

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA MARINE PRODUCTS DI MAKASSAR

Hj. Nuraini Rasyid*)
Dosen STIE Wira Bhakti Makassar

***Abstract :** This study aims to determine the extent to which the influence of organizational culture on employee performance at PT. World Marine Products in Makassar and to find out how far the influence of employee motivation on employee performance at PT. Dunia Marine Products in Makassar as well as to analyze the most dominant variable affect on employee performance at PT. Dunia Marine Products In Makassar From the results of research indicates that the organizational culture and motivation have a positive and significant influence on employee performance at PT. Dunia Marine Products in Makassar, From the results of testing the hypothesis that has been done then it can be concluded that the most dominant variable affect the employee performance at PT. Dunia Marine Products in Makassar is an organizational culture.*

***Keywords:** Organizational Culture, Motivation and Employee Performance.*

***Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar serta untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products Di Makassar. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar, Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar adalah budaya organisasi.*

***Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Perilaku akan timbul atau muncul akibat adanya pengaruh

atau rangsangan dari lingkungan yang ada (baik internal maupun eksternal) begitu pula individu berperilaku karena adanya dorongan oleh serangkaian kebutuhan. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor-faktor lain yang mempengaruhinya tersebut seperti budaya organisasi dan motivasi karyawan. Budaya organisasi terkait dengan berbagai aspek pada

perusahaan tersebut yang dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja, sementara itu motivasi terkait dengan segala kekuatan ataupun dorongan yang dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Kemampuan untuk mengelola budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan yang akhirnya kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya (Soedjono, 2005). Budaya organisasi dapat mempengaruhi dan memberikan panduan kepada seluruh karyawan mengenai tata cara untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Mengingat sangat rendahnya produktivitas dan kinerja tenaga kerja Indonesia jika dibandingkan dengan negara lain maka budaya organisasi yang baik dapat dikedepankan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu (Mangkuprawira, 2007). Banyak hal yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja, nyaman kerja, dan juga kompensasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi, membuat karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya motivasi yang rendah dapat berakibat negatif bagi perkembangan karyawan dan akhirnya berimbas pada perkembangan kinerja karyawan tersebut pada perusahaan. Oleh karena itulah dalam peningkatan produktivitas dan kinerja maka peran motivasi sangatlah penting.

Pada suatu perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas, maka kontribusi dari bagian sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting. Kontribusi tersebut berupa bagaimana kemampuan dari divisi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dari karyawan pada perusahaan, dan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh divisi sumber daya manusia adalah dengan mengelola budaya organisasi dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan penerapan budaya organisasi pada perusahaan. Semakin meningkatnya penerapan budaya organisasi maka karyawan akan semakin faham akan tata cara untuk berbuat dan bertindak sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan

PT. Dunia Marine Products di Makassar adalah sebuah perusahaan yang berskala internasional yang mengekspor hasil laut khususnya udang, dimana fenomena yang terjadi pada perusahaan bahwa beberapa tahun terakhir ini perusahaan mengalami penurunan eksport udang di luar negeri, hal ini merupakan indikasi terhadap penurunan kinerja ekspor, dengan demikian dapat diduga permasalahan utama bagi perusahaan di tahun-tahun mendatang adalah bagaimana meningkatkan kinerja usaha ekspor di pasar internasional sehubungan dengan penggunaan sumberdaya (*resources*) yang dimiliki perusahaan, karena salah satu faktor internal dalam hubungannya dengan kinerja ekspor adalah sumberdaya kewirausahaan perusahaan yang dapat menghambat dan atau mendukung, strategi ekspor dan keberhasilan kinerja ekspor suatu perusahaan. Untuk meningkatkan keunggulan daya saing perusahaan di pasar lokal maupun internasional, PT. Dunia Marine Products melandasi aktivitas perusahaan dengan beberapa budaya organisasi yang diharapkan mampu membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bertitik tolak dari uraian tersebut dimuka, maka penulis tertarik untuk

meneliti dan memilih judul dalam penulisan ini, yaitu : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar”.

Adapun Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar.
3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah keyakinan dan asumsi dasar yang mengikat kebersamaan setiap anggota organisasi/perusahaan. Budaya organisasi mewarnai sikap dan perilaku, yang bermanifestasi dalam interaksi sosial antar anggota organisasi/perusahaan dalam bekerja. Dalam kondisi seperti itu berarti juga budaya perusahaan akan mewarnai dan menghasilkan perilaku atau kegiatan berbisnis secara operasional, yang tanpa disadari akan menjadi kekuatan yang mampu atau tidak mampu menjamin kelangsungan eksistensi organisasi.

