

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN UTAMA MAKASSAR

Sitti Hadijah^{*1}, Muhammad Idris², Azlan Azhari³

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

E-mail: ¹sittihadijah@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com,

³azlanazhari77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar 2) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar 3) Untuk menganalisis variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Penentuan sampel menggunakan pendapat Arikunto dalam Saban, dengan ketentuan sebesar $22\% \times 233 \text{ populasi} = 55,6$ dibulatkan menjadi 57 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 Lingkungan kerja, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Ini berarti bahwa Lingkungan kerja, Kompetensi dan Motivasi mampu meningkatkan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Secara simultan Lingkungan kerja, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh dominan Terhadap Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi akan semakin meningkatkan Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Kompetensi, Motivasi dan kinerja.

ABSTRACT

This research aims to analyze 1) To analyze the influence of the work environment, competence and motivation partially on employee performance at the Makassar Main Harbormaster and Port Authority Office 2) To analyze the influence of the work environment, competence and motivation simultaneously on employee performance at the Harbormaster and Authority Office Makassar Main Port 3) To analyze which variables have the most dominant influence on the performance of employees at the Makassar Main Harbormaster and Port Authority Office.

This research was conducted on employees of the Makassar Harbormaster's Office and Main Port Authority. Determination of the sample used Arikunto's opinion in Saban, with the provisions of $22\% \times 233 \text{ population} = 55.6$ rounded up to 57 employees at the Makassar Harbormaster's Office and 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 results of the research concluded that: partially the work environment, competency and motivation have a positive and significant effect on the performance of employees at the Harbormaster's Office and Makassar Main Port Authority. This means that the work environment, competence and motivation are able to improve the Harbor Master's Office and Makassar Main Port Authority. Simultaneously, the work environment, competency and motivation have a positive and significant influence on employees of the Harbormaster's Office and the Makassar Main Port Authority. Partially, it shows that the Competency 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 competency, the more the employees of the Harbormaster's Office and the Makassar Main Port Authority will improve.

Keywords: Work environment, competency, motivation and performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang professional dibidang pekerjaan yang ditanganinya. Hal ini bisa didapatkan oleh organisasi dengan memperhatikan sumber daya manusia yang berkompeten salah satunya dengan memperhatikan motivasi kerja pegawai.

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau organisasi akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan pegawai saat melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang ada disekitar tempat bekerja baik itu berupa sarana dan prasarana, alat perkakas, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja agar dapat mempengaruhi pegawai juga mampu bekerja sesuai metode kerja dan pengaturan kerjanya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya sebuah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dan akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai, sebuah lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang sehat, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah kompetensi pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2015), kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kompetensi pegawai pada hakekatnya tersusun dari dua jenis yaitu, kompetensi intelektual dan kompetensi fisik. Kompetensi intelektual adalah kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar, memecahkan masalah dan kompetensi fisik merupakan kompetensi melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, dan keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Selain dari

kompetensi pegawai.

Kinerja pada dasarnya suatu gambaran mengenai kompetensi pegawai dalam penangan pekerjaan dimana tinggi atau rendahnya kinerja pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Gaol (2019) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia pada semua jenis organisasi baik pada produksi barang, jasa, maupun layanan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai pencapaian oleh individu, tim, atau organisasi. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari 2 faktor yaitu faktor individu (motivasi kerja dan kompetensi kerja) dan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif, dan hubungan kerja yang harmonis. Menurut Rivai dan Sagala (2010) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen dan unit organisasi yang dipimpinnya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas disini bukan sekedar kompetensi menunjukkan uang publik dibelanjakan, akan tetapi juga meliputi kompetensi menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas yang merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Banyak cara yang dilakukan organisasi untuk senantiasa meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan meningkatkan motivasi pegawai. Kesiapan untuk berkinerja berhubungan dengan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaan. Faktor tersebut adalah motivasi, tidak ada kombinasi dari kesempatan dan kapasitas yang akan menghasilkan kinerja tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan bekerja. Motivasi seorang tenaga kerja bisa meningkatkan kinerja tenaga kerja tersebut. Dengan peran penting dari motivasi dalam membentuk perilaku akan bisa meningkatkan kinerja pekerjaan dalam organisasi demi kemajuan suatu organisasi. Jadi secara tidak langsung motivasi merupakan salah satu faktor menentukan kemajuan organisasi atau organisasi.

