

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI & BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
REGIONAL 1, CABANG PELABUHAN
MALAHAYATI BANDA ACEH**

Diajukan Oleh :

**Nahda Indah Sari
4518012158**



**SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi, Komunikasi, & Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh

Nama Mahasiswa : Nahda Indah Sari

NIM : 4518012158

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui

UNIVERSITAS

Pembimbing 1

Pembimbing 2,

BOSOWA

Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si

Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen,

Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si

Ahmad Jumardine SE., MM

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nahda Indah Sari
NIM : 4518012158
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Motivasi, Komunikasi & Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia
(Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati
Banda Aceh

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 4 Juni 2022
Mahasiswa yang bersangkutan


METERAI TEMPEL
924C3AJX932626350 Nahda Indah Sari

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMMUNICATION &
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT
PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 1, CABANG
PELABUHAN MALAHAYATI BANDA ACEH**

By :

NAHDA INDAH SARI

Prodi Management Faculty Of Economics and Business

University Bosowa

ABSTRACT

NAHDA INDAH SARI. 2022. Thesis. *The Influence of Motivation, Communication & Organizational Culture on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Malahayati Port Branch Banda Aceh.* Hj. Herminawati Abubakar SE, M.Si and Indrayani Nur SE, M.Sc.

The purpose of the study was to determine and analyze the influence of motivation, communication & organizational culture on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Malahayati Port Branch Banda Aceh.

Research object is PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Malahayati Port Branch Banda Aceh. The analytical tools used are descriptive analysis and multiple linear analysis.

The results showed that the three indicator variables had a partial effect on Motivation (X1), Communication (X2), Organizational Culture (X3) where the value of t_{count} is $12,579 > t_{table} 1,100$ and the significance $0,000 > 0,05$ for variable (X1) then for the variable (X2) $t_{count} 1,738 > t_{table} 1,100$ and the significance $0,012 > 0,05$ and the last (X3) $t_{count} 13,166 > t_{table} 1,100$ and the significance $0,002 > 0,05$. So that the three variables have an influence on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.

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

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI & BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) REGIONAL 1, CABANG PELABUHAN MALAHAYATI BANDA
ACEH**

Oleh :

NAHDA INDAH SARI

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

NAHDA INDAH SARI.2022.Skripsi. Pengaruh Motivasi, Komunikasi & Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh dibimbing oleh Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE, M.Si dan Indrayani Nur SE, M.Si.

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi & budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.

Objek Penelitian adalah PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis deskriptif dan analisis linier berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel indikator berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai ; variabel *Motivasi* (X1), *Komunikasi* (X2), *Budaya Organisasi* (X3) yang mana nilai $t_{hitung} 12,579 > t_{tabel} 1,100$ dan signifikansi $0,000 > 0,05$ untuk variabel (X1) kemudian untuk variabel (X2) $t_{hitung} 1,738 > t_{tabel} 1,100$ dan nilai signifikansi $0,012 > 0,05$ dan yang terakhir (X3) $t_{hitung} 13,166 > t_{tabel} 1,100$ dan signifikansi $0,002 > 0,05$. Sehingga ketiga variabel mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “ Pengaruh Motivasi, Komunikasi & Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama – pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya ST, M.Si.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar sekaligus sebagai Dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, dan memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi – diskusi yang dilakukan dengan penulis.
3. Ibu Indrayani Nur SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, dan memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi – diskusi yang dilakukan dengan penulis.
4. Bapak Ahmad Jumarding SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bosowa Makassar atas seluruh arahan dan bantuannya.
5. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.

6. Kepada seluruh pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh atas kerjasamanya dan partisipasinya dalam penelitian yang penulis lakukan selama kurang lebih enam bulan disana.
7. Kepada Kedua Orang Tua Penulis tercinta Muhammad Aras (selaku Ayah Penulis) dan Sitti Sahari (Selaku Ibu Penulis) serta seluruh keluarga yang tidak henti – hentinya memberikan doa, motivasi, kasih sayang, dan dukungan yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
8. Kepada Adik penulis tercinta Alya Ramadani, Achmad Khalik Aras, Athiyyah Mufida Aras, Muhammad Yusuf Aras dan orang tersayang penulis. Terkhusus kepada Athiyyah Mufida Aras yang selalu sigap dan bersedia mengantar penulis untuk keperluan akademik.
9. Kepada Ryan Maulana Saputra SE selaku teman penulis yang sudah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini, terima kasih banyak.
10. Seluruh teman – teman seperjuangan di Universitas Bosowa dan terkhusus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih telah kebersamaan dalam suka maupun duka. Terkhusus kepada teman-teman kelas Manajemen E Semoga kita selalu diberikan kesehatan, perlindungan, dan kesuksesan dunia akhirat, aamiin ya robbal alamin.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna, Apabila terdapat kesalahan – kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala disisi Allah SWT, Aamiin yaa robbal alamin.

