,000

Berdasarkan Tabel di atas, dapat di rumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Kinerja Pegawai $3,597 + \text{Kemampuan Kerja } 1,032 + \text{Motivasi Kerja } 0,311 + \text{Budaya Kerja } 0,284 + e$ Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Berdasarkan persamaan di atas, diketahui konstanta sebesar 3,597. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen diasumsikan dalam keadaan tetap, maka variabel dependen akan naik sebesar, 3,597.
- Dimensi Kemampuan Kerja mempunyai nilai sebesar 1,032 yang berarti jika Kemampuan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan akan menyebabkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil mengalami peningkatan sebesar 1,032.
- Dimensi Motivasi Kerja mempunyai nilai sebesar 0,311 yang berarti jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan akan menyebabkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil mengalami peningkatan sebesar 0,311.
- Dimensi Budaya Kerja mempunyai nilai sebesar 0,284 yang berarti jika Budaya Kerja mengalami kenaikan 1 satuan akan menyebabkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil mengalami peningkatan sebesar 0,284.

Uji T (Secara Parsial)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menguji kebermaknaan koefisien regresi secara parsial antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,989). Adapun pengujian Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Pengujian Hipotesis 1, Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan dengan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial diperoleh pada variabel Kemampuan Kerja nilai t hitung $> t$ tabel atau $10,089 > 1,989$, dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, variabel Motivasi Kerja dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $> 5,176$, dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$ serta variabel Budaya Kerja dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau 3,679, dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
- Pengujian Hipotesis 3, Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $10,089 > 1,989$, dibandingkan dengan variabel lainnya dapat dilihat pada tabel 5.11. variabel Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dilakukan bertujuan untuk melihat apakah variabel independen yang dimasukkan dalam suatu model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1347,572	3	449,191	151,916	,000 ^b
	Residual	245,417	83	2,957		
	Total	1592,989	86			

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat hasil dari perhitungan Uji F di mana diperoleh nilai F hitung sebesar 151,916 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000, karena nilai F hitung 268,223 lebih besar dari F tabel (2,47) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang meliputi Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai hingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) merupakan prediksi lainnya variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,920 ^a	,846	,840	1,71954	2,023

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,846 yang berarti 84,6% dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai (variabel independen), sisanya sebesar 15,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

PEMBAHASAN

Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan dengan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial diperoleh pada variabel Kemampuan Kerja nilai t hitung > t tabel atau 10,089 > 1,989, dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, variabel Motivasi Kerja dengan nilai t hitung > t tabel atau > 5,176, dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05 serta variabel Budaya Kerja dengan nilai t hitung > t tabel atau 3,679, dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Kesimpulan dari penjelasan mengenai hasil uji t penelitian ini dan uji penelitian terdahulu bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada penjelasan Nayano dalam Soeharto (2004:97) yaitu “apabila pegawai

memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat keinginan (kemauan), maka akan mampu mendorong kinerjanya” hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa pegawai tanggap dalam mengerjakan pekerjaannya. Saat pegawai tanggap dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankannya, maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima

Berdasarkan pada penjelasan Henry Simamora (2014) di mana ada 5 indikator dalam motivasi kerja yaitu 1) kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki, 4) kebutuhan harga diri dan 5) kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yang apabila saat seorang pegawai timbul rasa kebutuhan akan sesuatu maka akan dapat memotivasi dirinya agar dapat bekerja lebih keras dan lebih giat lagi, sehingga hal inilah yang kemudian dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima

Ivancevich, Lorenzi, Skinner & Crosby dalam Ratminto dan Atik 2015, mendefinisikan budaya kerja sebagai suatu situasi kerja yang memungkinkan semua pegawai dapat melaksanakan semua pekerjaan dengan cara terbaik yang dapat dilakukannya. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dalam hal ini adapun teori yang telah dipaparkan oleh soerjono (2011), indikatornya adalah sebagai berikut; 1) keterbukaan, 2) saling menghargai, dan 3) kerja sama. Masing-masing indikator tersebut diatas, yang paling berpengaruh adalah kerja sama, sebab pimpinan, manajer, pegawai yang apabila senantiasa agar setiap ada pekerjaan yang harus dilakukan dengan adanya kerjasama baik itu antar pegawai maupun antara atasan bawahan maka niscaya pekerjaan itu akan terselesaikan dengan cepat. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa pegawai menyukai pekerjaan secara tim daripada individu. Saat pegawai berinteraksi dengan kelompok kerjanya, maka pegawai akan mendapat kerja sama yang baik dari rekan kerjanya untuk bisa meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Sehingga pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan, Motivasi dan Budaya Kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab netral atau tidak setuju, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan, Motivasi dan Budaya kerja yang diterapkan di Markas Komando Pangkalan Utama TNI AL VI sudah baik.

