

PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN UTAMA MAKASSAR

Alfiah Wahab^{*1}, Muhammad Idris², Haeranah³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}alfiahwahab@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³haeranah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Penentuan sampel menggunakan pendekatan statistik yaitu sebanyak 72 orang pegawai pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. 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: secara parsial Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Ini berarti bahwa Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi mampu meningkatkan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Secara simultan Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh dominan Terhadap Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi akan semakin meningkatkan Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Kata Kunci: Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan kinerja.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work motivation, transformational leadership style and organizational culture on employee performance at the Makassar Harbormaster's Office and Main Port Authority.

This research was conducted on employees at the Harbormaster's Office and Makassar Main Port Authority. The sample was determined using a statistical approach, namely 72 employees at the Harbormaster's Office and Makassar Main Port Authority. The data collection methods used were questionnaires and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The research results concluded that: partially Motivation, Transformational Leadership Style and Organizational Culture had a positive and significant effect on the Performance of Employees at the Harbor Master's Office and Makassar Main Port Authority. This means that Motivation, Transformational Leadership Style and Organizational Culture are able to improve the Harbormaster's Office and Makassar Main Port Authority. Simultaneously Motivation, Transformational Leadership Style and Organizational Culture have a positive and significant influence on Employees of the Harbor Master's Office and Makassar Main Port Authority. Partially, it shows that the Motivation variable has a dominant influence on the employees of the Harbormaster's Office and the Makassar Main Port Authority. This shows that the better the motivation, the more the employees of the Harbormaster's Office and the Makassar Main Port Authority will improve.

Keywords: Motivation, Transformational Leadership Style, Organizational Culture and performance.

PENDAHULUAN

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar adalah satuan Kantor Penyelenggara Pelabuhan yang dibawah langsung oleh Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan (PM No. 15 Tahun 2023 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, Pasal 3), bahwa Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan koordinasi seluruh kegiatan pemerintahan di pelabuhan, pemeriksaan dan penyimpanan surat, dokumen dan warta kapal, penerbitan persetujuan kegiatan kapal dipelabuhan, pemeriksaan kapal, penerbitan surat persetujuan berlayar, pemeriksaan pendahuluan kecelakaan kapal dan penahanan kapal atas perintah pengadilan;
2. Pelaksanan pengaturan , penyediaan dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan pengawasan penggunaan daerah lingkungan kerja dan daerah lingkungan, pengatur lalulintas kapal ke luar masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal dan penetapan standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan;
3. Pelaksanaan penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang, kolam pelabuhan, alur pelayaran, jaringan jalan dan sarana bantu navigasi pelayaran;
4. Pelaksanaan pengendalian dan pengawasan kegiatan lalu lintas dan angkutan laut;
5. Pelaksanaan pemeriksaan, pengujian dan sertifikasi kelaiklautan kapal serta penyilikan awak kapal;
6. Penyusunan perencanaan, pelaksanaan urusan keuangan, perlengkapan ketatausahaan, kerumahtangaan, sumber daya manusia, hukum organisasi dan hubungan masyarakat;
7. Penyusun evaluasi dan pelaporan

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi kantor kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2012). Pendapat lain, Winardi (2013) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sehingga diketahui bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan

Tinjauan pengamatan pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar menunjukkan jika motivasi kerja pegawai diukur dengan ketepatan dan kecepatan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya, dimana hasil pengamatan awal penelitian di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar adanya pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan masih memerlukan bantuan dimana kinerja pegawai tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja. Selain itu job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya mempengaruhi hasil kerja, serta minimnya pemberian insentif merupakan hal-hal yang memberikan pengaruh terhadap etos kerja pegawai di lingkungan kerja