Makassar, 4 Juni 2022

Penulis

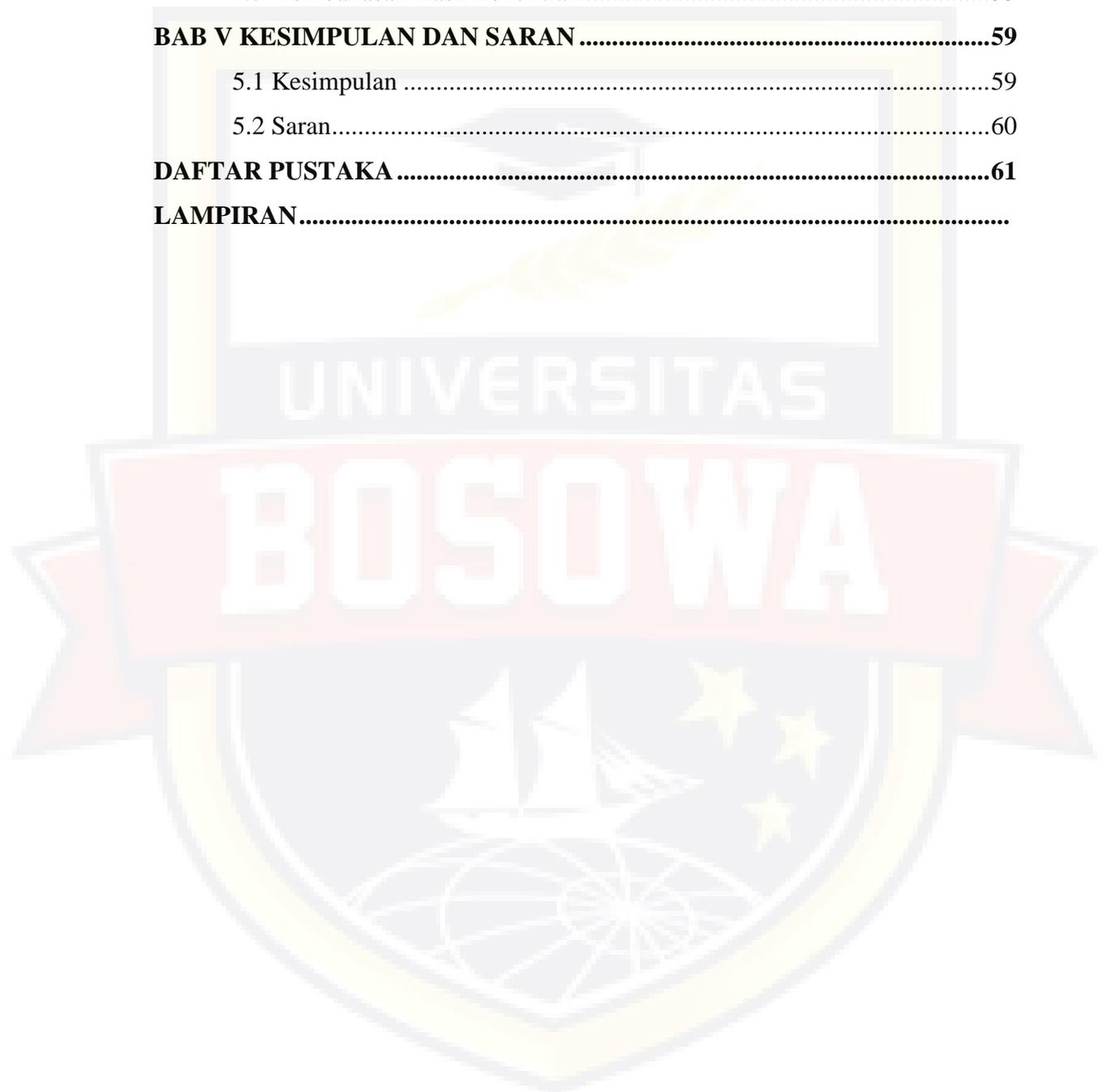
Nahda Indah Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Motivasi.....	10
1. Pengertian Motivasi	10
2. Tujuan dan Manfaat Motivasi	11
3. Indikator Motivasi.....	12
4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	12
2.1.4 Komunikasi	15
1. Pengertian Komunikasi	15
2. Tujuan dan Manfaat Komunikasi.....	16
3. Indikator Motivasi.....	17
4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Komunikasi	18
2.1.5 Budaya Organisasi	19

1. Pengertian Budaya Organisasi	19
2. Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi	20
3. Indikator Budaya Organisasi.....	20
4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi.....	22
2.1.6 Kinerja Pegawai	25
1. Pengertian Kinerja Pegawai	25
2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai.....	26
3. Indikator Kinerja Pegawai.....	27
4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	27
2.2 Kerangka Pikir.....	29
2.3 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
3.2 Jenis dan Sumber Data	31
1. Jenis Data.....	31
2. Sumber Data	31
3.3 Populasi dan Sample	32
1. Populasi	32
2. Sample	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	32
1. Metode Penelitian Lapangan	32
2. Metode Penelitian Kepustakaan	33
3.5 Metode Analisis data	33
1. Analisis Deskriptif kualitatif.....	33
2. Analisis Linier Berganda	34
3.6 Definisi Operasional.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Profil Perusahaan.....	36
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	38
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	39
4.4 Deskripsi Data	40

4.5 Hasil Analisis Data.....	46
4.6 Pembuktian Hipotesis.....	52
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....

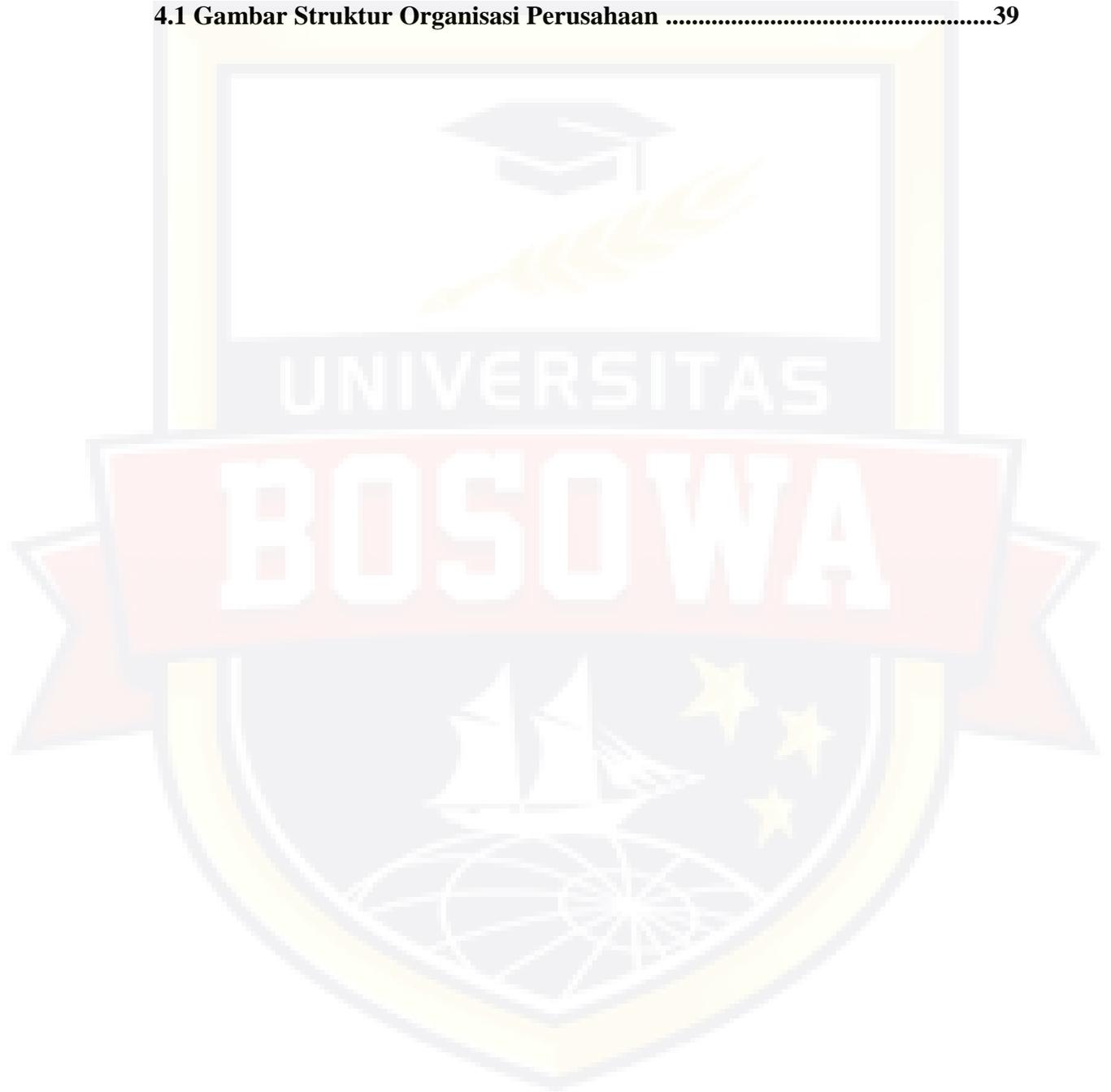


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	4
Tabel 4.1	40
Tabel 4.2	41
Tabel 4.3	42
Tabel 4.4	43
Tabel 4.5	44
Tabel 4.6	45
Tabel 4.7	46
Tabel 4.8	47
Tabel 4.9	47
Tabel 4.10	48
Tabel 4.11	49
Tabel 4.12	49
Tabel 4.13	51
Tabel 4.14	52
Tabel 4.15	54

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Skema Kerangka Pikir29
4.1 Gambar Struktur Organisasi Perusahaan39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi. Salah satunya adalah perusahaan dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal. Keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan diharapkan dapat menjadi organisasi yang efektif dan efisien untuk bertahan ditengah ketatnya persaingan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam tonggak perkembangan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang terdidik, terlatih, berakhlak, dan berkompeten dibidangnya.

Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran dkk, 2014). Menurut Mathis dan Jackson, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2002:10) , sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Dalam perusahaan, cerminan tingginya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dapat dilihat dari kinerja pegawainya karena ini hal yang potensial untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu bentuk prestasi

yang ditunjukkan apakah tugas yang diberikan selesai sesuai dengan prosedur dan rentang waktu yg diberikan. Untuk bisa bertahan, suatu perusahaan harus terus memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal dengan selalu mengikuti perkembangan zaman.

Kinerja merupakan hasil kerja yang jelas teramati sebagai prestasi kerja pegawai baik secara mutu maupun jumlah yang sesuai dengan kriteria pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dan disesuaikan pula dengan target yang diharapkan oleh organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi pada waktu tertentu. Selanjutnya dikemukakan (Gibson, 1996) bahwa kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang diharapkan dari perilaku. Berdasar pendapat dari (Moenir, 2016) bahwa “kinerja adalah sebagai hasil dari suatu pekerjaan atau prestasi seseorang pada suatu waktu tertentu dengan ukuran tertentu pula.” Dikemukakan (AP Mangkunegara, 2009) kinerja adalah hasil pemikiran dan karya pegawai dilihat dari mutu dan jumlah yang buktikan atas penyelesaian pekerjaannya sesuai kewajiban dan beban yang diberikan. Sedangkan (Rivai Veitzal, 2013) menyatakan kinerja adalah bentuk perilaku sebenarnya yang ditunjukkan oleh setiap orang atas prestasi kerjanya sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya dalam perusahaan. Dikatakan oleh (Dharma, 2012) dalam mengukur kinerja dipertimbangkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Untuk mencapai sebuah kinerja karyawan yang optimal diperlukan adanya unsur-unsur kerja yang bisa dijadikan indikator apakah kinerja pegawai tersebut

sudah memenuhi standar dari perusahaan atau belum. Indikator yang akan saya bahas disini adalah Motivasi, Komunikasi, dan Budaya Kerja.

Menurut Uno,2007 dalam (Erwantiningsih,2019) Motivasi merupakan proses yang berperan dalam membantu seseorang mencapai tujuan hidupnya dengan arah serta ketekunan yang terbentuk karenanya. Motivasi merupakan energi dari dalam dan luar yang mendorong manusia untuk meraih harapan dan tujuan yang telah ditentukan atau motivasi bisa juga mengandung arti sebagai proses bagaimana orang lain atau pegawainya bisa dipengaruhi untuk beraktivitas serta menyelesaikan tugasnya sesuai penetapan tujuan yang telah dibuat sebelumnya.

Dalam suatu organisasi komunikasi termasuk kegiatan untuk melancarkan hubungan antara pimpinan dengan bawahannya. Mengingat pentingnya fungsi tersebut maka komunikasi perlu dilakukan secara maksimal sebagai upaya agar pesan serta maksud yang disampaikan seseorang dapat diterima serta dimengerti oleh orang lain. Ada beberapa pendapat tentang komunikasi, antara lain: (Newstrom & Davis, 2002) dalam (Erwantiningsih,2019) “Komunikasi adalah suatu proses memindahkan informasi serta pemahaman dari satu orang ke orang lain”. (Rakhmat, 2008) mengatakan bahwa “Suatu komunikasi akan menjadi lebih berkualitas serta sesuai kondisi apabila didukung oleh sikap saling percaya, jujur, dan empati diantara penyampai pesan serta penerima pesan”.

Budaya kerja juga merupakan salah satu indikator yang dapat menunjang kinerja pegawai. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam setiap kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku,

cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan. Adanya kedisiplinan dari pelaku organisasi baik atasan maupun bawahan, adanya ketaatan dalam menjalankan peraturan yang berlaku dan memiliki nilai-nilai yang baik dalam melaksanakan budaya kerja tersebut.

Pola pikir dan cara pandang pegawai terhadap tugas dan tanggungjawabnya sangat menentukan bagaimana tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja pegawai di dalamnya. Dimana cara pandang yang sudah diyakini sehingga menjadi ciri khas organisasi itu sendiri akan bermuara menjadi sebuah budaya didalamnya. Penelitian (Soedjono, 2005), (Taurisa Chaterina, 2012), (Arianty Nel, 2014), (Baan, 2015), (Prihono, Budhiarta, 2016) serta (Sagita, Susilo, & Cahyo W.S, 2018) menyimpulkan terdapatnya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja.

TABEL 2.1

JUMLAH PEGAWAI PADA KANTOR

PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 1, CABANG

PELABUHAN MALAHAYATI BANDA ACEH

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1.	LAKI-LAKI	30
2.	PEREMPUAN	15
JUMLAH		45

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik memilih judul penelitian **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Budaya Kerja terhadap**

Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabnag Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dengan meneliti topik ini sebagai berikut :

1. Manfaat akademik
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan mampu memotivasi bagi peneliti berikutnya untuk meneliti ke tahap yang lebih lanjut tentang permasalahan yang ada.
 - b. Penelitian ini dapat berguna dan memberikan pemahaman bagi penelitian yang akan datang, khususnya mengenai pengaruh motivasi, komunikasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Sosial
 - a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu, pengetahuan dan informasi bagi penulis.
 - b. Bagi institusi yang diteliti, penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - c. Bagi masyarakat, untuk memberikan wawasan tentang tanggung jawab sosial suatu perusahaan untuk kemudian di jadikan tolak ukur kinerja suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan bisnis yang yang berkompeten.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu dan seni atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia – bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Berbagai para ahli telah menguraikan dan menjelaskan pendapat mereka mengenai MSDM dan memiliki pemahaman yang lebih luas. Berikut ini adalah pengertian MSDM menurut para ahli :

1. Menurut Mutiara S. Panggabean

MSDM adalah kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Menurut Achmad S. Rucky

MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisis, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

3. Menurut Henry Simamora

MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi pegawai dan hubungan perburuhan yang mulus.

