

## **BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK PELAYARAN MALAHAYATI ACEH**

**Dedi Kurniawan**

Program Studi Nautika, Politeknik Pelayaran Malahayati, Aceh besar, Indonesia

### **Abstrak**

Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh merupakan lembaga pendidikan dibawah Kementerian Perhubungan yang bertugas mendidik dan melatih Putra-Putri terbaik bangsa untuk menjadi pelaut yang mempunyai tupoksi melaksanakan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional dan manajerial di bidang kepelautan tingkat dasar dan menengah. Membangun manajemen mutu organisasi secara bertahap dengan peningkatan kapasitas seluruh sumber daya lembaga diklat secara terus menerus guna memperoleh kinerja pelayanan organisasi yang berkualitas dan membangun jejaring kerja dengan para stakeholder, dunia usaha dan industri subsektor transportasi laut dalam rangka pemberian kontribusi dunia usaha kepada pencapaian tujuan pendidikan dan pelatihan". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lembaga di Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. Penelitian ini dilakukan pada kinerja karyawan lembaga di Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. Objek penelitian ini adalah para karyawan yang secara nyata dan aktif melaksanakan tugas, dengan jumlah responden sebanyak 130 orang karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. Sedangkan hasil penelitian secara parsial juga menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Motivasi, Kinerja

### **Abstract**

*Malahayati Aceh Shipping Polytechnic is an educational institution under the Ministry of Transportation in charge of educating and training the nation's best sons and daughters to become seafarers who have the main task of carrying out functional and managerial technical education and training in the marine sector at the primary and secondary levels. Build quality management of the organization gradually by increasing the capacity of all resources of the education and training institution continuously in order to obtain quality organizational service performance and build networks with stakeholders, the business world and the marine transportation sub-sector industry in the context of contributing to the business world to achieve educational goals and training". The purpose of this study was to determine the joint effect of work culture and work motivation on the performance of institutional employees at the Malahayati Shipping*

*Polytechnic Aceh. This research was conducted on the performance of institutional employees at the Malahayati Shipping Polytechnic Aceh. The object of this research is employees who are actually and actively carrying out their duties, with a total of 130 respondents being the employees of the Malahayati Aceh Shipping Polytechnic. The results of the research simultaneously show that work culture and work motivation have a significant effect on the performance of the employees of the Malahayati Aceh Shipping Polytechnic. While the results of the partial study also show that work culture and work motivation have a significant effect on the performance of the employees of the Malahayati Aceh Shipping Polytechnic. The results showed that work culture had a dominant influence on increasing employee performance at the Malahayati Aceh Shipping Polytechnic, while work motivation had a smaller effect on increasing employee performance at the Malahayati Aceh Shipping Polytechnic.*

**Keywords: Work Culture, Motivation, Performance**

## **PENDAHULUAN**

Idealnya tiap perusahaan memiliki budaya kerja yaitu suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Yang dimaksud dengan kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Suatu sistem nilai merupakan konsep nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia/individu karyawan dan manajemen. Dalam hal ini budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja.

Pada hakikatnya, bekerja dapat dipandang dari berbagai perspektif seperti bekerja merupakan bentuk ibadah, cara manusia mengaktualisasikan dirinya, bentuk nyata dari nilai-nilai, dan sebagai keyakinan yang dianutnya. Semua pandangan itu dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian tujuan organisasi dan individu. Karena itu setiap karyawan dan manajemen seharusnya memiliki sudut pandang atau pemahaman yang sama tentang makna budaya kerja dan batasan bekerja.

Budaya kerja dalam organisasi seperti di perusahaan diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya.

Bentuk komitmen karyawan bisa diwujudkan antara lain dalam beberapa hal sebagai berikut :

1. Komitmen dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja standar organisasi.
3. Komitmen dalam mengembangkan mutu sumberdaya manusia bersangkutan dan mutu produk.
4. Komitmen dalam mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien.
5. Komitmen untuk berdedikasi pada organisasi secara kritis dan rasional.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan

seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan bersangkutan.

