

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PEMBINAAN KARAKTER TARUNA POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR

Fajrur Rahman^{*1}, Maryadi², Harlindah Harniati Arfan³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}rahmanfajrur09@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³harlindah.pascaunm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, budaya kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan mulai bulan Desember 2021 - Januari 2022. Populasi penelitian adalah semua karyawan pada wilayah kerja Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dengan populasi sebanyak 45 orang dengan sampel sebanyak 45 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi, Budaya Kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data, nilai R-Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,886.

Kata kunci : Motivasi, Budaya Kerja, Iklim Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of motivation, work culture and work climate on employee performance at the Taruna Character Development Unit of the Makassar Marine Science Polytechnic. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Makassar Maritime Science Polytechnic Cadet Character Development Unit and carried out from December 2021 - January 2022. The research population was all employees in the work area of the Makassar Maritime Science Polytechnic Cadet Character Development Unit with a population of 45 people with a sample of 45 employees. The analytical technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was partial and simultaneous positive and significant effect between motivation, work culture and work climate on employee performance. Based on the results of data analysis, the R-Square value in this study was 0.886.

Keywords: Motivation, Work Culture, Work Climate and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan yang ada pada berbagai bidang khususnya dalam kehidupan berorganisasi, semua tindakan yang diambil dalam setiap tindakan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Faktor sumber daya manusia yang potensial, hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan pada pola tugas dan fasilitas merupakan penentu ujung tombak pada mencapai tujuan perusahaan. Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menciptakan kinerja yang optimal. Perlu disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus mengerti potensi dan kualitas sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi dan dalam persaingan era globalisasi dan teknologi (Basir, 2007).

Pada era globalisasi, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat bagi para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan. Aset ekonomi tidak lagi bersifat fisik seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi dan pengetahuan khusus. Organisasi saat ini mengalami kelangkaan sumber daya yang berkualitas dan persaingan yang terus meningkat. Efektivitas organisasi tidak terlepas dari efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, dan organisasi yang berkembang memerlukan manajemen sumber daya manusia yang bisa dikembangkan pula (Robbins, 2006).

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi. Persaingan antar organisasi semakin meningkat, dan dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia harus berkembang dengan baik (Robbins, 2006).

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi, dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan (Luthans, 2006).

Organisasi harus memiliki pemikiran dalam pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat dan tingkat teknologi yang semakin maju dengan pesat. Suatu organisasi dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menciptakan sebuah iklim kerja yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi anggota lainnya mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan menurunnya semangat kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini semakin

bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan sekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi dan mencapai tujuan organisasi sekaligus (Basir, 2007).

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai di suatu lingkungan instansi, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia. Dimana suasana batin atau psikologi seorang pegawai sebagai individu dalam masyarakat Organisasi atau instansi yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya (Rachmawati, 2008). Instansi dalam hal ini Organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola Organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Bahasoan dan Dwinanda (2022) mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja merupakan harapan perusahaan agar tujuannya dapat direalisasikan secara tepat. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri (Mubyl, & Dwinanda, 2019).

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan. Menurut Schuler “tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki tingkat kualitas kehidupan, serta meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal”. Selain itu manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membantu para manajer fungsional supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Dasar-dasar pengelolaan manusia juga dapat ditiru. Namun organisasi yang paling efektif mencari cara-cara unik untuk menarik, menahan, dan memotivasi para karyawannya sebagai sumber daya manusia. Terminology sumber daya manusia (human resources) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Menurut Simamora (2006) manajemen sumber daya merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dari pihak lain.

Dari beberapa penelitian motivasi kerja yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, kinerja yang tinggi juga diperkuat dengan adanya dimensi-dimensi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) di suatu perusahaan. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan dalam rangka membangun perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan misi dan visi yang hendak dicapai. Dengan demikian antara budaya organisasi dan budaya perusahaan saling terkait karena kedua-duanya ada kesamaan, meskipun dalam budaya perusahaan terdapat hal-hal khusus seperti gaya manajemen dan sistem manajemen dan sebagainya, namun semuanya masih tetap dalam rangkaian budaya organisasi.