Hasil dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas. Menurut Robbins & Coulter (1999), Motivasi kerja pegawai semestinya dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Diketahui bahwa pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar menyelenggarakan tidak tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya menunjukkan adanya tingkat motivasi yang tidak tinggi. Oleh karena itu diketahui bahwa terdapat indikator yang mempengaruhi motivasi kerja di lingkungan pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Pemimpin mendorong, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Amar (2013) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin diharapkan mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang digunakannya. Hal terpenting dalam kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi bawahan agar bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, sehingga organisasi dapat tumbuh, berkembang dan mampu bersaing. Pemimpin penuh perhatian merupakan pemimpin yang bersedia memberi perhatian pada persoalan yang dihadapi dan kebutuhan anggota organisasi serta membantu memecahkan persoalan bawahan. lebih jauh Hidayat, M. (2022). menjelaskan jika kepemimpinan juga menjadi faktor yang fatal dalam pengelolaan sebuah organisasi termasuk dalam pemodelan bisnis dan operasional organisasi yang menjadi masalah yang fatal dalam peningkatan nilai tambah organisasi di masa yang akan datang. Sehingga perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang memberikan pengaruh di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Aspek penting dalam kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*). Menurut Luthan (2013) gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer untuk mengatur dan mempengaruhi pegawai agar meningkatkan kinerjanya. Pemimpin memiliki hubungan yang sangat erat dengan budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Dalam struktur jajaran kepegawaian di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar diketahui bahwa masih ada oknum pegawai yang belum bagus dalam melakukan kegiatan administrasi, belum mahir dalam mengoperasikan komputer dan kinerja pegawai belum optimal antaranya keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki hal lainnya. Setelah diamati dan ditinjau penyebab ketidak tepatan jabatan tugas dan fungsi pegawai cenderung dikarenakan seringnya terjadi perubahan posisi jabatan Aparatur Sipil Negara yang diatur langsung oleh Direktorat Jenderal Perhubungan laut yang berdampak pada perubahan posisi jabatan dan gaya kepemimpinan. Sehingga pegawai menempati jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang bidang keahliannya. Dengan mengetahui situasi tersebut maka peneliti memperhatikan kelayakan sikap pemimpin yang transformasional, karena mereka harus menciptakan sesuatu yang baru dari sesuatu yang lama tanpa menurunkan kinerja pegawai.

Bass (2013) menjelaskan 3 (tiga) karakteristik utama seorang pemimpin transformasional yaitu: kharismatik, penuh perhatian, dan intelektual. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mampu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas para anggota organisasi, mendorong mereka untuk menyatakan pendapat, ide, dan gagasan, berpandangan jauh kedepan, memiliki komitmen yang kuat untuk melakukan perubahan,

berwawasan luas, mampu membangun *networking* serta mampu mengarahkan perhatian pada visi dan mengantisipasi situasi dan kondisi di masa mendatang. Dengan gaya kepemimpinan yang transformasional maka organisasi dapat memiliki nilai dan karakter yang menunjang kinerja pegawai. Dimana dengan karakter gaya pemimpin transformasional itu membuat budaya organisasi yang jelas.

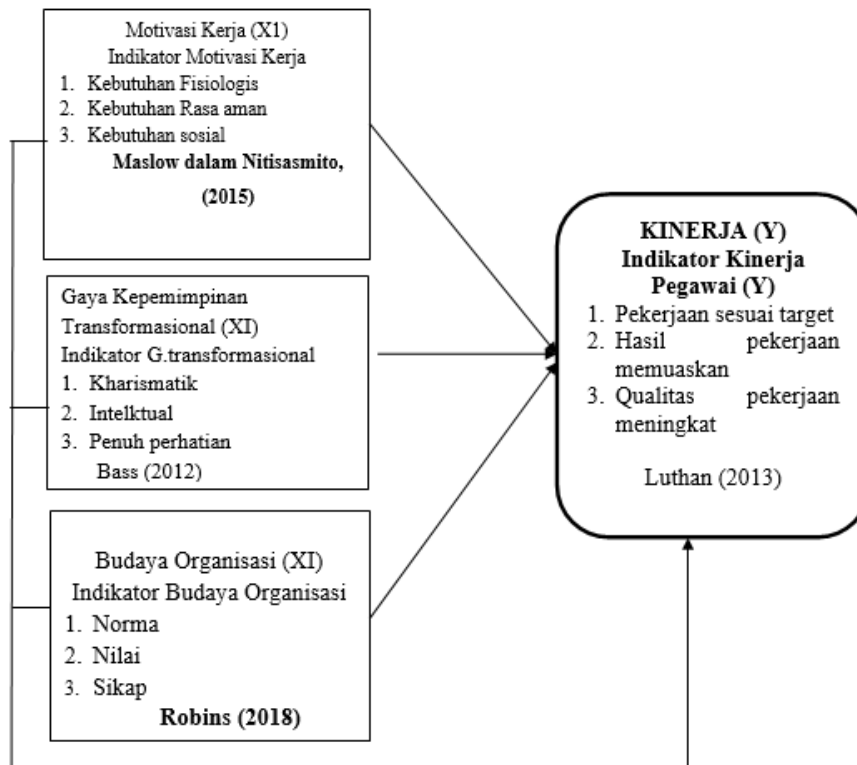
Keberhasilan dan kegagalan organisasi juga sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang melekat pada anggotanya, dan bagaimana menerapkan *culture* tersebut dalam membangun organisasi. Budaya merupakan bauran kompleks dan asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Kita dapat mengatakan bahwa orang di setiap organisasi telah belajar cara tertentu untuk menghadapi banyak isu kompleks. Budaya akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi. Budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan pegawai organisasi, baik mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, maupun melihat ke masa depan (Gibson, 2013).

