



journal homepage: <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/Al-Munazzam>

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS II KENDARI

Muh. Arham¹, Abd. Azis Muthalib², Nofal Supriaddin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Program Magister (S2), STIE Enam Enam Kendari

e-mail: *¹ arhamksop@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Manajemen , Pondok Pesantren, Kualitas Hafalan al-Qur'an, dan Santri

JEL classification:

DOI:

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 69 pegawai. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Microsoft Excel*, dan *software SPSS*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari; (2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari; (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari; dan (4) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

1. Pendahuluan

Berdasarkan hasil wawancara dengan sekretaris Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari bapak Andi Rudi pada hari Jumat, 28 Juli 2023 menyatakan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal ini disebabkan karena

masih ada beberapa pegawai terlihat masih kurang efektif, dimana pegawai merasa kurangnya kepercayaan atasan dalam mengerjakan tugas sehingga pegawai kurang puas dalam bekerja.

Fenomena lain berkaitan dengan kompetensi pegawai yakni masih ada pegawai yang memiliki pengetahuan yang kurang mengenai tugas dan fungsinya, keahlian yang kurang serta sikap yang kurang ramah pada masyarakat. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran pegawai dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap. Selain itu etos kerja pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari bahwa pegawai masih sering mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan pekerjaannya, selain itu rendahnya kesadaran pegawai dengan tanggung jawab yang diberikan dan rendahnya motivasi kerja pegawai dalam pekerjaan sehingga membuat kinerja pegawai menurun.

Penelitian tentang pembagian kerja, etos kerja, pengawasan dan kinerja pegawai telah diteliti oleh beberapa peneliti dengan hasil berbeda.

Tabel 1. *Gap Research* pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Research Gap	Peneliti	Hasil
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	Isep Amas Priatna dan Ayu Aliafifah	(+) Signifikan
	Made Hendri dan Kusuma Candra Kirana	(-) dan Tidak Signifikan
Research Gap	Peneliti	Hasil
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	- Nurraya dan Sri Widodo (2022)	- (+) Signifikan
	- Silvia Amelia Perangin Angin dan Sri Ramadhani (2022)	- (+) Signifikan
	Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim (2018)	(+) dan Tidak Signifikan
Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai	I Putu Abdi Widyana, I Wayan Mendra, dan Tjok Istri Sri Harwathy (2020)	(+) Signifikan
	Nurraya dan Sri Widodo (2022)	(-) Signifikan

Sumber : Jurnal Nasional dan internasional

Berdasarkan pada tabel 1. menunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurraya dan Sri Widodo (2022) dan Silvia Amelia Perangin Angin dan Sri Ramadhani (2022) menunjukkan bahwa secara parsial pembagian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda hal ini dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Putu Abdi Widyana, I Wayan Mendra, dan Tjok Istri Sri Harwathy (2020) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. berbeda halnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurraya dan Sri Widodo (2022) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang judul: "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari."

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
2. Pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
3. Pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
4. Pengaruh etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

2. Kajian Pustaka

Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari sangat bervariasi, namun pada penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan Menurut Siagian (2002: 121), indikator-indikator yang dapat dilihat dari iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan.

Variabel kompetensi Menurut Wibowo (2010), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan seperti keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan atau potensi yang mereka miliki mempengaruhi kinerja dalam bekerja, karena dalam konteks di lapangan pegawai harus memiliki potensi yang tinggi. Indikator kompetensi menurut Edision (2016,p.143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di berikut ini: pengetahuan, keahlian dan sikap. Variabel etos kerja Menurut Sharma dan Rai (2015:244) menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur etos kerja diantaranya adalah sebagai berikut: pekerjaan sebagai kepentingan utama, pendekatan moral, dan motivasi kerja intrinsik.

