



Pengaruh Etika Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari

Heri Wiyanto¹, Abdul Razak², Muh. Nur³

¹Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

^{2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of leadership and work culture on the motivation and performance of employees at the Kendari Class II Port Authority and Port Authority Office. The determination of the sample size in this research was by using the census method, namely the number of samples was taken from the total population of 69 employees. The data analysis technique in this research uses Partial Least Square (PLS). Based on the research results, it can be concluded that leadership has a positive and significant effect on employee work motivation at the Kendari Class II Harbormaster and Port Authority Office; Democratic leadership has a positive and significant effect on the performance of employees at the Kendari Class II Port Authority and Harbormaster's Office; Work culture has a positive and significant effect on employee work motivation at the Kendari Class II Harbormaster and Port Authority Office; Work culture has a positive and significant effect on employee performance at the Kendari Class II Harbormaster and Port Authority Office; Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Kendari Class II Harbormaster and Port Authority Office; Leadership has a positive and significant effect on employee performance through employee work motivation at the Kendari Class II Harbormaster and Port Authority Office; and Work culture has a positive and significant effect on employee performance through employee work motivation at the Class II Kendari Harbormaster and Port Authority Office.

Keywords: Leadership; Work Culture; Work motivation; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 69 pegawai. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari; Kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari; Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari; Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari; Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari; Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari; dan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Budaya Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

Article info

Received (24/Nov/2023)

Revised (27/Nov/2023)

Accepted (29/Nov/2023)

Corresponding_ wivantoh288@gmail.com

DOI: 10.47354/mjov5il

I. PENDAHULUAN

Salah satu instansi yang ada di kota Kendari yaitu Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari belum berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari segi komitmen organisasi nampak bahwa kemauan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan rendah, kesetiaan pegawai yang berkurang, dan kebanggaan pegawai pada organisasi seakan-akan hilang. Selain itu dari segi pengembangan karir yakni pegawai merasa karir belum jelas, belum adanya perbaikan mutu kinerja dan pengembangan diri yang kurang.

Fenomena lain yang terjadi yaitu terdapat beberapa pegawai berkaitan dengan motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai tidak memperhatikan pekerjaannya sendiri, hilangnya motivasi sehingga tidak fokus pada gaji dan promosi jabatan yang ada di kantor sehingga butuh pengawasan dan dukungan dari rekan kerja lainnya. Selain itu kinerja pegawai di pengaruh oleh kepemimpinan dan budaya kerja sehingga hal ini sangat penting pengaruh pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Sebagai acuan untuk mendukung teori dan preposisi dalam penelitian ini diperlukan kajian empiris penulis, maka diadopsi beberapa hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Nolfi S. Tuono (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Sejalan dengan hal ini hasil penelitian yang dilakukan oleh Elvino Bonaparte do Rego, dkk (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Sofiyon Tsauri dan Setia Tjahyanti (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal ini hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumady, dkk (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Shania Victoria Kaesang, dkk (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi. Penelitian yang relevan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fathur Rizqi Samawi, dan Wayan Cipta (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda hal ini dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shania Victoria Kaesang, dkk (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novi Kusumaningsih dan Muhammad Tahwin (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hal ini dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumady, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Effendi (2014) “Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Menurut RTerry dalam Fahmi (2017) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan, yaitu: stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi pribadi dan kemampuan komunikasi.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar Mangkunegara (2015). Menurut Dessler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, konsistensi dan perlibatan.