4. Menurut Melayu SP. Hasibuan

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2.1.2 Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi menjadi sumber utama yang mudah sekaligus paling sulit untuk dikelola. Ruang lingkup MSDM dimulai dari Penilaian kebutuhan tenaga kerja sampai pada pengelolaan SDM secara menyeluruh dalam sebuah organisasi.

MSDM bertanggung jawab untuk merancang dan mengimplementasikan berbagai kebijakan, prosedur dan program secara efektif sampai pada terciptanya efisiensi. Semua itu mencakup bagaimana mengembangkan dan mengelola pengetahuan, keterampilan, kreativitas, bakat dan menggunakannya secara optimal.

Ruang lingkup MSDM yang luas ini disebabkan oleh jangkauannya yang luas juga. Karena itu, sangat sulit untuk mendefinisikannya secara singkat. Namun, secara umum ruang lingkup MSDM dapat dikelompokkan dalam tiga cakupan berikut ini:

1. MSDM dalam lingkup manajemen personalia

Ruang lingkup ini melibatkan perencanaan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, induksi dan orientasi, PHK dan Pengurangan, Produktivitas Pegawai. Tujuannya untuk memastikan pertumbuhan, perkembangan, dan efektifitas individu yang secara tidak langsung berkontribusi pada pengembangan organisasi dan juga mencakup penilaian kinerja, pengembangan keterampilan baru, pencairan upah, insentif, tunjangan, kebijakan dan prosedur perjalanan, dan program tindakan terkait lainnya.

2. MSDM dalam lingkup kesejahteraan pegawai

Aspek khusus dari MSDM ini berkaitan dengan kondisi dan fasilitas kerja di tempat kerja. Ini mencakup beragam tanggung jawab dan layanan seperti layanan keselamatan, layanan kesehatan, dana kesejahteraan, jaminan sosial, dan layanan medis. MSDM juga mencakup pembentukan tim keselamatan kerja, membuat lingkungan kerja yang layak, menghilangkan atau mengurangi resiko di tempat kerja, dukungan oleh manajemen puncak, keselamatan kerja, mesin pengaman, kebersihan, ventilasi dan penerangan yang tepat, sanitasi, perawatan medis, tunjangan sakit, dan lain sebagainya yang tujuannya untuk menyajehterakan pegawai. Kesejahteraan pegawai adalah tentang menentukan kebutuhan nyata pegawai dan memenuhi mereka dengan partisipasi aktif dari manajemen dan pegawai.

3. MSDM dalam hubungan industri

Aspek ini merupakan aspek yang sangat sensitif, perlu interaksi yang hati-hati dengan serikat pekerja atau pegawai, mengatasi keluhan mereka dan menyelesaikan perselisihan secara efektif untuk menjaga perdamaian dan harmoni dalam organisasi.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut (Terry & Rue, 2019) bahwa motivasi adalah sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk segera berkeinginan menyelesaikan tugasnya. Chaplin, Pengertian Motivasi adalah variable penyalang yang

digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran. Menurut Chaplin, motivasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu : Physiological drive. Dorongan yang bersifat fisik, seperti lapar, haus, seks, dan sebagainya. Social motives, Dorongan – dorongan yang berhubungan dengan orang lain, seperti estetis, dorongan ingin selalu berbuat baik, dan sebagainya.

2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Dibalik setiap motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai memiliki tujuan dan manfaat yang direncanakan perusahaan dengan target pencapaian dari tujuan yang ditargetkan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah:

- 1) Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan (Bismala, Arianty, & Farida, 2015).

Adapun manfaat pemberian motivasi yang utama adalah: Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan serta orang senang melakukan pekerjaannya (Ishak & Tanjung, 2013).

3. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93)

dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
 2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
 3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
 4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
 5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.
4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi

Di dalam proses psikologis pada diri setiap individu bisa menimbulkan sebuah dorongan yang tentunya juga dipengaruhi sebuah keadaan. Berikut ini ulasannya:

Faktor Internal

Sebuah faktor dapat lahir dari dalam diri setiap individu. Hal ini bisa berupa sifat atau sikap yang sangat melekat pada setiap orang dengan pandangan sebagai berikut:

1. Presepsi pada Setiap Individu untuk Mengenal Diri Sendiri

Setiap orang bisa termotivasi atau tidak agar melakukan sebuah tindakan, namun itu semua tergantung pada setiap proses kognitif yang

berupa persepsi. Hal tersebut bisa mendorong serta mengarahkan perilaku untuk cepat bertindak sesuai dengan kemauannya sendiri.

2. Harga diri serta prestasi

Dalam faktor ini, individu mendapatkan dorongan dan arahan untuk termotivasi agar menjadi pribadi yang kuat serta mandiri. Tentunya akan memperoleh kebebasan atau mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, bisa juga sebagai dorongan agar seseorang mau berprestasi.

3. Harapan

Harapan yang dimaksud dapat berupa informasi objektif di dalam lingkungannya. Sebab bisa mempengaruhi perasaan subjektif atau sikap dari diri seseorang. Selain itu, juga bisa disebut sebagai sebuah tujuan akhir.

4. Kebutuhan

Biasanya manusia bisa termotivasi oleh sebuah kebutuhan. Menjadikan dirinya berfungsi secara maksimal sehingga bisa memperoleh potensi sebaik mungkin. Hal itu akan mendorong individu agar mengarahkan, menghindari serta memberikan respon terhadap apa yang sedang dialaminya.

5. Kepuasan kerja

Faktor ini adalah sebuah dorongan cukup efektif untuk mendorong individu agar mencapai keberhasilan serta tujuan yang diinginkan dari setiap perilakunya.

6. Tanggung jawab

Motivasi yang ada pada diri setiap orang untuk bekerja dengan lebih baik serta hati-hati agar menghasilkan sebuah hasil lebih maksimal dan berkualitas.

Faktor Eksternal

Faktor eksternal sendiri merupakan motivasi yang berasal dari luar diri setiap individu. Hal tersebut bisa timbul karena adanya organisasi atau peran dari luar sebagai penentu. Di sisi lain juga untuk menentukan perilaku seseorang di setiap kehidupannya.

1. Hubungan Intrapersonal

Ini ada hubungannya antara atasan, teman sejawat, serta bisa juga dengan bawahan. Dengan begitu, setiap orang ingin menghargai atau dihargai pada setiap organisasi sehingga dapat tercapai sebuah suasana lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis.

2. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Hal tersebut dapat berupa dorongan pada setiap diri seseorang atau individu agar bisa bekerja pada jenis serta sifat pekerjaan tertentu. Kondisi tersebut juga mampu mempengaruhi besar kecilnya imbalan yang didapatkan pada setiap tindakan.

3. Keamanan serta Keselamatan Kerja

Perlindungan serta sebuah jaminan keamanan serta keselamatan kerja seseorang yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan bersangkutan.

4. Kelompok Kerja

Organisasi atau perusahaan yang dimana setiap individu bekerja agar mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

5. Kondisi Kerja

Keadaan dimana setiap individu melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapan sehingga dapat tercapai suasana kondusif dan nyaman.