Menurut Sudarmanto (2009 : 165) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Selanjutnya Moeljono (2005 : 75) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang dipegang oleh sekelompok orang dan dikomunikasikan dari generasi ke generasi berikutnya.

Budaya perusahaan mempunyai dua tingkatan yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya.

Budaya organisasi menurut Mangkunegara (2005 : 113) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi adalah sesuatu yang membedakan antara organisasi yang bersangkutan dan organisasi yang lain. Budaya organisasi dapat dirasakan dan dapat diidentifikasi sehingga apabila ada seseorang datang dan berhubungan dengan organisasi tersebut, orang tersebut akan dapat menangkap dan merasakan perbedaan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi meliputi dua hal; yang tampak atau kelihatan (*visible artifacts*) dan yang tidak tampak (*invisible*). Unsur budaya yang tampak mencakup segala hal yang dapat dilihat secara kasat mata, seperti orang berperilaku, berpakaian, berbicara, simbol-simbol, ritual, logo organisasi, figur-figur hero, cerita-cerita yang sering dibicarakan anggota organisasi. Unsur budaya yang tidak tampak adalah nilai-nilai, asumsi, filosofi, kepercayaan, proses berpikir yang pada hakikatnya akan mempengaruhi unsur yang visibel tadi.

Budaya organisasi dapat dibentuk, diciptakan dan direkayasa agar sinergis dengan cita-cita organisasi. Oleh karenanya, tugas pemimpin organisasi adalah membangun budaya organisasi yang sejalan dengan visi dan misi organisasi. Sebagai contoh suatu organisasi yang memiliki moto "kepuasan pelanggan adalah kebahagiaan kami" tidak menjadikannya hanya sebatas slogan formal yang berdimensi *visible artifact*, tetapi perlu menjadikannya sebagai keyakinan, prinsip, dan tindakan bagi anggota organisasi tersebut. Untuk itu, pemimpin organisasi dan divisi sumber daya manusia bertugas melakukan sosialisasi dan internalisasi moto yang dimaksud agar menjadi budaya organisasi.

Sopiah (2008 : 136) secara spesifik mengemukakan sejumlah indikator penting yang dimainkan oleh budaya organisasi yaitu :

1. Karyawan merasa peraturan disiplin telah mengacu pada budaya disiplin.
2. Karyawan menyukai budaya disiplin organisasi.
3. Karyawan merasa organisasi dapat menyesuaikan diri dengan masalah dan lingkungan yang berubah.
4. Karyawan menjalankan budaya disiplin organisasi secara berkelanjutan.

Budaya menjalankan fungsi yang kompleks, di dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi, dengan yang lain. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya meningkatkan kemandirian sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan. Kelima, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang

mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Keenam budaya akan menghasilkan komitmen dan misi organisasi.

Tika (2005 : 10) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

2. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi/ perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan,

bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi/perusahaan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai/karyawan dalam suatu organisasi.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi/perusahaan.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata dasar *motive* yang artinya dorongan, sebab, atau alasan manusia melakukan tindakan secara sadar. Ini berarti bahwa ada kondisi yang mendorong atau yang menyebabkan manusia melakukan

tindakan dengan sadar. Kondisi yang demikian itu dapat diciptakan oleh pribadi manusia itu sendiri (motivasi intrinsik) atau oleh manusia lain (motivasi ekstrinsik).

Moorhead dan Griffin (2013 : 86) mengemukakan bahwa : Motivasi (motivation) adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya.

Brophy yang disadur dari Darsono dan Siswandoko (2011 : 149) menjelaskan tentang motivasi adalah suatu gagasan hipotesis yang digunakan untuk menerangkan inisiatif atau prakarsa pemula, arah, intensitas, dan ketekunan perilaku mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ini memasukkan konsep-konsep seperti kebutuhan untuk keberhasilan (saya ingin bekerja baik sampai akhir.), kebutuhan keanggotaan atau afiliasi (saya ingin bekerja dengan teman-teman saya), imbalan atau insentif (hadiah atau hukuman), kebiasaan, ketidakcocokan, dan keingintahuan, yang nampak seperti itu, tetapi saya tidak tahu mengapa?

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memahami lebih dalam definisi motivasi ada abaiknya kita melihat pendapat Fahmi (2013 : 190) bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.

Menurut Kadarisman (2012 : 278) bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Solihim (2009 : 152) mengatakan bahwa motivasi (motivation) merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*) tingkat upaya (level of effort) dari seseorang dan tingkat ketegaran (*level of persistence*) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.