Faktor-faktor intrinsik karyawan dapat meliputi aspek-aspek kondisi sosial ekonomi keluarga karyawan, usia, pendidikan, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian, dan gender. Sementara faktor-ekstrinsik yang dapat mendorong terjadinya derajat komitmen tertentu antara lain adalah keteladanan pihak manajemen khususnya manajemen puncak dalam berkomitmen di berbagai aspek organisasi. Selain itu juga dipengaruhi faktor-faktor manajemen rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kompensasi, manajemen kinerja, manajemen karir, dan fungsi kontrol atasan dan sesama rekan kerja. Faktor ekstrinsik di luar organisasi antara lain aspek-aspek budaya, kondisi perekonomian makro, kesempatan kerja, dan persaingan kompensasi.

Dalam rangka menjalankan fungsi dan tujuan yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat Aceh, Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh saat ini didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dalam bidang masing-masing dengan jumlah karyawan sebanyak 130 orang karyawan.

Menegakkan komitmen berarti mengaktualisasikan budaya kerja secara total. Kalau sebagian dari karyawan ternyata berkomitmen rendah maka berarti

ada gangguan terhadap budaya. Karena itu sosialisasi dan internalisasi budaya kerja sejak karyawan masuk ke perusahaan seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumberdaya manusia karyawan utamanya yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus menjadi prioritas disamping ketrampilan teknis. Dukungan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia lainnya tidak boleh diabaikan. Kalau tidak diprogramkan secara terencana, maka pengingkaran pada komitmen sama saja memperlihatkan adanya kekeroposan suatu organisasi. Penurunan kredibilitas atau kepercayaan terhadap karyawan pada gilirannya akan mengakibatkan hancurnya kredibilitas perusahaan itu sendiri. Dan ini akan memperkecil derajat loyalitas pelanggan dan mitra bisnis kepada perusahaan tersebut.

Lembaga Pendidikan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh saat ini merekrut dan mempekerjakan karyawan-karyawan lokal baik itu yang berasal dari tenaga-tenaga kerja dari Aceh maupun yang berasal dari luar Aceh.

Dalam lembaga pendidikan ini, karyawan yang dipekerjakan merupakan karyawan yang terikat sebagai PPNPN dan PNS.

Melihat fenomena tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian hal yang menyebabkan pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh tersebut terhadap kinerjanya karena kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk karya akhir dengan judul penelitian mengenai **Budaya Kerja Dan**

## **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Di Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh**

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh?
2. Apakah budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lembaga di Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan lembaga di Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lembaga di Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

### **Manfaat Penelitian Akademik**

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh yang berkaitan dengan budaya kerja dan motivasi kerja.
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama berkaitan dengan sumber daya manusia.

### **Praktisi**

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh sehubungan dengan kinerja karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dijadikan variabel dalam penelitian.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh dalam penempatan karyawan dalam membantu tugas-tugas kemanusiaan menjadi lebih baik lagi.
3. Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar pengambilan keputusan bagi pimpinan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian dan Tujuan Kinerja**

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut. Karyawan memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja menurut Mulyadi (2007 : 337) adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Sedangkan kinerja menurut Veithzal Rivai (2005 ; 14) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas

yang dicapai karyawan per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono,2005 : 76).

Menurut Suprihanto (2005: 86), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : bakat, pendidikan dan latihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya.

Menurut Mathis et.al (2005) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerja lebih tergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja.

Masih menurut Mathis et.al (2005), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Masih menurut Mathis et.al (2005:76) faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian,

kondisi – kondisi fisik dan kebutuhan - kebutuhan individual yang terdiri dari kebutuhan biologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

### **Pengukuran Kinerja**

Pengukuran memainkan peran yang sangat penting bagi peningkatan atau suatu perubahan kemajuan kearah yang lebih baik. Pengukuran atau penilaian organisasi adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan atau akuntabilitas. Seperti yang dikemukakan Bastian (dalam Tangkilisan, 2005) bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun proses.

Berkaitan dengan pengukuran kinerja, pemilihan ukuran-ukuran kinerja yang tepat dan berkaitan langsung dengan tujuan-tujuan strategis perusahaan adalah sangat penting dan menentukan. Hal ini disebabkan karena banyak perusahaan hanya sekedar melaksanakan pengukuran hal-hal yang tidak penting dan berkaitan langsung dengan ttujuan-tujuan strategis perusahaan. Menurut Mulyadi (2007 : 359) “ penilaian kinerja adalah penentuan secara periodic efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personelya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.” Dapat disimpulkan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja adalah mengukur pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan guna memberi *reward* kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang.