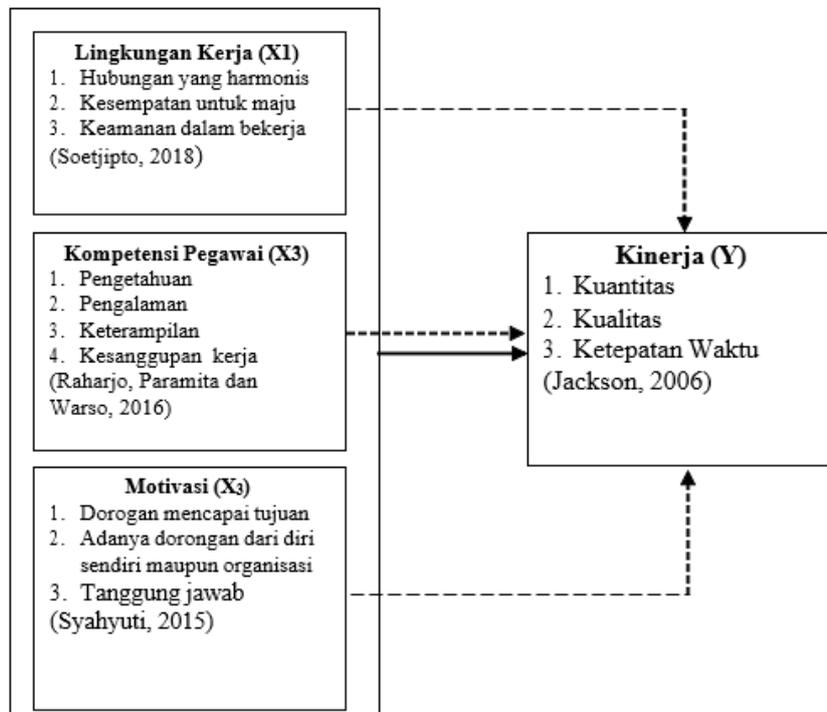
Motivasi adalah kesiapan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk

tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kompetensi upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Masih banyak organisasi yang kurang mengontrol atau melihat bagaimana motivasi pegawai dalam bekerja, pihak organisasi harus bisa memotivasi pegawainya karena hal ini akan mendorong dan meningkatkan kemajuan pada organisasinya, dan bahwa upaya-upaya yang akan dilakukan oleh organisasi dalam memotivasi pegawai harus dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Organisasi harus mampu memotivasi pegawai agar pegawai bekerja dengan maksimal dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Motivasi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul sesuai dengan keinginan organisasi.

Motivasi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar relative masih rendah. Hal ini karena adanya pegawai yang tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan dampak kepada motivasi pegawai. Apabila lingkungan kerja membuat pegawai tidak nyaman, maka dapat membuat motivasi pegawai untuk bekerja menurun, sehingga dengan adanya hal ini, diharapkan agar Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar dapat melakukan upaya yang kiranya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan juga dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Berangkat dari hal-hal tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama

Makassar.

2. Diduga Lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
3. Diduga motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran 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.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan individu. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survei yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Adapun penelitian ini dilakukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, jalan Satando No. 55 Makassar. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan yaitu pada bulan April 2024 sampai dengan Mei 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar sebanyak 233 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto dalam Saban, Echdar (2017) bahwa jika jumlah subyeknya besar (lebih besar dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%, atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: kemampaan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan pendapat inilah maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar $22\% \times 233 \text{ populasi} = 55,6$ dibulatkan menjadi 57 orang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. 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 rhitung dengan nilai rtabel. Jika rhitung > rtabel 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 | rhitung | rtabel | Keterangan |
|-----------------------------|---------|--------|------------|
| Lingkungan Kerja(X1) | | | |
| X1.1 | 0.546 | 0.260 | Valid |
| X1.2 | 0.489 | 0.260 | Valid |
| X1.3 | 0.834 | 0.260 | Valid |
| X1.4 | 0.742 | 0.260 | Valid |