Untuk lebih jelasnya pengertian motivasi dikemukakan oleh Rivai (2009 : 455) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2008), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2008 :67).

Menurut Moheriono yang dikutip oleh Hakim (2014 : 3), mengatakan bahwa kinerja atau *ferformance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibenakan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Sembiring (2012:81), mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning.

Kinerja pegawai adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Kinerja pegawai juga mendorong pegawai untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahartikan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kinerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Adapun yang menjadi indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini menurut Sedarmayanti (2008:51) adalah:

1. Hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.
3. Karyawan menggunakan sumber daya dengan maksimal.
4. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan sendiri tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau karyawan lain.
5. Karyawan memiliki rasa tanggungjawab untuk organisasi/perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor kritis yang berhubungan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-

karyawannya berkarya dan menggunakan informasi itu untuk memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar saat ini dan meningkat sepanjang waktu. Penilaian kinerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi para manajer dan karyawan. Hal ini sering disebabkan oleh ketidakpastian dan ambiguitas di seputar sistem penilaian kinerja. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kerja dapat pula menjadi cara untuk membantu para karyawan mengelola kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam buku Mangkunegara (2008:13), yaitu :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted, genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif

(kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja

Menurut A. Dale Timple dalam buku Mangkunegara (2008:15) mengemukakan bahwa, faktor-faktor kinerja terdiri dari :

1. Faktor internal

Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disajikan pembahasan dari penelitian ini yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

Pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Dari hasil olahan data regresi maka diperoleh hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar, dimana dari hasil penelitian maka diperoleh temuan-temuan bahwa setiap karyawan sudah memiliki disiplin yang tinggi, karena rata-rata karyawan sudah dapat menyesuaikan diri dengan setiap masalah yang timbul dari lingkungan yang senantiasa berubah, selain itu setiap karyawan sudah dapat menjalankan budaya disiplin secara berkelanjutan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi

pencapaian kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Netty Lisdiantini (2013) yang meneliti mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Karyawan dan Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Organisasi (Studi Pada PT Industri Kereta Api/INKA Madiun). Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya, budaya organisasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja organisasi, di mana semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin kuat pula kinerja organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Netty Lisdiantini.

Sopiah (2008:180) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sarana yang diperlukan untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis di mana nilai-nilai maupun kepercayaan umum akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah maka budaya organisasi akan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Sehingga penelitian yang dilakukan oleh peneliti sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar, dimana dari hasil penelitian yang dilakukan maka rata-rata responden setuju mengenai motivasi yang diberikan, hal ini dapat dilihat dari temuan-temuan bahwa setiap pegawai

menganggap bahwa gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan, perusahaan memberikan tunjangan keselamatan, setiap pegawai sudah dapat menjalin hubungan kerja yang harmonis, mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja serta setiap karyawan mendapatkan pekerjaan yang menarik dan menantang. Sehingga dengan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan menjadi pendorong atau pemacu bagi setiap karyawan untuk lebih meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya.

Penelitian ini replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh H. Teman Koesmono (2005), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja sebesar 0.387, sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian teori yang dikemukakan oleh Prawirosentono (2008:27), kinerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Bila karyawan motivasinya rendah, maka hasil kerja (kinerjanya) juga akan rendah. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas efektivitas dan efisiensi, tanggungjawab, disiplin, dan inisiatif.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan

pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil olahan data regresi maka diperoleh hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan terbukti.
2. Berdasarkan hasil olahan data regresi maka diperoleh hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan terbukti.
3. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Marine Products di Makassar adalah budaya organisasi, dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, edisi revisi V, cetakan kedua belas, Penerbit : PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Badeni, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Universitas Krisnadwipayana, Jakarta
- Djauhari, Ahsjar, 2002, *Pedoman Transaksi Ekspor Impor*, Penerbit : Prestasi Pustaka Raya, Jakarta
- Griffin, W.R., dan Moorhead, G. 2013. *Perilaku Organisasi, edisi kesembilan*, jilid satu, terjemahan Diana Engelica Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- H. Teman Koesmono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan* Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 7, No. 2, september 2005:171-188
- Hakim Rahmat Budi, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Aswaja Pressindo, Jakarta
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Ida Bagus Gede Surya Diputra dan Gede Riana, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan* Pada Hard Rock Hotel Bali. ISSN : 2337-3067 *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.5 (2014) : 276-288.
- Irfham Fahmi, 2013, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, cetakan kedua, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosda Karya, Malang