Motivasi

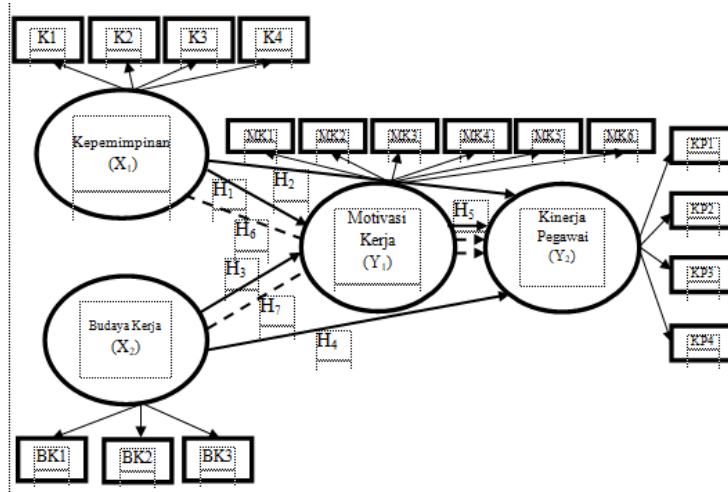
Menurut Farida (2016) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Hosnawati (2016) mengatakan bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Kinerja

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) antara lain adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kerangka Pikir

Berdasarkan teori telah dijelaskan diatas maka sebuah model konseptual atau kerangka pemikiran teoritis dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara sebagai berikut :

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
- H₂: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
- H₃: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
- H₄: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
- H₅: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari
- H₆: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
- H₇: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh etika kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari sebanyak 69 pegawai. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 69 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tata kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan cara menganalisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan melalui analisis PLS dengan menggunakan Microsoft Excel, dan software Smart PLS.

IV. HASIL/TEMUAN

Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

Variabel Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan telah dipersepsi baik oleh responden yang ditandai dengan skor rata-rata sebesar 3,86. Artinya bahwa responden telah menilai baik kepemimpinan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari apabila dipersepsi dari indikator stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi pribadi, dan kemampuan komunikasi.

Variabel Budaya Kerja

Variabel budaya kerja telah dipersepsi baik oleh responden yang ditandai dengan skor rata-rata sebesar 3,71. Artinya bahwa responden telah menilai baik budaya kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari apabila dipersepsi dari indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, konsistensi, dan partisipasi.

Variabel Motivasi Kerja

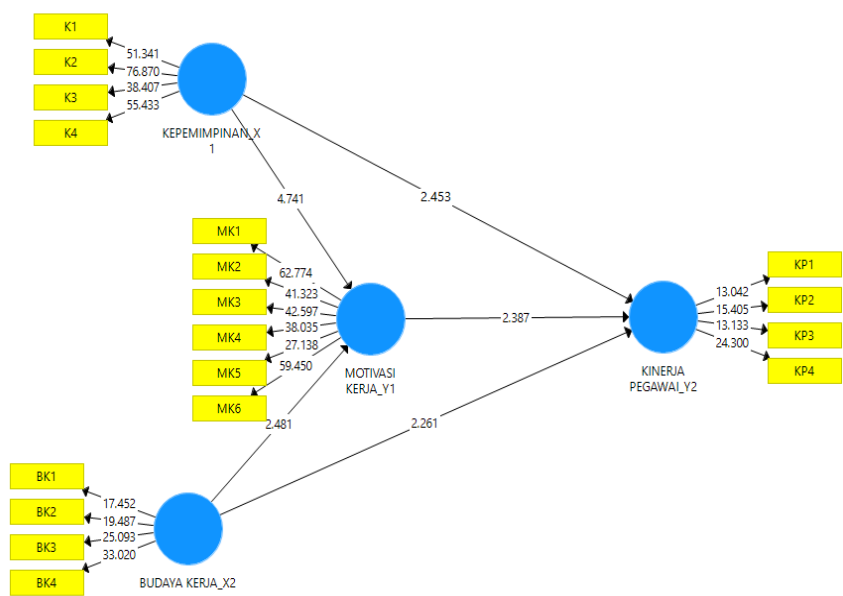
Variabel motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai skor rata-rata penilaian untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,96, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari baik dinilai dari balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai yang dirasakan oleh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai skor rata-rata penilaian untuk variabel kinerja pegawai sebesar 4,16, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari baik dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap

Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis

Pembentukan Diagram Jalur Hubungan Kausalitas antar Konstruk



Gambar 1. Model Pengukuran (outer model dan Inner Model)

Pengujian Model Pengukuran

Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Convergent Validity

Berdasarkan hasil uji menggunakan SEM PLS, diketahui bahwa semua item kuesioner (indikator) pada variabel gaya kepemimpinan demokrasi, budaya kerja, motivasi dan kinerja pegawai memiliki factor loading diatas 0,5, yang berarti data valid yaitu dengan hasil *convergent validity* > 0,5. Yang dimaksud valid adalah sah, dapat digunakan dalam penelitian atau berlaku sesuai dengan yang ditetapkan dan telah teruji.

Discriminant Validity

Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur atas apa yang seharusnya diukur yaitu untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pertanyaan kuesioner cocok dengan obyek yang akan diukur.

Tabel 1. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Kepemimpinan (X ₁)	0.905
Budaya Kerja (X ₂)	0.799
Motivasi Kerja (Y ₁)	0.889
Kinerja Pegawai (Y ₂)	0.828

Sumber : Pengelolaan data dengan PLS, 2023

Nilai *average variance extracted (AVE)* variabel kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai > 0.5 sebagai penentu validitas konvergen. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki validitas yang baik.

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *Cross Loading* pengukuran dengan konstruk. Adapun hasil *Cross Loading* dari pengolahan data menggunakan SEM PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. *Cross Loadings*

	Kepemimpinan	Budaya Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
X _{1.1}	0,951			
X _{1.2}	0,962			
X _{1.3}	0,937			
X _{1.4}	0,955			
X _{2.1}		0,922		
X _{2.2}		0,905		
X _{2.3}		0,880		
X _{2.4}		0,912		
Y _{1.1}			0,960	
Y _{1.2}			0,942	
Y _{1.3}			0,946	
Y _{1.4}			0,935	
Y _{1.5}			0,920	
Y _{1.6}			0,952	
Y _{2.1}				0,913
Y _{2.2}				0,915
Y _{2.3}				0,922
Y _{2.4}				0,890

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Composite Reliability

Composite reliability menguji nilai *reliability* antara indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil *composite reliability* dikatakan baik, jika nilainya di atas 0,70. Hasil pengujian *composite reliability* model pengukuran dapat disajikan pada Tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Komposit Reliabilty

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan (X ₁)	0,965	0,974
Budaya Kerja (X ₂)	0,916	0,941
Motivasi Kerja (Y ₁)	0,975	0,980
Kinerja Pegawai (Y ₂)	0,931	0,951

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian pada Tabel 3. diperoleh nilai *composite reliability* variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 0,974; budaya kerja (X₂) sebesar 0,974, motivasi kerja (Y₁) sebesar 0,980 dan kinerja pegawai (Y₂) sebesar 0,951. Artinya ke 4 variabel laten yang dianalisis memiliki reliabilitas komposit yang baik karena nilainya lebih besar dari 0,70. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak untuk digunakan dalam pengukuran keseluruhan variable

Pengujian Model Struktural

Membaca Nilai R Square output PLS

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*). Membaca *Inner Model* adalah mengevaluasi hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Berikut adalah nilai R-Square pada konstruk :

Tabel 4. R-Square

	R-Square
Motivasi Kerja	0,855
Kinerja Pegawai	0,775

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4. di atas memberikan nilai 0,855 untuk konstruk motivasi kerja, yang berarti bahwa kepemimpinan dan budaya kerja mampu menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 85,5 persen dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 14,5 persen. Nilai R-Square juga terdapat pada kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja yaitu sebesar 0,775 yang berarti bahwa kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 77,5 persen dan selebihnya sebesar 22,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain menggunakan *R-square*, *goodness of fit model* juga diukur dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square* menunjukkan model memiliki *predictive relevance* jika nilai *Q-Square* berada diantara 0 sampai 1. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - \{(1 - R_1^2) (1 - R_2^2)\}$$

Dimana R₁², R₂² adalah *R-Square* variabel endogen.