2.1.4 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Dalam perusahaan atau organisasi memerlukan komunikasi yang baik untuk mencapai beberapa tujuan. Komunikasi yang kurang baik akan menyebabkan antar pribadi atau kelompok menjadi konflik atau kesalahpahaman. Komunikasi adalah suatu penyampaian informasi dari pengirim (sender) ke penerima pesan (receiver) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut (Bangun, 2012).

Komunikasi adalah sebuah proses interaksi untuk berhubungan dari satu pihak ke pihak lainnya yang pada awalnya berlangsung sangat sederhana, dimulai dengan sejumlah ide-ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang kemudian dikemas menjadi sebetuk pesan untuk kemudian disampaikan secara langsung maupun tidak langsung menggunakan bahasa berbentuk kode visual, kode suara, atau kode tulisan (Hermawan, 2012).

2. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan berkomunikasi untuk mengubah sikap, pendapat, perilaku, dan sosial. Komunikasi dapat merubah sikap, pendapat, dan perilaku seseorang hingga sosial masyarakat seseorang sesuai dengan informasi yang disampaikan oleh pemberi informasi. Sehingga pada hakikatnya, komunikasi bertujuan menyampaikan suatu informasi yang dapat dimengerti oleh orang lain. Informasi tersebut kemudian diharapkan menghasilkan umpan balik berupa perubahan positif dari si penerima informasi.

Manfaat dan tujuan komunikasi manusia dalam kehidupan banyak memainkan peran yang berbeda tergantung situasi-kondisi yang sedang dihadapi misalnya status sosial, waktu ruang, dan sumber daya yang dimiliki. Ketika peran-peran tersebut kita mainkan maka kita akan banyak bertemu dengan berbagai kalangan. Adapun tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:

- 1) Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- 2) Menyampaikan dan atau menerima informasi.
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- 5) Mengubah keadaan sosial.

6) Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negosiasi, dan pelapor (Usman, 2011).

3. Indikator Komunikasi

- 1) Pemahaman Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.
- 2) Kesenangan Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidak sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
- 3) Pengaruh pada sikap Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.
- 4) Hubungan yang makin baik Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

5) Tindakan Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan suatu reaksi sesuai dengan pesan yang disampaikan (Bismala, Arianty, & Farida, 2015).

Adapun pendapat lain menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah : Kepercayaan dengan sesama pegawai, Rekan kerja dapat bergaul dengan baik, Hubungan dengan rekan memuaskan, Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat (Wardhani, Ari, Hasiolan, & Minarsih, 2016).

4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi sering mengalami gangguan sehingga proses komunikasi tidak seperti yang diharapkan. Ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

- 1) Faktor dari pihak sender atau komunikator Yaitu keterampilan sender, sikap sender, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.
- 2) Faktor dari pihak receiver, Yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi (Mangkunegara, 2017).

Pendapat lain menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

- 1) Kredibilitas dan daya tarik komunikasi.
- 2) Kemampuan pesan untuk membangkitkan tanggapan.
- 3) Kemampuan komunikasi untuk menerima dan memahami pesan (Dewi, 2016).

2.1.5 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Secara persial pengertian budaya dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda dan budaya organisasi pun mempunyai pengertian yang berbeda pula. Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. *Stoner et al*(1995) memberikan definisi budaya sebagai kompleks atau asumsi tingkah laku cerita, metos metafora, dan bermacam-macam ide lainnya yang menjadi satu kolektif dalam menentukan arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Pengertian yang lain diantaranya dikemukakan oleh *Krech dalam Graves* (1986), *Moeljono* (2003) yang mengartikan budaya merupakan sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang telah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya, budaya juga termasuk semua cara yang telah terorganisir, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah.

Adapun konsep organisasi berdasarkan *Kast dan James E. Rosenzweig* (2002), bahwa organisasi didefinisikan sebagai berikut:

- a. Suatu subsistem dari lingkungan yang lebih luas
- b. Semua pengaturan yang berorientasi pada sasaran orang dan tujuan yang meliputi
- c. Suatu subsistem teknik, orang yang memakai pengetahuan, teknik, peralatan, dan fasilitas

- d. Suatu subsistem struktur, orang yang bekerja sama dalam aktivitas terpadu
- e. Suatu subsistem psikososial, orang dalam hubungan sosial.
- f. Subsistem manajerial perencanaan, pelaksanaan, pengawasan semua usaha.

2. Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku anggota atau pegawai sehingga mampu meningkatkan fungsi peran sebagai pembeda antara organisasi satu dengan organisasi yang lain untuk menghadapi berbagai tantangan pada masa yang akan datang. Tujuan budaya organisasi:

1. Meningkatkan jiwa gotong royong;
2. Meningkatkan kebersamaan;
3. Meningkatkan keterbukaan satu sama lain;
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan;
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan;
6. Meningkatkan komunikasi yang lebih baik antar anggota;
7. Meningkatkan produktivitas kerja;
8. Meningkatkan ketanggapan karena adanya perkembangan dunia luar.

3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008) adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (innovation and risk talking); sejauh mana perusahaan mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana perusahaan menghargai tindakan pengambilan resiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai.
- b. Perhatian Terhadap detail (attention to detail); sejauh mana perusahaan mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian pada rincian.
- c. Berorientasi pada hasil (outcome orientation); sejauh mana para manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut seperti menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.
- d. Berorientasi kepada manusia (people orientation); sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan pada efek hasil pada orang didalam perusahaan seperti mendorong pegawai yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berhasil menjalankan ide-idenya.
- e. Berorientasi tim (team orientation); adalah perusahaan yang selalu mendukung individu-individu untuk bekerjasama dengan tim-tim yang ada seperti dukungan manajemen pada pegawai untuk bekerjasama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain.

f. Agresif (aggressiveness); sejauh mana karyawan dalam perusahaan itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik baiknyaseperti persaingan sehat antar pegawai dalam bekerja, pegawai didorong untuk mencapai produktifitas optimal.

g. Stabil (stability); sejauh mana kegiatan perusahaan menekankan (status quo) sebagai kontras dari pertumbuhan seperti manajemen mempertahankan pegawai yang berpotensi, evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan pada upaya-upaya individual, walaupun senioritas cenderung menjadi faktor utama dalam menentukan gaji atau promosi.

4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Jeff Cartwright (Wibowo, 2010) mengemukakan bahwa perubahan budaya [organisasi](#) adalah sebuah proses psikologis. Perubahan budaya organisasi bukan suatu hal mudah yang dapat dilakukan dalam waktu yang singkat, perubahan budaya organisasi dari pola tradisional yang mengandalkan perubahan secara alamiah menjadi budaya organisasi modern yang terencana dan bertahap memerlukan proses dan waktu cukup lama. Setelah proses perubahan dimulai, diperlukan pemantauan secara periodik terhadap kemajuan.

Selain faktor pemimpin, sejumlah faktor yang berinteraksi mempengaruhi [budaya perusahaan](#) yaitu :

1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan./ Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku pegawai dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan.

2. Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi pegawai akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.

3. Karakteristik Organisasi

Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.

4. Proses-proses [Administrasi](#)

Yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap [konflik](#), dan kerja [kelompok](#) yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.

5. Struktur [Organisasi](#)

Struktur [organisasi](#) bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi [sentralisasi](#) dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada [budaya perusahaan](#). Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku [kebiasaan](#) untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi yang tidak tinggi, mungkin pegawai lebih dibiasakan untuk menghadapi [ketidakpastian](#) secara [kreatif](#) dan [mandiri](#).

6. Gaya [Manajemen](#)

Berkaitan dengan [kepemimpinan](#), gaya [manajemen](#) juga mempengaruhi [budaya perusahaan](#). Bagaimana proses [perencanaan](#), pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut. Gaya manajemen berkaitan erat dengan

struktur [organisasi](#), [komunikasi](#) dan upaya memotivasi pegawai. Selain itu ketidak seragaman gaya manajemen pada tingkatan manajemen yang berbeda dapat pula mempengaruhi budaya perusahaan. Budaya yang terjadi pada perusahaan itu ialah tidak adanya keharusan keseragaman pandangan atas suatu kebijaksanaan ataupun nilai-nilai tertentu.

2.1.6 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Definisi kinerja dapat diambil dari KBBI yang diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja. Menurut Jakson & Morgan mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada 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, 1999). Stephen Robbins mengemukakan kinerja didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah diterapkan bersama (Robbins, 1996). Konsep tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, karena dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, untuk mengetahui

hal ini, diperlukan penentuan kriteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama.

2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki hal penting dalam melaksanakan manajemen kinerja karena aktivitas ini menjadi sumber utama informasi yang diperoleh secara formal melalui sistem yang berkelanjutan. Tujuan dan manfaat kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi, dan tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- 3) Pemeliharaan sistem Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi Penilaian kinerja memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa akan datang (Bangun, 2012).

3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada setiap kinerja. Dalam melakukan sebuah penulisan alangkah baiknya jika memiliki indikator atau pengukuran yang 17 bertujuan untuk mempermudah atau memperjelas sebuah penulisan. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
- 3) Inisiatif Adanya inisiatif dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 4) Tanggung Jawab Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2017).

4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau

aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada didalam organisasi tersebut. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

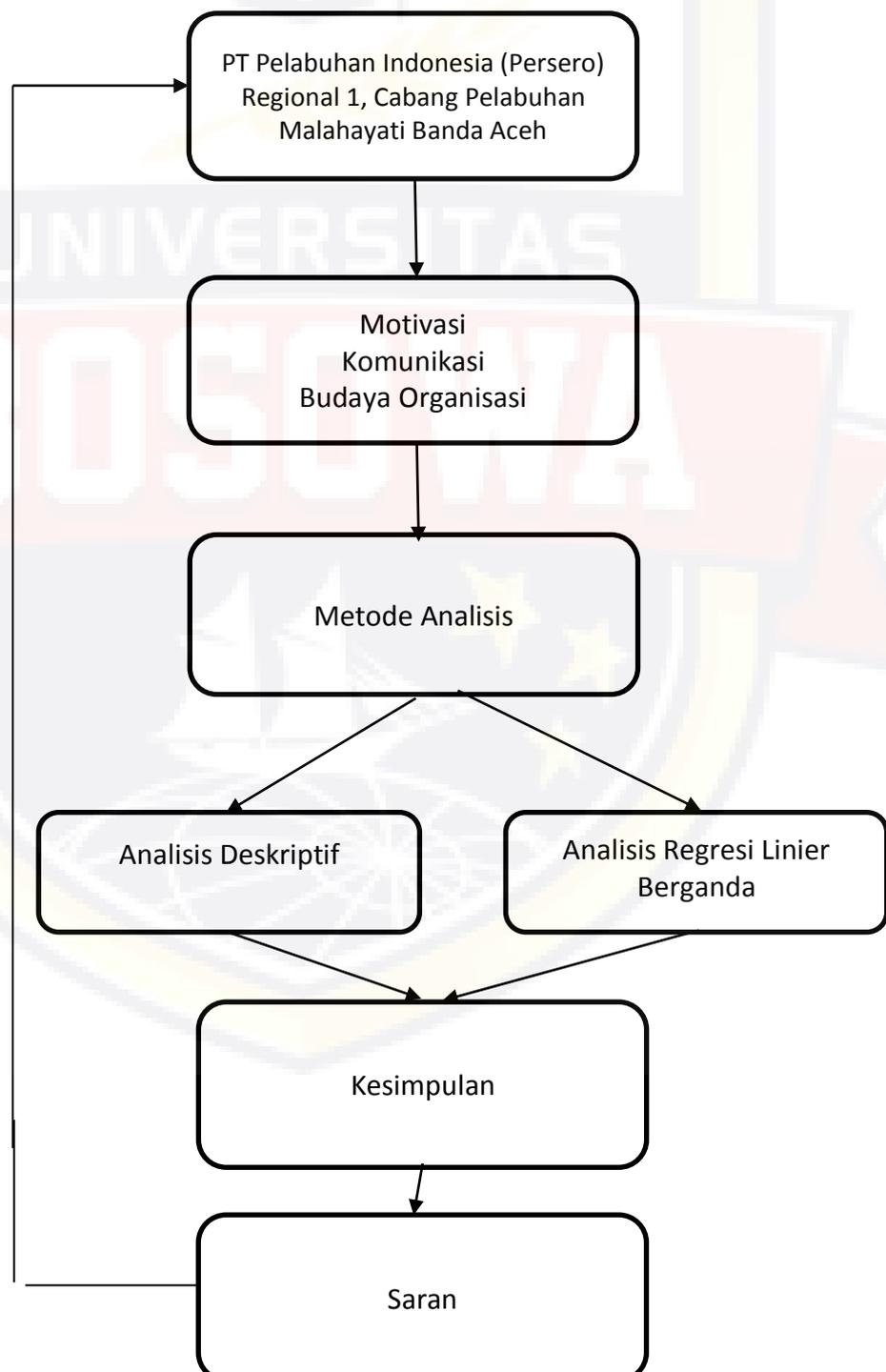
- 1) Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaiman proses terjadinya mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.
- 2) Otoritas dan Tanggung jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- 3) Disiplin Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.
- 4) Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan

tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik

(Sutrisno, 2010).

2.2 Kerangka Pikir

2.1 Skema Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan Landasan Teori yang telah dibahas oleh peneliti sebelumnya

maka Hipotesis yang akan diuji yaitu :

- H1. Diduga bahwa pengaruh motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh
- H2. Diduga bahwa pengaruh komunikasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.
- H3. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dilingkungan pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di kantor PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua bulan dimulai dari bulan Januari sampai bulan Maret 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif adalah yang dapat diukur secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan bilangan atau berbentuk angka yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden.
- 2) Data kualitatif adalah yang dapat dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara satu lawan satu, melakukan focus group, dan metode serupa.