Budaya perusahaan adalah aturan main yang ada dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut.

Budaya kerja adalah aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan, mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan tidak diperhatikan.

Namun budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya kerja sangat diperlukan oleh setiap dinas pendidikan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya kerja dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia di dalam kerja.

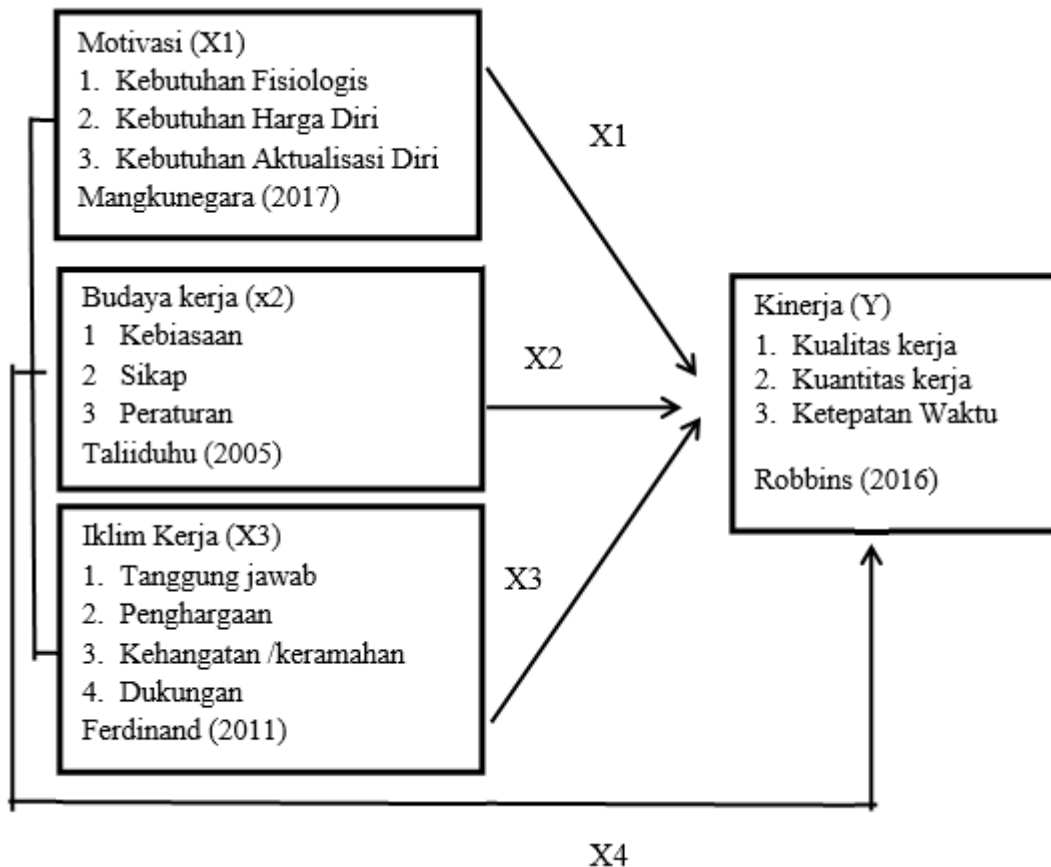
Semangat kerja karyawan dalam perusahaan dapat diraih jika iklim kerja dari karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai semangat kerja yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya (Yuli, 2005). Perusahaan-perusahaan terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Salah satunya dengan menciptakan iklim kerja dan fasilitas kerja yang baik dan yang akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan itu sendiri (Church, 2005).

Iklm kerja dan fasilitas kerja jika dikatakan baik karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, dalam jangka waktu yang lama kesesuaian iklim kerja tersebut dapat terlihat tetapi jika iklim kerja dan fasilitas kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien. Iklim kerja merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang berbeda di dalam organisasi itu (Jhon, 2006). Iklim kerja yang kondusif menjadi salah satu pengaruh semangat kerja karyawan secara maksimal.

Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya (Reichers dan Schneider, 2010). Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota dengan anggota lainnya mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan tercipta kinerja yang menurun dan semangat kerja yang menurun, dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”.