Besaran Q² memiliki nilai dengan rentang 0 < Q² < 1, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q² ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*). Perhitungan *goodness of fit model* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - \{(1 - R_1^2) (1 - R_2^2)\} \\
 &= 1 - (1 - 0,855^2) (1 - 0,775^2) \\
 &= 1 - (0,269) (0,399) \\
 &= 1 - 0,107 \\
 &= 0,893
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan bahwa variabel endogen mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 0,893 atau 89,3 persen, sedangkan sisanya sebesar 10,7 persen dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam model.

Membaca Result For Inner Weight

Selanjutnya untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak yaitu dilakukan dengan cara membandingkan *t statistik* dengan *t tabel*, dengan syarat jika *t statistik* > *t tabel*, maka hipotesis diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5. Results for Inner Weights

	Koefisien Jalur	T Statistik	P. Value	Hasil
Kepemimpinan → Motivasi Kerja	0,614	4,741	0,000	Diterima
Kepemimpinan → Kinerja Pegawai	0,540	2,453	0,014	Diterima
Budaya Kerja → Motivasi Kerja	0,329	2,481	0,013	Diterima
Budaya Kerja → Kinerja Pegawai	0,412	2,261	0,024	Diterima
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,449	2,387	0,017	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji hubungan antar konstruk (Tabel 4) diperoleh pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

Hasil pengujian kepemimpinan terhadap motivasi kerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,614 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_1) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Dengan demikian, maka hipotesis satu yang diajukan yaitu : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari dapat **diterima**.

Hipotesis 2

Hasil pengujian kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,412 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,024 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_2) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Dengan demikian, maka hipotesis dua yang diajukan yaitu : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari dapat **diterima**.

Hipotesis 3

Hasil pengujian budaya kerja terhadap motivasi kerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,329 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara budaya kerja dengan motivasi kerja adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,013 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Dengan demikian, maka hipotesis tiga yang diajukan yaitu : budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari dapat **diterima**.

Hipotesis 4

Hasil pengujian budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,412 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,024 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_4) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Dengan demikian, maka hipotesis empat yang diajukan yaitu : budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari dapat **diterima**.

Hipotesis 5

Hasil pengujian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,449 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,017 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_5) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Dengan demikian, maka hipotesis lima yang diajukan yaitu : motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari dapat **diterima**.

Pengujian Pengaruh Mediasi Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung melalui komitmen kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan program bantu *Sobel test Calculator* atau menggunakan data pada tabel *specific indirect effects*. Namun dalam penelitian ini menggunakan tabel *specific indirect effects* dapat disajikan pada tabel 5. berikut:

Tabel 5. *Specific Indirect Effects*

	Koefisien Jalur	T Statistik	P. Value	Hasil
Kepemimpinan → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,276	2,467	0,014	Diterima
Budaya Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,397	2,254	0,025	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji hubungan antar konstruk (Tabel 5.) diperoleh pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara tidak langsung yang bertujuan untuk mmbuktikan hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 6

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5. menunjukkan hasil pengujian motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,276 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,014 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_6) membuktikan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Konawe Kepulauan. Dengan demikian, maka hipotesis enam yang diajukan yaitu : motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari dapat **diterima**.

Hipotesis 7

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5.. menunjukkan hasil pengujian motivasi kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,397 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara motivasi kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,025 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_7) membuktikan bahwa motivasi kerja memediasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Dengan demikian, maka hipotesis tujuh yang diajukan yaitu : motivasi kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari dapat **diterima**.

V. PEMBAHASAN

Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari akan semakin baik pula. Oleh karena itu peningkatan motivasi kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari yang baik dapat dicapai dengan meningkatkan kepemimpinan.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis pengujian hipotesis kedua bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari ditemukan positif dan signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena semakin baiknya kepemimpinan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

Budaya Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin baik budaya kerja pegawai maka motivasi yang dirasakan oleh pegawai semakin baik. Untuk meningkatkan motivasi maka budaya kerja pegawai perlu ditingkatkan.

Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dari penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Hal ini berarti semakin baik budaya kerja seorang pegawai maka kinerjanya juga semakin baik. Untuk meningkatkan kinerja maka pegawai perlu budaya kerja dalam menjalankan pekerjaan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dari hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti motivasi kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari, dimana jika motivasi yang baik maka kinerja juga akan meningkat atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Pengujian dengan rumus Sobel atau menggunakan tabel specific indirect effects mengungkapkan pengaruh yang positif dengan nilai statistik lebih kecil dari t-tabel sehingga hasilnya positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari melalui motivasi kerja.

Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian dengan rumus Sobel atau menggunakan tabel specific indirect effects mengungkapkan pengaruh yang positif dengan nilai statistik lebih kecil dari t-tabel sehingga hasilnya positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya semakin baik penerapan kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
2. Kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya semakin baik penerapan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya semakin baik budaya kerja mampu meningkatkan motivasi kerja yang dirasakan pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
4. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya semakin baik budaya kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dirasakan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya bahwa semakin baik motivasi kerja yang dipersepsi pada indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
7. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya bahwa semakin baik motivasi kerja yang dipersepsi pada indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri dapat memediasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

Saran-saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil kesimpulan dari analisis data dan pembahasan yang dapat digunakan sebagai alternatif pemikiran dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Kabupaten Konawe Kepulauan adalah :

1. Pihak Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari agar lebih memperhatikan kepemimpinan terutama pada stabilitas emosi artinya pimpinan memberikan nasihat dan simpati atas persoalan pribadi dan selalu menampilkan ketetapan hati dan tanggung jawab namun perlu di pertahankan.
2. Pihak Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari hendaknya memperhatikan budaya kerja terutama pada perhatian terhadap detail artinya bahwa pimpinan memberikan arahan dan komunikasi kepada pegawai untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan dengan akurat, cepat dan cermat dan menekankan untuk menerapkan sistem yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat namun perlu di pertahankan.
3. Pihak Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari hendaknya memperhatikan motivasi kerja terutama pada kondisi kerja artinya bahwa pegawai merasa nyaman karena bekerja di lingkungan yang aman dan desain ruangan yang baik membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja namun masih perlu peningkatan.
4. Penelitian ini mengidentifikasi kinerja pegawai, sehingga menyarankan kepada penelitian berikutnya untuk menambah variabel yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, menguji pada jumlah sampel yang berbeda dan pada lokasi yang berbeda.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Farida, U. (2016) *Manajemen sumber daya manusia II*. Pusat penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Ponorogo.
- Hosnawati, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*. Vol. 4 No. 3.
- Kaesang, S,V., Pio, R,J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*. Vol. 2 No. 5.

- Jumady, E., Djaharuddin, D., Ampauleng., Dahrul, A., Kusdiningsih., & Torano, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*. Vol. 9 No. 3.
- Kusumaningsih, N., & Tahwin, M. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*. Vol. 8 No. 1.
- Mangkunegara, A,P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nurhadijah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah kejuuan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*. Vol. 5 No. 1.
- Nurlaela, N., Safar, I., Takdir, S., Asdar, A,S., Dwinanda, G., Sofyan, I,R., Sudirman, N,A., Bakhtiar, S., Lazuardi, B., Mirayandi, M., & Dahlan, D. (2023) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Lajagoe Pustaka. Sidenreng Rappang.
- Rego, E,B,D., Supartha, W,G., & Yasa, N,Y,K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 6 No. 11.
- Safar, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 3.
- Samawi, F,R., & Cipta, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Adi Asri Pemuteran. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*. Vol. 4, No. 1.
- Tueno, N,S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*. Vol. 3 No. 2.
- Tsauri, S., & Setia Tjahyanti, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 2, No. 1.