Variabel kinerja Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hipotesis Penelitian

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

1. H₁: Kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
2. H₂: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
3. H₃: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
4. H₄: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

3. 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 data 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 metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Microsoft Excel*, dan *software SPSS*

4. Pembahasan

A. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

1. Variabel Kepemimpinan

Hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisisioner, maka kondisi objektif untuk variabel kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) item indikator, yakni: (1) saling mempercayai, (2) penghargaan terhadap bawahan, (3) memperhitungkan perasaan bawahan, (4) kesejahteraan bawahan, dan (5) faktor kepuasan kerja.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan telah dipersepsi baik oleh responden yang ditandai dengan skor rata-rata sebesar 3,84 Artinya bahwa responden telah menilai baik kepemimpinan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari apabila dipersepsi dari saling mempercayai, penghargaan terhadap bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, kesejahteraan bawahan, dan faktor kepuasan kerja.

2. Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisisioner, maka kondisi objektif untuk variabel kompetensi yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator, yakni: (1) pengetahuan, (2) keahlian, dan (3) sikap. Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai skor rata-rata penilaian untuk variabel kompetensi sebesar 3,83, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari yang dinilai dari segi pendidikan, keahlian dan sikap.

3. Variabel Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisisioner, maka kondisi objektif untuk variabel etos kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator, yakni: (1) pekerjaan sebagai kepentingan utama, (2) pendekatan moral, dan (3) motivasi kerja intrinsik. Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan nilai skor rata-rata penilaian untuk variabel etos kerja sebesar 3,96, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari yang dinilai dari segi pekerjaan sebagai kepentingan utama, pendekatan moral, dan motivasi kerja intrinsik.

4. Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisisioner, maka kondisi objektif untuk variabel kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 9 (sembilan) indikator, yakni: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) waktu, (4) biaya, (5) orientasi pelayanan, (6) komitmen, (7) inisiatif kerja, (8) kerjasama, dan (9) kepemimpinan. Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki 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 3,99, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dengan menggunakan metode korelasi product moment pearson, dengan kriteria jika nilai r yang diperoleh $\geq 0,30$ pada taraf kepercayaan 95%, maka instrumen (kuisisioner) yang di uji cobakan dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrumen dimaksud dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Pada Taraf $\alpha = 0,05$.

Indikator	Nilai r	Keterangan	Indikator	Nilai r	Keterangan
X _{1.1}	0,964	Valid	X _{3.3}	0,921	Valid
X _{1.2}	0,963	Valid	Y _{1.1}	0,853	Valid
X _{1.3}	0,951	Valid	Y _{1.2}	0,838	Valid
X _{1.4}	0,967	Valid	Y _{1.3}	0,843	Valid
X _{1.5}	0,863	Valid	Y _{1.4}	0,853	Valid
X _{2.1}	0,877	Valid	Y _{1.5}	0,739	Valid
X _{2.2}	0,902	Valid	Y _{1.6}	0,779	Valid
X _{2.3}	0,931	Valid	Y _{1.7}	0,792	Valid
X _{3.1}	0,915	Valid	Y _{1.8}	0,824	Valid
X _{3.2}	0,919	Valid	Y _{1.9}	0,870	Valid

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel menghasilkan koefisien validitas lebih dari 0,30 ($r > 0,30$). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas mempunyai kriteria dimana nilai yang dihasilkan lebih besar dari 0,70 ($> 0,70$) dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh hasil seperti pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Taraf $\alpha = 0,05$

Variabel	Cronbac'h Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,880	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,863	Reliabel
Etos Kerja (X ₃)	0,869	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,785	Reliabel

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3. tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item indikator yang digunakan untuk mengukur masing- masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,70. Karena itu instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dapat dinyatakan reliabel pada taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$

C. Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan tahapan dan hasil analisis sebagai berikut :

Hasil Pengujian Model Secara Simultan

**PENGARUH
KEPEMIMPINAN,
KOMPETENSI DAN
ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR
KESYAHBANDARAN DAN
OTORITAS PELABUHAN
KELAS II KENDARI**

AL-MUNAZZAM □

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4. Pengaruh Simultan Hubungan antar variabel (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2215,018	3	738,339	97,551	,000 ^b
	Residual	491,967	65	7,569		
	Total	2706,986	68			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Kepemimpinan (X₁), kompetensi (X₂) dan etos kerja (X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F pada tingkat kepercayaan 0,95, dimana nilai probabilitas = 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