2. Sumber Data

1. Data primer dalam penelitian ini menggunakan objek yaitu pegawai yang bekerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian terdahulu serta sumber lainnya yang berhubungan dan relevan dengan masalah dan topic yang sedang diteliti.

3.3 Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:126). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh sebanyak 45 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020:127). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik sample jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017:85).

Sampel pada penelitian ini ialah pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh sebanyak 45 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Metode Penelitian Lapangan

Menurut Kriyantono (2008:106) mengatakan bahwa penelitian lapangan yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden. "Metode Observasi merupakan kegiatan

mengamati secara langsung tanpa mediator sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tertentu.

2. Metode Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepuustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil terdahulu. Penelitian yang penelitian dilakukan termasuk penelitian kuantitatif kausalitas.

3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Analisis Deskriptif kualitatif

Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yakni penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data deskriptif kualitatif adalah:

- a. Mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas agar dapat mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data.
- b. Mengidentifikasi masalah yang ada serta menganalisa dan mempelajari komponen-komponen yang terkait dengan rumusan masalah.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda.

Model regresi dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

b : Koevisien variabel

a : Konstanta

X1 : Motivasi

X2 : Komunikasi

X3 : Budaya Organisasi

e : erorr

3.6 Definisi Operasional

1. Motivasi merupakan dorongan yang dilakukan seseorang baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan indikator gairah kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam mengukur tingkat kualitas kinerja pegawai.
2. Komunikasi merupakan hal yang menjadi sangat sensitif pada suatu organisasi karena berupa penyampaian informasi yang dilakukan. Dengan

indikator keterbukaan, kepercayaan, dukungan menjadikan hal ini juga menjadi salah satu tolak ukur dalam menilai kualitas kinerja.

3. Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Dengan indikator kepemimpinan, inovasi, dan toleransi juga menjadi salah satu tolak ukur dalam menilai kualitas kinerja pegawai.
4. Kinerja pegawai kinerja dapat diambil dari KBBI yang diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja. Menurut Jakson & Morgan mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

BOSOWA



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

Berbasis di negara kepulauan terbesar dengan sejarah panjang pengaruh maritimnya di dunia, Pelabuhan Indonesia (Pelindo) adalah pelabuhan kelas dunia yang menawarkan anda layanan terintegrasi antar pelabuhan di Indonesia. Pelindo merupakan perusahaan hasil integrasi dari empat (4) BUMN pelabuhan yaitu PT Pelindo I (Persero), PT Pelindo II (Persero), PT Pelindo III (Persero) dan PT Pelindo IV (Persero) yang resmi berdiri pada tanggal 1 Oktober 2021.

Berdirinya Pelindo sebagai perusahaan hasil integrasi ini adalah inisiatif strategis pemerintah selaku pemegang saham untuk mewujudkan konektivitas nasional dan jaringan ekosistem logistik yang lebih kuat. Konektivitas maritim - baik keterhubungan antar pelabuhan- pelabuhan di dalam negeri, maupun antara pelabuhan di dalam dan luar negeri- akan meningkat.

Dengan memiliki kendali strategis yang lebih baik dan didukung oleh kemampuan finansial yang kuat, operasional bisnis Pelindo menjadi lebih terkoordinasi, terstandar dan efisien sehingga akan memberi keuntungan bagi masyarakat khususnya pengguna jasa Pelindo.

Integrasi Pelindo akan menciptakan sinergi satu BUMN Pelabuhan dengan standarisasi operasional dan proses bisnis yang lebih efisien. Kinerja pelabuhan kemudian akan meningkat yang berdampak pada kesejahteraan sosial dan ekonomi nasional.

Integrasi Pelindo akan membuat efisiensi operasional di seluruh pelabuhan nasional, dengan standarisasi teknologi informasi. Integrasi juga membuat kendali strategis yang lebih baik dalam perencanaan keseluruhan untuk jaringan, pengurangan biaya logistik, dan meningkatkan infrastruktur dan kapasitas.

Untuk menjalankan bisnisnya, Pelindo ditunjang oleh 4 unit bisnis yaitu:

1. Pelindo Terminal Petikemas
2. Pelindo Multi Terminal
3. Pelindo Jasa Maritim
4. Pelindo Solusi Logistik

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) terbagi dalam empat regional, dan yang menjadi tempat penelitian adalah pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh. Sejarah Pelabuhan Malahayati dimulai sejak masa Sultan Iskandar Muda. Saat itu banyak Orang China sering melakukan perdagangan dengan Orang Aceh di pelabuhan ini. Mereka berdagang batu akik, mulia, nila, hablur, badak, ayu gaharu, dan batu ambar. Pedagang China membeli kayu kelembak, keris, cengkeh, kayu sapan, belerang, pucuk, busur, timah, dupa di sini. Pelabuhan Malahayati disebut juga Pelabuhan Lamwuli, sesuai dengan nama Kerajaan Aceh saat itu, Kerajaan Lamuri.

Sebelum tahun 1970, pelabuhan yang berada di Krueng Raya Aceh Besar ini digunakan sebagai pelabuhan transit. Namun kemudian dialih fungsikan menjadi

sebuah tempat persinggahan kapal. Usai tragedi tsunami pada 2004, pelabuhan ini sempat mangkrak, lalu beroperasi kembali tahun 2007.

Kini, di pelabuhan ini kerap diangkut produk ekspor asal Aceh menuju ke kawasan Eropa dan Timur Tengah. Barang seperti minyak dan gas dari PT Pertamina, atau produk seperti semen dan aspal curah dibongkar di sini untuk didistribusikan ke seluruh Aceh.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