Suprayitno (2017) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat dilihat hasil dari perhitungan Uji F di mana diperoleh nilai F hitung sebesar 151,916 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000, karena nilai F hitung 268,223 lebih besar dari F tabel (2,47) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang meliputi Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

dan Budaya Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil hingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Robbins dalam Moehariono menjelaskan bahwa Kinerja merupakan perpaduan antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Saat perusahaan menghendaki pegawainya memiliki kemampuan kerja yang optimal maka perusahaan harus memberikan kesempatan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai perusahaan dapat meningkatkan semangatnya dengan memberikan kesempatan pegawai untuk bisa menjadi pelopor dalam kelompok kerjanya ataupun mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Secara teoretis, hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:13), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor budaya. Teori ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2001:187) bahwa kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan budaya kerja. Selain itu, menurut Mathis dan Jackson (2006:113), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sumarsono (2004:168) menyatakan bahwa seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Teori-teori tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai kemampuan yang rendah walau mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi. Peningkatan kinerja pegawai pada Markas Komando Pangkalan Utama TNI AL VI dilakukan dengan menyeimbangkan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja Pegawai. Salah satu upaya peningkatan kinerja pegawai pada Markas Komando Pangkalan Utama TNI AL VI berupa peningkatan kemampuan, pemberian motivasi pegawai dan membangun budaya kerja dengan meningkatkan interaksi antar pegawai.

Peningkatan kemampuan pegawai dilakukan dengan cara memberikan pelatihan. Pelatihan dilakukan untuk menyiapkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan mental sesuai dengan bidang kerja sehingga siap melaksanakan tugas. Selain peningkatan kemampuan, Markas Komando Pangkalan Utama TNI AL VI harus melakukan langkah-langkah untuk memotivasi pegawainya. Beberapa langkah motivasi yang harus dilakukan antara lain dengan memberikan penghargaan berupa pujian dan kesempatan mengikuti proses promosi kepada pegawai yang dianggap memiliki kinerja terbaik. Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farlen (2011), yang menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Yulius (2014), yang menyatakan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sinuhaji (2014) Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel budaya organisasi, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Wicaksono (2014) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya) Menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, variabel budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Mirza tahun 2015 dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Badan Ketahan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan hasil olah data yang dilakukan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $10,089 > 1,989$, dibandingkan dengan variabel lainnya dapat dilihat pada tabel 5.11. bahwa variabel Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena unsur-unsur lain yang dimiliki organisasi seperti uang, material mesin, metode kerja dan waktu dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan dan bukan daya perusak bagi organisasi. Kreitner & Kinicki (2003:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Robbins dan Judge (2008:57), kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996:104) mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994:104). Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998:46). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan

tersebut. Jadi kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2013:94).

Berdasarkan berbagai tanggapan responden terhadap variabel independen lainnya maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju terkait variabel Kemampuan Kerja. Meskipun variabel lainnya juga demikian namun tidak terlalu banyak dan masih lebih banyak tanggapan sangat setuju dan setuju terkait variabel Kemampuan kerja. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan kerja merupakan variabel dominan diantara variabel independen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja, Motivasi dan Budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar
2. Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar.
3. Kemampuan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Markas Komando Pangkalan Utama TNI AL VI Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Azhari, et. al. (2015). Buku Panduan Penulisan Skripsi. Medan. FEBI UINSU.
- Ernie, Tisnawati, Sule., dan Kurniawan, Saefullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta. Kencana Prenadamedia Group.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Rineka Cipta.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. M. Yani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara, 2001.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hayati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal Jibeka Volume 9 Nomor 1 Februari 2017: 44 – 53. STIE Dharma Iswara Madiun.
- Henry, Simamora. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.

- Irwan, Irwan, and Fitriani Latief. "Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7, no. 1 (2023): 148-155.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Moenir A.S. (1987). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Muddiah, M., Hidayat, M., & Firman, A. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA, CIPTA KARYA, TATA RUANG, PERTANAHAN DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *The Manusagre Journal*, 1(4), 594-607.
- Muhammad, I., Maryadi, M., Saripuddin, D., Ahmad, F., & Muhammad, H. (2022). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON DEVELOPER COMPANIES IN MAKASSAR). *Academy of Strategic Management Journal*, 21(1).
- Panggabean, Mutiara, Sibarani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, Jonathan. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Soejono. (2018). *Sistem dan Prosedur Kerja, Edisi Kelima*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.

Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.

Yahya, L., Arfan, H. H., Firman, A., & Maryadi, M. (2023). The Implications Of Competence And Leadership On Employee Performance Through Work Motivation. *The Implications Of Competence And Leadership On Employee Performance Through Work Motivation*, 13(2), 295-300.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. /files/2013/12/, diakses 20 November 2015