Hasil Pengujian Model Secara Parsial

Pengujian statistik apakah kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari dapat dilihat pada tabel 5. sebagai berikut:

Tabel 5. Pengaruh Parsial Hubungan antar variabel (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,752	1,760		4,972	,000
	X1	,774	,223	,455	3,478	,001
	X2	,888	,449	,600	3,536	,001
	X3	,994	,520	,919	4,566	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023 Hasil analisis komputer (SPSS program) tabel 5. dapat diketahui bahwa:

1. Kepemimpinan (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$, dimana nilai probabilitas = 0,001 < 0,05.

2. Etos Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$, dimana nilai probabilitas = $0,001 < 0,05$.
3. Kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$, dimana nilai probabilitas = $0,000 < 0,05$.

Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel 5. di atas, maka persamaan garis regresi linear berganda yang dicari dapat di ketahui yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,752 + 0,774X_1 + 0,888X_2 + 0,994X_3 + e$$

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan data pada tabel 5.14. diketahui bahwa : Nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja memiliki nilai yang positif. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif yang ditunjukkan dalam kolom beta (B) mempunyai arti bahwa semakin baik kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

Koefisien Korelasi (r)

Hasil analisis koefisien korelasi (R) dan determinasi (R Square) dapat dilihat pada tabel 5.15. sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil analisis koefisien korelasi (R) dan determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,905 ^a	,818	,810	2,75113	,818	97,551	3	65	,000

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Hasil analisis koefisien korelasi (R) berdasarkan tabel 6. diperoleh hasil bahwa besarnya koefisien Korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,905. Hasil tersebut berarti bahwa kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja berhubungan positif dan kuat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya apabila kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Koefisien Determinasi (R Square)

Hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel 6. menyatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,818. Ini menunjukkan bahwa variasi perubahan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari ditentukan atau dipengaruhi kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja sebesar 81,8%. Selebihnya sebesar 18,2% ditentukan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap analisis tersebut. Pembahasan dilakukan dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Teori-teori ataupun hasil penelitian empirik yang telah dilakukan sebelumnya akan digunakan dalam melakukan pembahasan hasil penelitian, apakah teori atau hasil penelitian tersebut mendukung atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini. Lebih jelasnya uraian pengaruh dari variabel laten yang didesain dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari

Hasil analisis pengujian hipotesis pertama bahwa kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari di temukan positif dan signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena semakin baiknya kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

Hasil analisis dengan regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan research yang dilakukan Silvia Amelia Perangin Angin dan Sri Ramadhani (2018) bahwa terdapat hubungan antara kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa variabel kompetensi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh E Made Hendri dan Kusuma Candra Kirana (2021) dan Isep Amas Priatna dan Ayu Aliafifah (2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari

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.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan telah dipersepsi baik oleh responden Artinya bahwa responden telah menilai baik kepemimpinan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari apabila dipersepsi dari saling mempercayai, penghargaan terhadap bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, kesejahteraan bawahan, dan faktor kepuasan kerja.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Pasolong (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Isep Amas Priatna dan Ayu Aliafifah (2022) menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang.

Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Made Hendri dan Kusuma Candra Kirana (2021) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi yang maka kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari akan semakin meningkat.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang dimiliki oleh pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari yang dinilai dari segi pendidikan, keahlian dan sikap.

Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Pasolong (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh Nurraya dan Sri Widodo (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suyadi, Silvia Amelia Perangin Angin dan Sri Ramadhani (2022) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Kuis.

Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim (2018) menunjukkan bahwa kompetensi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin baik etos kerja yang maka kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari akan semakin meningkat.