Tujuan pokok pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mulyadi (2007 : 416) penilaian kinerja dilakukan

pula untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk mendorong perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta imbalan balik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan apakah mencapai target pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja.

Dengan demikian manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan mengembangkan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang

Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : (1) kuantitas *output*, (2) kualitas *output*, (3) jangka waktu *output*, (4) kehadiran di tempat kerja dan (5) sikap kooperatif.

Menurut Mangkunegara (2007:114) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari *output* dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Keseluruhan unsur / komponen penilaian kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para karyawan.

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Organisasi dalam memberikan dorongan dan menggerakkan orang – orang agar karyawan bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar bawahan mau menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Sedangkan menurut Nawawi (2003:85), "Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan /kegiatan yang berlangsung secara sadar".

### **Pengertian dan Proses Terbentuknya Budaya Kerja**

Pengertian budaya (*culture*) berasal dari kata latin *Colere*, yang berarti mengerjakan tanah, mengolah dan

memelihara ladang. Sedangkan kata kerja dapat didefinisikan sebagai hukuman, beban, kewajiban, pengabdian, hidup bahkan ibadah. Sedangkan menurut Schermerhorn (2003:75), Sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Adapun indikator budaya kerja adalah sebagai berikut: Inisiatif, Toleransi, Kejelasan arah organisasi, Dukungan dari manajemen, Kontrol, Sistem Imbalan.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan.

Setiap manusia sebagai mahluk memiliki bekal untuk hidup yang disebut budi atau akal, dan budaya (*culture*). Budaya yang melekat pada masing – masing individu pada saat melaksanakan pekerjaannya dan menjadi budaya yang diyakini oleh kelompok jika budaya tersebut diterapkan secara berkesinambungan saat melakukan pekerjaan dan sering disebut budaya kerja. Oleh karena itu, budaya kerja sangat penting karena masalah budaya kerja terletak pada diri masing – masing individu (Triguno, 2006:70).

Robbins (2006:117) menyatakan bahwa budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjaannya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku

yang dapat diterima atau yang tidak dapat diterima oleh pekerja. Bentuk sosialisasi akan tergantung pada kesuksesan yang dicapai dalam menetapkan nilai – nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai – nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan, yang akhirnya akan muncul budayakerja yang diinginkan.

### **Hipotesis**

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan lembaga di Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lembaga di Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada organisasi Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh yang saat ini berada di Aceh Besar. Dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah yang berhubungan dengan budaya kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh di Aceh Besar.

#### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh yang berjumlah 130 orang. Penelitian ini tidak menggunakan sampel karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, sehingga pengambilan responden dilakukan dengan cara sensus yaitu teknik

yang mengikutsertakan seluruh populasi sebagai responden penelitian yaitu sebanyak 130 orang. Pengambilan sampel dengan cara sensus dapat memberikan gambaran representatif dan mengurangi tingkat kesalahan terhadap populasi.

### C. Operasional Variabel

- Budaya Kerja (X1), Sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.
- Motivasi Kerja (X2), Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan yang berlangsung secara sadar.
- Kinerja Karyawan (Y), Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai itu juga organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan ciri-ciri atau keadaan dari para responden karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi; jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan, dan pendapatan perbulan dan pengalaman bekerja responden.

Berdasarkan tabel karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian terhadap 130 orang karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh seperti yang tersaji pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 74 orang (56.9%) laki-laki dan sebanyak 56 orang (43.1%) terdiri dari perempuan.

Dilihat dari tingkat usia dapat dijelaskan sebanyak 4 orang (3.1%) berusia kurang dari 20 tahun, sebanyak 16 orang (12.3%) berusia antara 20 s/d 29 tahun dari sampel yang dipilih, sebanyak 30 orang (23.1%) responden berusia antara 30 s/d 39 tahun, sebanyak 47 orang (36.2%) berusia responden berusia 40 - 49 tahun, sebanyak 33 orang (25.4%) berusia responden berusia lebih dari 50 tahun.

