

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALLA INTI KARSA MAKASSAR

Kamelia Sirong

Program Studi Manajemen Logistic, Politeknik Nusantara Makassar

Email : amels477@gmail.com

Abstract

This study aims to identify and analyze how many the influence of work culture and how many from motivation on employee performance, either simultaneously or partially on PT. Inti Karsa Kalla Makassar. The sample used in this study are as much 55 people with the methods of sample saturated with the number of respondents is the entire population, the number of 55 people. This study uses multiple regression analysis. Based on the analysis of data and testing hypotheses of this study show that the F test results indicate that the work culture and motivation significantly affects the performance of employees. T test results also show that in partial work culture and motivation significantly affects the performance of employees. Determination coefficient of 0.731, which means that the role given by the combination of cultural variables on the performance and motivation of employees by 73,1% while the remaining 26,9% are influenced by some other factors not examined by investigators.

Keywords: *Work Culture, Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya kerja dan seberapa besar pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial pada PT. Kalla Inti Karsa Makassar. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 55 orang dengan metode sampel jenuh dengan jumlah responden merupakan seluruh populasi, yakni sejumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesa penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil uji F menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya kerja dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,731 yang artinya bahwa peranan yang diberikan oleh kombinasi variabel budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 73,1% sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

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

Sekretariat

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: manor@unifa.ac.id

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan pada umumnya saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju perkembangan yang berkelanjutan. Agar dalam perusahaan tersedia sumber daya yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan kerja yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dressler, 1992). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya kerja dan motivasi yang sesuai dengan harapan karyawan.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan perusahaan PT. Kalla Inti Karsa Makassar dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan kerja.

Selain budaya kerja sebagaimana dijelaskan diatas motivasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut George dan Jones (2005) motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku dan tingkat kegigihan atau ketahanan didalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

TINJAUAN PUSTAKA**1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dressler (2008) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan,

memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan dan menurut Marihot Tua Efendi (2009) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar organisasi dan masyarakat.

2. Konsep Budaya Kerja

Nawawi (2003) mendefinisikan “Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus diaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan menurut Ndraha (2003) mendefinisikan Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Pendapat lain menurut Pabunda (2008) mendefinisikan “Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna

mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal”.

3. Konsep Motivasi

Hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi pegawai.

Pendapat lain menurut Mangkunegara (2009) motivasi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah dan menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang berkembang dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengambil data pada kantor PT. Kalla Inti Karsa Makassar yang

beralamat di Jalan Ratulangi Makassar waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah sekitar 2 bulan dimana satu bulan untuk mengumpulkan data dan satu bulan untuk mengolah data. Menurut Sugiyono (2010), variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai, objek, atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan Variabel independen yaitu budaya kerja dan motivasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif. Dan juga menggunakan 2 sumber data yaitu primer dan sekunder

Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan kepada responden. Wawancara langsung dengan pimpinan dan sejumlah karyawan yang erat kaitannya dengan perusahaan. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumentasi perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Kalla Inti Karsa Makassar (Kalla Property) sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan dan pengelolaan property komersial yang berawal dari wilayah Indonesia timur. Properti komersialnya antara lain Mal Ratu Indah, pembangunan Nipah Makassar,

pengoperasian gedung perkantoran wisma kalla dan pengembangan pelayanan hospitality melalui brand hospitality. Pertama kali PT. Kalla Inti Karsa membangun Mal Ratu Indah merupakan pusat perbelanjaan terpadu dan bertaraf internasional pertama dikota Makassar dengan target pasar menengah keatas, dikelola dengan konsep one stop shopping, Mari menjadi pusat perbelanjaan (mal) pertama yang menyediakan fasilitas belanja, hiburan rekreasi dan pujasera bagi masyarakat dikota Makassar. area tersebut terletak di Sam Ratulangi no. 35 Makassar yang merupakan sentra wilayah bisnis serta pemukiman utama dikota Makassar.

Berikut ini gambaran tentang profil PT. Kalla Inti Karsa Makassar yang di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin responden, status pendidikan, usia responden, lama bekerja responden dan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1

Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	33	60,00%
2	Perempuan	22	40,00%
Total		55	100%

Tabel tersebut menjelaskan bahwa responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 33 orang (60,00%). Kondisi tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan pada PT. Kalla Inti Karsa Makassar lebih kepada; pekerjaan

dilapangan dan mengawasi proyek yang sedang berjalan yang membutuhkan fisik lebih sehingga laki laki lebih dibutuhkan.

1. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dimaksudkan untuk mengetahui linearitas hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat, selain itu uji linearitas ini juga diharapkan dapat mengetahui taraf signifikansi penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan yang ditemukan tidak signifikan, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear (Hadi, 2000). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * budaya kerja	(Combined)	231.387	10	23.139	11.550	.000
	Between Groups	205.710	1	205.710	102.692	.000
	Deviation from Linearity	25.677	9	2.853	1.424	.207
	Within Groups	88.140	44	2.003		
	Total	319.527	54			

Hasil analisis tabel 2. diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai F adalah 1,424 dengan signifikasi 0,207> 0,05. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel budaya kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) bersifat linear dan memenuhi prasyarat regresi.

2. Uji Lineritas Terhadap Motivasi

Tabel 3

Hasil Uji Linearitas Terhadap Motivasi

ANOVA Table		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * motivasi	(Combined)	230.508	8	28.814	14.889	.000
	Between Groups	208.553	1	208.553	107.769	.000
	Deviation from Linearity	21.955	7	3.136	1.621	.154
	Within Groups	89.019	46	1.935		
	Total	319.527	54			

Sumber: Data diolah 2016

Hasil analisis tabel 7 diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai F adalah 1,621 dengan signifikasi 0,154> 0,05. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel motivasi (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) bersifat linear dan memenuhi prasarat regresi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kalla Inti Karsa Makassar, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial menunjukkan bahwa motivasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

ed. New Jersey: Pearson Education Inc.

Griffin, Ricky W. (2003). *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 1. Erlangga, Jakarta.

Hofstede, Geert. (1980). *Cultur's Consequences: Internasional Differences in Work related Value*. California: Sage Publication.

Hadi, Sutrisno. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Handari Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Heidjrachman Ranupandoyo dan Sued Husnan.(2007). *Manajemen Personalia*, edisi keempat, BPFe, Yogyakarta.

Harianja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Jakarta: Penerbit Grassindo.

Luthans, Fred. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi Offset

Malayu S.P. Hasibuan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), Jakarta: PT.Bumi Aksara

Made Wahyu.(2009). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai*.Jurnal MSDM vol. 4.2

Malayu S.P. Hasibuan, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), Jakarta: PT.Bumi Aksara

Marjono.(2007). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi*.Purwokerto

DAFTAR PUSTAKA

Asep Ishak, Hendri Tandjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.

Bernardin, John H dan Russel, Joyce. (1993). *Human Resources Management: An Experiential Approach*, Jakarta Gramedia Pustaka.

Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Terjemahan Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramitha Rahayu Indonesia : PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Eugene McKenna dan Nie Beech. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama a, cetakan pertama, Penerbit: ANDI, Yogyakarta.

Edgar H, Schein. (1991). *Organizational Culture and Leadership*.San Fransisco Oxford Jossey-Bass Publisher.

Guritno, Bambang dan Waridin.(2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*.Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1 No.1, p. 63-74

Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

George & Jones. (2005). *Understanding & Managing organizational Behavior*,3

Safar, Ilham. 2018, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar*. Jurnal Bisnis & Kewirausahaan (Volume, 7 No 3. STIE NOBEL: Makassar.