| Indikator | rhitung | rtabel | Keterangan |
|----------------------------|---------|--------|------------|
| X1.5 | 0.637 | 0.260 | Valid |
| Kompetensi (X2) | | | |
| X2.1 | 0.727 | 0.260 | Valid |
| X2.2 | 0.857 | 0.260 | Valid |
| X2.3 | 0.874 | 0.260 | Valid |
| X2.4 | 0.841 | 0.260 | Valid |
| X2.5 | 0.537 | 0.260 | Valid |
| Motivasi (X3) | | | |
| X3.1 | 0.793 | 0.260 | Valid |
| X3.2 | 0.733 | 0.260 | Valid |
| X3.3 | 0.797 | 0.260 | Valid |
| X3.4 | 0.710 | 0.260 | Valid |
| X3.5 | 0.482 | 0.260 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | | | |
| Y1 | 0.597 | 0.260 | Valid |
| Y2 | 0.698 | 0.260 | Valid |
| Y3 | 0.729 | 0.260 | Valid |
| Y4 | 0.650 | 0.260 | Valid |
| Y5 | 0.681 | 0.260 | Valid |
| Y6 | 0.660 | 0.260 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0.260. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

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 |
|-----------------------|----------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.670 | Reliabel |
| Kompetensi (X2) | 0.835 | Reliabel |
| Motivasi (X3) | 0.724 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.748 | 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 Lingkungan Kerja (X₁), Kompetensi (X₂), Motivasi (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. |
|-----------------------|-------------------|---------------------|--------------------|-------|
| Constant | 4.172 | | | |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.211 | 2.436 | 2.005 | 0.018 |
| Kompetensi (X2) | 0.421 | 6.249 | 2.005 | 0.000 |
| Motivasi (X3) | 0.424 | 4.257 | 2.005 | 0.000 |

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 4.172 + 0.211X_1 + 0.421X_2 + 0.424X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 4.172. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi (X3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 4.172.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.211. Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.211.
3. Variabel Kompetensi (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.421. Artinya Kompetensi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.421.
4. Variabel Motivasi(X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.424. Artinya Motivasi(X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.424.

Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai thitung > ttabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan tabel 3 diatas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar
 Hasil pengujian Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.018 dengan nilai thitung sebesar 2.436 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2.005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2.436 > 2.005$ dan nilai signifikansi $0.018 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan

Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Hasil pengujian Kompetensi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai thitung sebesar 6.249 dan menggunakan taraf signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan adalah 2.005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $6.249 > 2.005$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

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

Hasil pengujian Motivasi (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai thitung sebesar 4.257 dan menggunakan taraf signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan adalah 2.005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $4.257 > 2.005$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X3) 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 fhitung dengan ftabel pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai fhitung $>$ dari nilai ftabel, 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 | 151.792 | 3 | 50.597 | 23.090 | 0.000 ^b |
| | Residual | 116.138 | 53 | 2.191 | | |
| | Total | 267.930 | 56 | | | |

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 fhitung sebesar 23.090 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar $23.090 >$ ftabel sebesar 2.77 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2) Motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran 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 | 0.753 ^a | 0.567 | 0.542 | 1.480 |

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 diatas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0.567 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.567 atau 56.7%. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) Sedangkan sisanya 43.3% 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 |
|-----------------------|-------|--------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.240 | 0.018 |
| Kompetensi (X2) | 0.569 | 0.000 |
| Motivasi (X3) | 0.420 | 0.000 |

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) maka variable berpe ngaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar adalah variabel Kompetensi (X2) dengan nilai 0.569, kemudian variabel Motivasi (X3) yang memiliki nilai koefisien beta yang sama yaitu sebesar 0.420 dan variable Lingkungan Kerja (X1) yang memiliki nilai koefisien beta yang sama yaitu sebesar 240.