Mengenai pendidikan terakhir responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 22 orang (16.9%) berpendidikan terakhir SMA, kemudian sebanyak 20 orang (19.2%) berpendidikan terakhir Diploma III, sebanyak 70 orang (62.3%) berpendidikan terakhir Sarjana dan responden dengan pendidikan terakhir Pascasarjana sebanyak 15 orang (12.1%) dan Doktor 2 orang (1.5%) dari jumlah sampel yang diteliti.

Dilihat dari tingkat pendapatan perbulan yang diterima oleh pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 18 orang (13.8%) responden mempunyai pendapatan dari Rp. 5.000.000 – 9.999.999,-, sebanyak 36 orang (27.7%) mempunyai pendapatan rata-rata perbulan Rp. 10.000.000 – 14.999.999,-, sebanyak 46 orang (35.4%) mempunyai pendapatan rata-rata perbulan 15.000.000 - 19.999.999,-. Sedangkan responden dengan tingkat pendapatan lebih dari Rp. 20.000.000,- sebanyak 30 orang (23.5%) dari total sampel.

Sedangkan mengenai masa kerja responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 16 orang (12.3%) mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun, sebanyak 40 orang (30.8%) mempunyai masa kerja 6 - 10 tahun, sebanyak 30 orang (23.1%) mempunyai masa kerja 11 - 15 tahun, sebanyak 27 orang (20.8%) mempunyai masa kerja 16 - 20 tahun, sebanyak 15 orang (11.5%) mempunyai masa kerja 21 - 25 tahun, dan sebanyak 2 orang (1.5%) mempunyai masa kerja lebih dari 25 tahun.



### **Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh**

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh, maka perlu dilihat variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh tersebut, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu budaya kerja ( $x_1$ ), motivasi kerja ( $x_2$ ), terhadap karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.728 + 0.185x_1 + 0.115x_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

#### **Koefisien Regresi ( $\square$ ):**

- Konstanta sebesar 2.728. Artinya jika faktor-faktor budaya kerja ( $x_1$ ), motivasi kerja ( $x_2$ ), dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh adalah sebesar 2.728 pada satuan skala likert atau kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh masih rendah, dengan asumsi variabel budaya kerja dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan, sehingga kinerja yang diperlihatkan oleh pegawai akan tetap (tidak ada perubahan).
- Koefisien regresi budaya kerja ( $x_1$ ) sebesar 0.185. Artinya bahwa setiap 100% perubahan (budaya kerja) yang dilakukan oleh Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh terhadap setiap pegawai maka secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh sebesar 18.5%, dengan demikian semakin baik atau tinggi budaya kerja yang diberikan kepada karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh akan

semakin meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

- Koefisien regresi motivasi kerja ( $x_2$ ) sebesar 0.115. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan, karena tanda +) setiap adanya adanya motivasi kerja maka secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh sebesar 11.5%, jadi dengan semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh maka secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari dua variabel budaya kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.185 mempunyai pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh, sedangkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang relatif lebih rendah terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.115. Tingginya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebenarnya juga tidak terlepas dari adanya visi dan misi yang diemban oleh Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh yaitu sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua, sehingga pegawai terpacu untuk bekerja secara maksimal dalam mewujudkan visi tersebut.

#### **Koefisien Korelasi dan Determinasi**

- Koefisien korelasi ( $R$ ) = 0.692 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 69.2%. Artinya kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh mempunyai hubungan yang sangat erat dengan faktor-faktor budaya kerja ( $x_1$ ), motivasi kerja ( $x_2$ ) sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, dimasa yang akan datang, sehingga kedua variabel

tersebut mempunyai peranan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 0.478. Artinya sebesar 47.8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor budaya kerja ( $x_1$ ), motivasi kerja ( $x_2$ ). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 52.2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari dua variabel yang dijadikan indikator penelitian artinya masih ada variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. Variabel diluar penelitian ini dapat diprediksi seperti tingkat pendidikan pegawai, program pelatihan secara berkelanjutan, faktor lingkungan kerja serta fasilitas penunjang pekerjaan yang diberikan oleh pihak organisasi, faktor kepemimpinan maupun tingkat kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan.

### Hasil Uji Statistik

Untuk menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh secara parsial (masing-masing variabel) dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel di atas, dimana dapat diketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar  $\alpha = 5\%$ .