Di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar budaya organisasi berpengaruh terhadap bagaimana pegawai berperilaku dan bekerja, mengenali pekerjaan mereka, bekerja sama dengan partner kerja serta penyelesaian tugas yang tepat waktu dan maksimal. Organisasi harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dan memperkuat budayanya untuk melaksanakan fungsinya sebagai pembuat makna dan kendali dalam membentuk sikap serta perilaku pegawai (Robbins, 2012).

Dengan adanya perubahan kinerja pegawai maka keberhasilan dan kegagalan melaksanakan tugas dan fungsi pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar ditentukan dari budaya organisasi dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mentransformasikan diri untuk mendukung tujuan organisasi serta mempertahankan kelangsungan tugas dan fungsi pegawai. Dimana berdasarkan hasil analisis awal penelitian diketahui di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, seperti tingkat motivasi yang rendah dengan ukuran kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan yang transformasional yang mempengaruhi mutu kerja pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya, juga adanya kesenjangan antara budaya kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar dengan hasil kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai yang ditemukan, seperti indikator yang berkaitan motivasi kerja, gaya kepemimpinan yang memberikan pengaruh organisasi, budaya kerja yang mempengaruhi hasil kerja yang nampak jelas untuk diteliti lebih lanjut sebagai penelitian yang mendukung peningkatan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Maka peneliti memilih judul yang berkaitan dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Gambar 1. Kerangka Konseptual



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

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Simultan Antara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.
3. Variabel Gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup Kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Adapun Waktu penelitian selama 2 bulan yaitu Mei – Juni 2024.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar yang berjumlah 253 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun rumus yang digunakan adalah formulasi dari Slovin (dalam Husein Umar: 2005). Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 72 orang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi(X₁)			
X _{1.1}	0.686	0.231	Valid
X _{1.2}	0.775	0.231	Valid
X _{1.3}	0.738	0.231	Valid
X _{1.4}	0.784	0.231	Valid
X _{1.5}	0.677	0.231	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₂)			
X _{2.1}	0.766	0.231	Valid
X _{2.2}	0.800	0.231	Valid
X _{2.3}	0.804	0.231	Valid
X _{2.4}	0.774	0.231	Valid
X _{2.5}	0.785	0.231	Valid
Budaya Organisasi (X₃)			
X _{3.1}	0.743	0.231	Valid
X _{3.2}	0.698	0.231	Valid
X _{3.3}	0.732	0.231	Valid
X _{3.4}	0.745	0.231	Valid
X _{3.5}	0.698	0.231	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0.745	0.231	Valid
Y ₂	0.747	0.231	Valid
Y ₃	0.626	0.231	Valid
Y ₄	0.740	0.231	Valid
Y ₅	0.787	0.231	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0.231. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang

digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0.783	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	0.844	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0.761	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.781	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Motivasi (X₁), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₂), Budaya Organisasi (X₃) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	0.772			
Motivasi (X ₁)	0.395	4.779	1.995	0.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	0.298	4.162	1.995	0.000
Budaya Organisasi (X ₃)	0.322	4.116	1.995	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 0.772 + 0.395X_1 + 0.298X_2 + 0.322X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 0.772. Artinya jika variabel Motivasi (X₁), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₂), dan Budaya Organisasi (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 0.772.
2. Variabel Motivasi (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.395. Motivasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.395.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.298. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.298.
4. Variabel Budaya Organisasi(X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.322. Artinya Budaya Organisasi(X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Budaya Organisasi

meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.322.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 3 di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai brikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Hasil pengujian Motivasi (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.779 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan nilai t_{tabel} adalah 1.995. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $4.779 > 1.995$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Hasil pengujian Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.162 dan menggunakan taraf signifikansi 0.05 dengan nilai t_{tabel} adalah 1.995. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $4.162 > 1.995$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Hasil pengujian Budaya Organisasi (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.116 dan menggunakan taraf signifikansi 0.05 dengan nilai t_{tabel} adalah 1.995 Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $4.116 > 1.995$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Uji f (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.975	3	53.658	59.804	0.000 ^b
	Residual	61.012	68	0.897		
	Total	221.986	71			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 59.804 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 59.804 > f_{tabel} sebesar 2.51 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Motivasi (X_1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2), Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.852 ^a	0.725	0.713	0.947
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0.725 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi (X_1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.725 atau 72.5%. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X_1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) Sedangkan sisanya 27.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Uji β (Uji Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi (X_1)	0.391	0.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2)	0.329	0.000
Budaya Organisasi (X_3)	0.314	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi (X_1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar adalah variabel Motivasi (X_1) dengan nilai beta sebesar 0.391, kemudian variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) dengan nilai 0.329, dan variabel terendah adalah

variabel Budaya Organisasi (X_3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.314.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai t_{hitung} (4.779) > t_{tabel} (1.995) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Penelitian ini sejalan dengan Aswin, A., dkk (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa ITB Nobel Indonesia Makassar Herbag Makassar, yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh didalam menumbuhkan jiwa berwirausaha mahasiswa.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Slipa. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) hasil uji t di atas menunjukkan nilai t-hitung variabel kepemimpinan sebesar 1,988 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,019 maka H_0 diterima; variabel motivasi sebesar 1,686 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,019 maka H_0 diterima dan variabel disiplin kerja sebesar 3,457 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,019 maka H_0 ditolak. Dengan demikian variabel kepemimpinan dan motivasi belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. 2) Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F diperoleh nilai Fhitung sebesar 21,020 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena itu probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi dari ketiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak sama dengan nol atau ketiga variabel penelitian secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia di Timur Kabupaten Luwu. 3) berdasarkan hasil analisis Determinasi diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,577 atau 57,7%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 57,7% sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilma et al., (2024) menemukan bahwa terlihat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 2,591, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,010, serta nilai signifikansi 0,013 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan tanggung jawab, menyelesaikan tugas dengan berhasil, memiliki keinginan untuk berkembang, dan berusaha mendapatkan penghargaan. Selain itu, mereka juga membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan mereka dan merasa puas dengan gaji serta kondisi kerja yang mereka terima. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tondok et al., (2023) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) karyawan pada PT. Japfa Comfeed. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang

menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 3,616 yang lebih besar dari 0,254. Dari distribusi jawaban koresponden bisa di lihat bahwasalah satu indikator yang di amati dalam variabel ini adalah indikator ketekunan dengan pernyataan “Saya tekun dan loyal dalam bekerja” paling berpengaruh di lihat dari hasil yang menunjukkan tanggapan tertinggi dalam kategori sangatsetuju. Dan juga penelitian Barhaman et al., (2023) yang menemukan bahwa hasil perhitungan regresi penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai pada kantor kecamatan Pangkajene kepulauan. dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). r^2 sebesar 0,729 menunjukkan pengertian bahwa 72,9% sumbangan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai pada kantor Kecamatan Ma’rang Kabupaten Pangkajene Kepulauan artinya sangat berpengaruh pada penelitian ini.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putrasari et al., (2024) menemukan bahwa Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai yang diamati dalam penelitian ini terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan indikator motivasi pemenuhan kebutuhan mencapai prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi tidak berpengaruh namun keberadaan variabel motivasi untuk ditumbuhkan dalam diri pegawai menjadi perlu dan penting, sehingga pengaruhnya tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Alasan yang menjadi penyebab motivasi tidak berpengaruh positif, karena seluruh unsur yang membangun motivasi teraktualisasikan dalam pengembangan bidang kerja, pegawai mampu menumbuhkan rasa semangat untuk memenuhi kebutuhan pencapaian prestasi, memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan diri dan mampu memenuhi kebutuhan afiliasi dalam bersosialisasi. Ketiga indikator yang membangun motivasi tidak teraktualisasikan dengan baik memberi pengaruh yang positif terhadap pengembangan motivasi pegawai, sehingga banyak diantara pegawai tidak mampu berprestasi, tidak mampu memiliki penguasaan diri dan tidak berafiliasi dengan lingkungan kerjanya. Tetapi keberadaan motivasi dalam suatu organisasi menjadi penting bagi seorang pegawai dalam mewujudkan kepuasan kerjanya. Motivasi yang diharapkan oleh pegawai adalah motivasi yang mampu memberi makna terhadap peningkatan kepuasan kerjanya. Karena itu motivasi sangat diperlukan oleh setiap pegawai dalam mewujudkan kepuasan kerjanya.