PEMBAHASAN

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

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja nilai thitung (2.436) > ttabel (2.005) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,018 < 0,05$. Artinya secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Risky Nur Adha. Nurul Qomariah. Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549

($p > 0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p > 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rama et al., (2021) menemukan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare, masing-masing nilai t hitung 2,12., 2,105., 3,303., $> t$ tabel = 2,060, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare, hasil Fhitung = 11,34 lebih besar dari F tabel = 2,70., serta Variabel lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare dengan nilai Beta yang paling besar yaitu 0,668.

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Lingkungan kerja, adalah sikap mental yg selalu mempunyaipandangan bahwa mutu kehidupan hariini lebih baik daripada hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

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

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kompetensi nilai thitung (6.249) $>$ ttabel (2.005) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Kompetensi 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 Anak Agung Ngurah Bagus Dharmawan. I Gde Adnyana Sudibya. I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah et al., (2023) menemukan bahwa dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 25, maka diketahui bahwa kompetensi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan variabel keahlian (X2) dengan

nilai thitung $-0,0375 < t_{tabel} 2,013$, yang berarti H_2 di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Spencer and Spencer dalam Uno (2010) mendefinisikan kompetensi sebagai Karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. Menurut Lendi (2016) kompetensi adalah kesanggupan, kecakapan serta kekuatan seorang individu dalam melakukan pekerjaan dimana dalam pekerjaan itu membutuhkan mental berfikir guna dapat memecahkan masalah.

Timpe (2013) mengemukakan bahwa kompetensi adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kompetensi seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Wijono (2012) menambahkan bahwa kompetensi adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai thitung $(4.257) > t_{tabel} (2.005)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0.000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ike Septiani, Sumardi HR, Suryanti, 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian Kinerja pegawai Dinas Pendidikan oleh pimpinan tergolong kategori sangat baik, Motivasi yang diterima pegawai dikategorikan baik, Lingkungan Kerja disekitar pegawai sangat baik. Tetapi pengaruh yang didapat dari Motivasi terhadap Kinerja tergolong kategori rendah, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tergolong rendah, dan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tergolong rendah. Dari keseluruhan yang dilihat bahwa masih kurangnya peningkatan antara Kinerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Menurut Robbins (2008) dalam Burso (2018), menyatakan bahwa Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kompetensi usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi merupakan suatu kemauan usaha untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kompetensi dari beberapa individu.

Menurut Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2017), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dalam upaya untuk mencapai kepuasan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar

4.172 artinya jika nilai variabel bebas (Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 4.172.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 23.090 > F_{tabel} 2.77. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absensi, dan kompetensi bekerjasama.

Menurut Noor (2013) kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

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 Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar Adalah Variabel Kompetensi (X2) dengan nilai 0.569, kemudian variabel Motivasi (X3) yang memiliki nilai koefisien beta yang sama yaitu sebesar 0.420 dan variable Lingkungan Kerja (X1) yang memiliki nilai koefisien beta yang sama yaitu sebesar 0.240.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Pada variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

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

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, A., Asri, A., & Rakhman, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan

- Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Nobel Management Review*, 4(2), Article 2.
- Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2024). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Lingkungan Kerja Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Se Kecamatan Simboro Kabupaten Mamuju. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 2(2), 143-152.
- Handoko. (2013). *“Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas”*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi”*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Kadarisman, M. (2015). *“Manajemen kompensasi”*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kartono. (2018). *“Pemimpin dan Lingkungan Kerja”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara., dan Octored. (2015). Effect Of Work Discipline and Work Kompetension and Job Satisfaction on Employee organizational commitmentinthe Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of management*.
- Mulyono. (2015). ”Pengaruh Kesesuaian Kompentensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.1, No.1, 2015.
- Rahma, N., Ridwan, R., & Latief, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 4(2), 348-357.
- Rama, R., Echdar, S., & Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Inspektorat Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(4), Article 4, 278-286. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3159>
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2015). *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Setiawan, F., & Susanto. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Berkat Anugrah. *Ejurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).