Menurut (Sedarmayanti, 2011:224) menyatakan bahwa sebuah etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Usaha yang dimaksud dalam hal ini adalah etos kerja yang produktif baik dilihat dari produktivitas dirinya sendiri maupun produktivitas secara umum. Menurut (Sinamo, 2011) mengatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah spirit, semangat dan mentalitas yang berwujud menjadi seperangkat perilaku atau tindakan yang positif seperti rajin, antusias, teliti, tekun, sabar, jujur, tertib menghargai pendidikan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Sharma dan Rai (2015:244) menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur etos kerja diantaranya adalah sebagai berikut: pekerjaan sebagai kepentingan utama, pendekatan moral, dan motivasi kerja intrinsik.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel etos kerja yang dimiliki oleh pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari yang dinilai dari segi pekerjaan sebagai kepentingan utama, pendekatan moral, dan motivasi kerja intrinsik.

Etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Pasolong (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor

**PENGARUH AL-MUNAZZAM []
KEPEMIMPINAN,
KOMPETENSI DAN
ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR
KESYAHBANDARAN DAN
OTORITAS PELABUHAN
KELAS II KENDARI**

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh I Putu Abdi Widyanata, I Wayan Mendra, dan Tjok Istri Sri Harwathy (2020) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.

Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurraya dan Sri Widodo (2022) menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan kepemimpinan, kompetensi dan etos kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari.

Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel etos kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan etos kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari

References

- Adiwijoyo, F. Y dan D. Purwanti. 2019. Analisis penawaran dan permintaan daging ayam ras di Indonesia tahun 1984-2017: Kaitannya dengan kenaikan harga domestik daging ayam ras. Seminar Nasional Official Statistics 2019: Pengembangan Official Statistics dalam mendukung Implementasi SDG'S
- Arfiani, I. S. (2019). "Analisis Empiris Hubungan antara Ekspor, Impor, Nilai Tukar dan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia". *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 17(2), 81–98.

- I Made Leona Agus Karnawan, dan Hadi Supratikta (2022) “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gandawisesa Makmur Di Jakarta”. Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manuasi) Volume 2 Nomor 2 April 2022.
- I Putu Abdi Widyanata, I Wayan Mendra, dan Tjok Istri Sri Harwathy (2020) “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bawaslu Provinsi Bali”. Jurnal Emas Vol 3 Nomor 11 November 2022 E-ISSN: 2774-3020
- Isep Amas Priatna dan Ayu Aliafifah (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Galaxy Partani Mas Kota Tangerang”. Jurnal Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia Volume 2 Nomor 2 April 2022.
- Made Hendri dan Kusuma Candra Kirana (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection”. Jurnal Inovasi Penelitian Vol.2 No.1 Juni 2021 ISSN 2722-9475 (Cetak) ISSN 2722-9467 (Online)
- Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim. 2018. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan”. Competitiveness p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx Vol. 7, Nomor 2 | Juli – Desember, 2018
- Nurraya dan Sri Widodo (2022) “Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional PT. Madia Asriprima, Jakarta”. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 2, NO. 2, April 2022
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Silvia Amelia Perangin Angin dan Sri Ramdhani. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis. Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA) Volume 3, Nomor 1, Juni, 2022 eISSN: 2746-2137 pISSN: 2746-5330 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu.
- Suyadi, Umar Sanusi dan Fajar (2022) “Pengaruh Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan

**PENGARUH AL-MUNAZZAM □
KEPEMIMPINAN,
KOMPETENSI DAN
ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR
KESYAHBANDARAN DAN
OTORITAS PELABUHAN
KELAS II KENDARI**

Kabupaten Lampung Selatan”. Kalianda Halok Gagas, Volume 5, No 1, Juni 2022
ISSN 2776-1355 (Online) <https://ojs.stiemkalianda.ac.id>

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Yossa, Sevvy & Zunaidah. 2013. Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. e-journal 11 (04) diakses tanggal 29 september 2014 dari [http://Eprints.Unsri.Ac.Id/3429/1/Analisis Pengaruh Kemampuan Karyaw An.pdf](http://Eprints.Unsri.Ac.Id/3429/1/Analisis_Pengaruh_Kemampuan_Karyaw_An.pdf)