- Hasil penelitian terhadap variabel budaya kerja ( $x_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.545 sedangkan  $t_{tabel} = 1.977$ , hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0.0001 atau probabilitas jauh dibawah  $\alpha = 5\%$  Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara

parsial variabel budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

- Temuan hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja ( $x_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.484 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.977, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi sebesar 0.0011 atau probabilitas dibawah  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

Berdasarkan uraian statistik di atas, memperlihatkan bahwa secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh, dan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel budaya kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.545 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.0001, sedangkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih kecil dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.484 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.0011.

### Pengujian Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 58.252, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 3.067. Hal ini memperlihatkan, berdasarkan perhitungan uji statistik  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan tingkat probabilitas 0.0001. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat di ambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol ditolak, artinya bahwa

budaya kerja ( $x_1$ ), motivasi kerja ( $x_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

Dengan demikian budaya kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh, sehingga budaya kerja bagi karyawan Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh perlu diterapkan pada setiap unit kerja sesuai dengan tugas dan fungsi dari masing-masing bagian, sehingga kinerja karyawan akan tercapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

Hasil penelitian ini mendukung terhadap teori yang dikembangkan oleh Schermerhorn (2003), bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan budaya kerja merupakan sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.

Begitu juga halnya dengan motivasi kerja dari pegawai juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Davis, (2013), bahwa motivasi kerja juga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini karena menimbulkan peningkatan kebahagiaan kehidupan pegawai, karena pegawai telah merasa puas apa yang diperoleh dari organisasinya, adanya peningkatan produktivitas dan prestasi kerja, kemudian pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tinker laku pegawai serta meningkatkan motivasi kerja.

Jadi dengan demikian bahwa kinerja karyawan pada Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh sangat dipengaruhi oleh adanya budaya kerja yang diterapkan oleh Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini karena karena dari berbagai negara dan suku bangsa di Indonesia dapat saling menghargai

perbedaan pendapat dan menghargai beda pendapat diantara mereka dalam meningkatkan kinerja terutama membantu masyarakat Aceh dalam hal kesehatan dan lingkungan hidup yang lebih baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Pada hasil pengujian hipotesis pertama dapat dijelaskan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
2. Pada hasil pengujian hipotesis kedua dapat dijelaskan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
3. Sedangkan motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

### **Saran**

1. Agar kinerja karyawan pada Lembaga Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh dapat meningkat, maka yang perlu diperbaiki adalah kualitas dari proses penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
2. Agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat, maka faktor motivasi kerja karyawan perlu lebih ditingkatkan lagi, terutama melalui

- peningkatan pemberian kompensasi kepada karyawan, mengurangi tingkat absensi karyawan dengan cara meningkatkan disiplin kerja.
3. Untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik, maka prioritas utama adalah mengadakan mengubah paradigma budaya kerja dan motivasi kerja bagi karyawan kemudian diikuti oleh program lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
  4. Bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian ulang atau penelitian sejenis dengan penelitian ini, diharapkan dapat melakukan perbaikan pada model penelitian ini. Perbaikan dapat dilakukan dengan menambahkan beberapa variabel, yang secara teoritis maupun empiris dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui perbaikan ini diharapkan akan diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan lebih komprehensif dibanding hasil penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah (2013), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Arikunto Suharsimi, (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Azwar (2010), *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Biatna, Dulbert Tampubolon, (2017), *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Mangkunegara A. Prabu, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta, PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis dan Jackson (2012), *Organizational Behavior and Management*. Business Publishing Inc, Texas.
- Nawawi Hadari, (2013), *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Nurgiyantoro, Burhan (2014), *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu – Ilmu Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono,(2015), *Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Cipta Persada, Jakarta.
- Rani Mariam, (2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*, Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, S (2016), *Organizational Behaviour, Concepts*. San Diego State University: Prentice Hall International Inc.
- Siagian Sondang, (2012), *Manajemen Stratejik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanungkalit Hotma, (2019), *Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap kinerja alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Suprihanto John, (2014), *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. 1<sup>st</sup> ed. BPFE, Yogyakarta.
- Triguno, (2016), *Budaya Kerja*, PT. Golden Trayon, Jakarta.