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kerjanya Menurut Salusu (2011) 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), 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 disebabkan lingkungan internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi dari individu 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 diperlukan agar organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi. Richard Osborn dan Plastrik, (2011) 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 organisasi. Kedua lingkungan tersebut berperan untuk menggerakkan dan mengubah organisasi kearah yang lebih dinamis, adaptif, integratif, dan berkelanjutan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional nilai t_{hitung} (4.162) > t_{tabel} (1.995) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan Penelitian yang dilakukan oleh Bambang (2012) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan adalah proses interaksi individu bagaimana melakukan aktivitas untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan (Northouse, P.G., 2012). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendapatkan *legitimasi* dan *power*, kekuasaan, memberikan keyakinan dari anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut (Dubrin, A. J., 2001:3). Kepemimpinan ada pada diri pemimpin/manajer. Perbedaan pemimpin dan manajer terletak pada aspek karakteristik pemimpin dengan karakteristik manajer

Luthans (2011) menjelaskan karakteristik pemimpin di abad XXI adalah: *Inovasi* (menciptakan sesuatu yang baru); *An original* (asli dari pemimpin); *Development* (mengembangkan); *Focus on people* (fokus pada manusia); *Inspires trust* (menumbuhkan rasa percaya); *Long-range perspective* (perspektif jangka panjang); *Asks what and why* (menanyakan apa mengapa); *Eye on the horizon* (berpandangan kedepan); *Originilitas* (memiliki keaslian); *Challenges the Status quo* (menentang *Status quo*); *Own person* (bertanggung jawab); *Does the right thing* (mengerjakan yang benar).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Budaya Organisasi nilai t_{hitung} (4.116) > t_{tabel} (1.995) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ananda Febriani, 2022. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Dp3a Kota Parepare). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare (2) secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai (Studi Kasus DP3A Kota Parepare).

Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah sejumlah pemahaman penting, seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Stoner, Freeman, Gilbert, 2011). Setiap organisasi memiliki budaya (culture) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi. Budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan pegawai organisasi, baik mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, maupun melihat masa depan (Gibson, 2011). Budaya merupakan bauran kompleks dan asumsi, perilaku, nilai, kepercayaan, tatanan yang melekat terhadap organisasi dan berpengaruh terhadap organisasi tersebut.

Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0.772 artinya jika nilai variabel bebas (Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0.772.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $59.804 > F_{tabel}$ 2.51. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

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, 2012).

Dharma (2011, dalam Susiati 2012) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2012) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Budaya Organisasi (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja

Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar Adalah Variabel Motivasi (X_1) dengan nilai beta sebesar 0.391, kemudian variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) dengan nilai 0.329, dan variabel terendah adalah variabel Budaya Organisasi (X_3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.314.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Muh. Harun, 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dinamis Jaya Properti Di Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinamis Jaya Properti Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor PT. Dinamis Jaya Properti Makassar dan dilaksanakan mulai bulan Januari-Februari 2022. Populasi penelitian adalah semua karyawan pada wilayah kerja PT. Dinamis Jaya Properti Makassar dengan populasi dan sampel sebanyak 43 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data, nilai R-Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,945.

KESIMPULAN

1. Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Artinya semakin baik Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.
3. Variabel Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswin, A., Latief, F., & Asbara, N. W. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa ITB Nobel Indonesia Makassar Herbag Makassar. *Nobel Management Review*, 3(4), 702-713.
- Barhaman, B., Razak, M., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Nobel Management Review*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4029>
- Bass, B.M., & Avolio, B.J., Berson Y., Jung. D.I. (2017). Predicting Unit performance by Assesing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2) 207- 218.
- Firman, A., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pns Politeknik Pelayaran Barombong Makassar. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(2), 178-187.

- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.
- Ilma, F. E., Ridwan, & Said, M. (2024). Peran Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), Article 3, 399-412. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4792>
- Putrasari, P., Dwinanda, G., & Hidayat, M. (2024). Analisis Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat (Studi Kasus Biro Umum). *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2, 261-273. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4845>
- Robbins, Stephen, P. (1996). *“Perilaku Organisasi” Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo.
- Tondok, F. K., Alam, S., & Baumassepe, A. N. (2023). Efek Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Japfa Comfeed Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), Article 2, 229-240. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i2.3962>