Gambar 1. Kerangka Konsep penelitian



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Motivasi, Budaya kerja dan Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan pada bulan Desember 2021 - Januari 2022. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Yang berjumlah 45 orang, sampel sebanyak 45 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.707	2.639		.268	.790		
X1	.474	.080	.492	5.947	.000	.407	2.457
X2	-.481	.104	-.391	-4.622	.000	.390	2.565
X3	1.044	.099	.820	10.562	.000	.463	2.159

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,707 + 0,474X1 + (-0,481X2) + 1,044X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,707 memiliki arti jika variabel X1, X2, dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai Kinerja 0,707
2. Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,474 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan motivasi dalam variabel X1 maka Y atau kinerja karyawan bertambah sebesar 0,47

3. Koefisien regresi variabel budaya kerja mempunyai arah negatif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar -0,481 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan budaya kerja dalam variabel X2 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar - 0,481
4. Koefisien regresi variabel iklim kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 1.044 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan iklim kerja dalam variabel X3 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 1.044

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh motivasi Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t = 5.947 sedangkan nilai t tabel untuk n 45 adalah sebesar 2.018 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh budaya kerja Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t = - 4.622 sedangkan nilai t tabel untuk n 45 adalah sebesar 2.018 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh iklim kerja Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel iklim kerja menunjukkan nilai t = 10.562 sedangkan nilai t tabel untuk n 45 adalah sebesar 2.018 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 2. Hasil uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645.701	3	215.234	105.798	,000 ^b
	Residual	83.410	41	2.034		
	Total	729.111	44			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), motivasi, budaya kerja dan iklim kerja

Sumber :Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut diperoleh Nilai F Hitung sebesar 10.798 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai F hitung $105.798 > F$ tabel 2,83 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, budaya kerja dan iklim kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada unit pembinaan karakter taruna politeknik ilmu pelayaran makassar.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.886	.877	1.42632	2.115
a	Predictors : (Constant), Motivasi (X1), Budaya kerja (X2), Iklim Kerja (X3).				
b	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,886 Hal ini berarti 88,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, budaya kerja dan iklim kerja sedangkan sisanya yaitu 11,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh secara parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasdiah (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (*move*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya.

b. Pengaruh budaya kerja kinerja pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tehubijuluw Zacharias (2019) yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja.

Idealnya, budaya kerja harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Budaya kerja sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya budaya kerja karena melalui budaya kerja, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih

c. Pengaruh iklim kerja kinerja pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Wulan Antari (2021) yang menemukan bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Iklim kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klungkung

Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktifitas sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim kerja yang berbeda.

2. Pengaruh motivasi, budaya kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, budaya kerja dan iklim kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi, budaya kerja dan iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, budaya kerja dan iklim kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi

terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Unit Pembinaan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Unit pembinaan karakter taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit pembinaan karakter taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Variabel budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit pembinaan karakter taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Variabel iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit pembinaan karakter taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Variabel motivasi, budaya kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit pembinaan karakter taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Adnil, Edwin, Nurdin. (2011). Tumbuh Kembang Perilaku Manusia. Jakarta. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Barthos, Basir. (2007). Manajemen Kearsipan. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Cantika., Yuli, Sri, Budi. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press. Malang.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Fauzi, irviani. (2018). Pengantar Manajemen-Edisi Revisi. Yogyakarta. AND.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Fred, Luthans. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. PT. Andi. Yogyakarta.
- Hamali., Arif, Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Buku Seru.

-
- Hamzah, B, Uno. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta. Bumi Aksara.
- Listianto, Tony., dan Setiaji, Bambang. (2007). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).
- Mathis, L, Robert., dan John, Jackson. (2006). Human Resource Management. Jakarta. Salemba Empat.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Prasetyo, Edhi., dan Wahyuddin. (2003). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Tesis (tidak diterbitkan). Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Rachmawati, Ike, Kusdyah. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. ANDI.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. YKPN.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada. Depok, 16956.
- Winardi. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta. PT. Rineka Cipta.