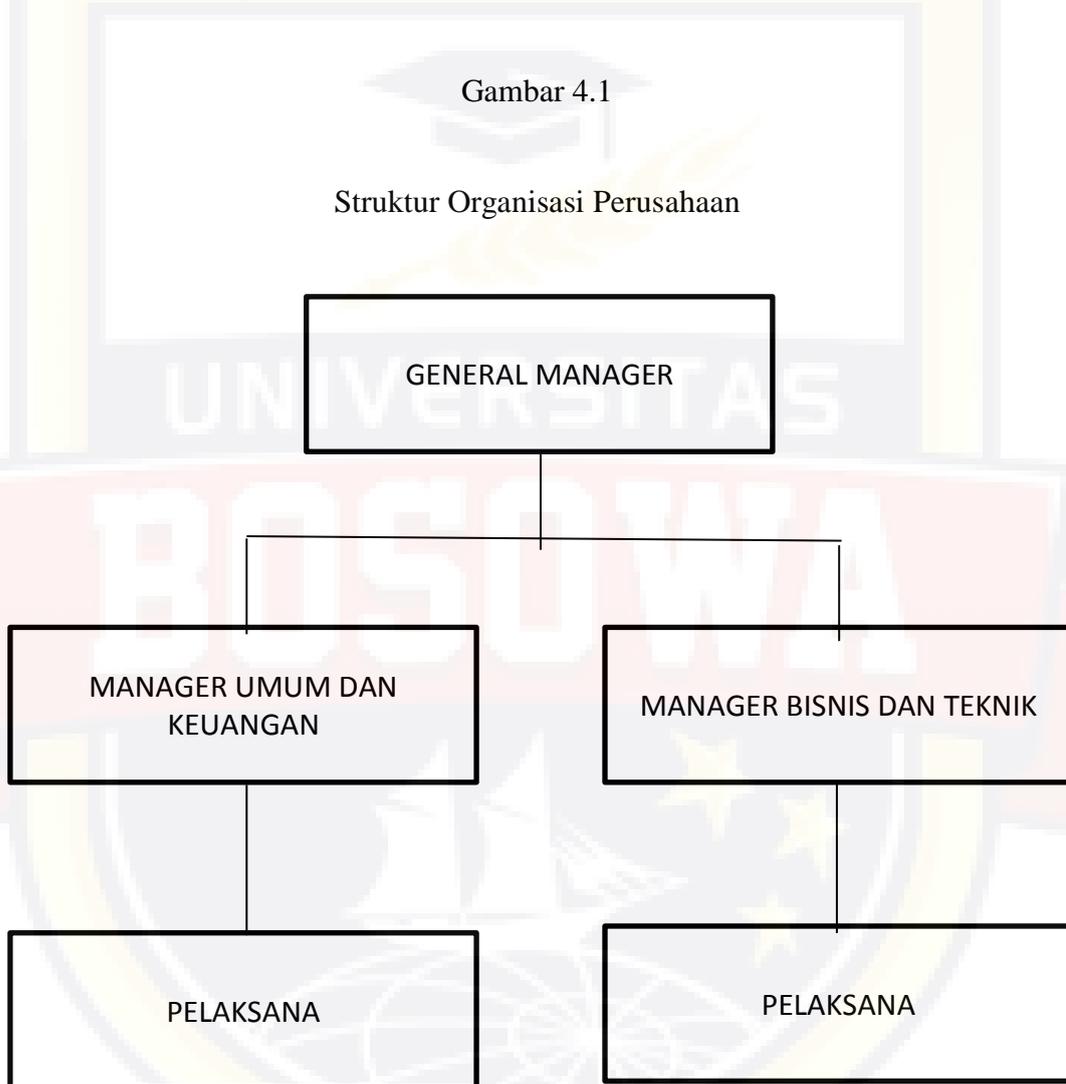
PT Pelabuhan Indonesia (Persero) memiliki visi yaitu Menjadi Pemimpin Ekosistem Maritim Terintegrasi dan Berkelas Dunia. Visi tersebut merupakan pernyataan cita-cita perusahaan menjadi pintu gerbang utama jaringan logistik global di Indonesia. Cita-cita ini muncul dengan dilandasi potensi geografis, peluang bisnis serta kebijakan nasional yang membuka peluang bagi perusahaan untuk merealisasikan visi yang dimaksud.

4.2.2 Misi

Adapun Misi dari PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yaitu Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi negara, Menyediakan jasa kepelabuhanan dan maritim yang handal & terintegrasi dengan kawasan industri untuk

mendukung jaringan logistik Indonesia dan Global dengan memaksimalkan manfaat ekonomi selat malaka.

4.3 Struktur Organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero)



Sumber : PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh

4.4 Deskripsi Data

4.4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh yang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 45 orang, sehingga jumlah responden yang ditetapkan 45 orang karena metode penelitian kali ini menggunakan sampel jenuh. Responden Penelitian kali ini juga menggunakan jenis kelamin dan usia. Adapun penjabaran dari responden penelitian adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan sebagai berikut :

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS
KELAMIN

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	30	67
2	Perempuan	15	33
	Jumlah	45	100

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu

30 orang ataupun 67% dan responden perempuan yaitu 15 orang ataupun 33%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh didominasi oleh pegawai laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan pada tabel dibawah ini.

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	21-30 Tahun	4	10
2	31-40 Tahun	35	77
3	41-50 Tahun	6	13
	Jumlah	45	100

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas maka dapat diuraikan bahwa dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sejumlah 4 orang ataupun 10%, umur 31-40 tahun sejumlah 35 orang ataupun 77% , dan umur 41-50 tahun sejumlah 6 orang ataupun 13%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata Pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh di dominasi oleh Pegawai yang berusia 31-40 tahun.

4.4.2 Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X_1)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel motivasi (X_1) sebagai berikut :

TABEL 4.3
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL
MOTIVASI (X_1)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	16	29	-	-	-	45
2	X1. P2	29	16	-	-	-	45
3	X1. P3	17	28	-	-	-	45
4	X1. P4	25	20	-	-	-	45
5	X1. P5	29	16	-	-	-	45
Jumlah		116	109	-	-	-	225

Sumber : Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Dorongan di dalam diri untuk membantu pekerjaan rekan – rekan
2. Dorongan di dalam diri untuk bekerja dengan baik
3. Dorongan dari dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik
4. Janji harus ditepati. Kesadaran mengenai hal ini tertanam di dalam diri
5. Dorongan dari dalam diri untuk bekerja keras agar dapat mendapatkan penilaian istimewa dari pimpinan, agar cepat naik pangkat.

Diketahui bahwa hasil tanggapan variabel motivasi X_1 menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju , dimana skor totalnya ada 116 yang menjawab sangat setuju, kemudian 109 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X_1 didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 116.

2. Tanggapan Responden terhadap variabel Komunikasi (X_2)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel

Komunikasi (X_2) sebagai berikut :

TABEL 4.4
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL
KOMUNIKASI (X_2)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	19	26	-	-	-	45
2	X2. P2	23	22	-	-	-	45
3	X2. P3	16	29	-	-	-	45
4	X2. P4	30	15	-	-	-	45
5	X2. P5	27	18	-	-	-	45
Jumlah		115	110	-	-	-	225

Sumber : Data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Mengucapkan kata-kata secara jelas sehingga dapat dipahami dari awal
2. Melakukan kontak mata langsung saat berbicara dengan orang lain
3. Melihat orang ketika mendengarkan
4. Memahami norma dan budaya
5. Berbicara pada kecepatan yang dapat dipahami oleh semua orang

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel komunikasi X_2 menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 115, kemudian 110 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X_2 didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 115.

3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai budaya organisasi (X_3) sebagai berikut :

TABEL 4.5
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL
BUDAYA ORGANISASI (X_3)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X3. P1	25	20	-	-	-	45
2	X3. P2	32	13	-	-	-	45
3	X3. P3	23	22	-	-	-	45
4	X3. P4	22	23	-	-	-	45
5	X3. P5	25	20	-	-	-	45
Jumlah		127	98	-	-	-	225

Sumber : data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Setiap akan memulai pekerjaan, pegawai diarahkan untuk apel bersama
2. Seacara berkala, di Perusahaan ini diselenggarakan acara ramah tamah dengan suasana yang akrab dan penuh canda
3. Secara berkala, di perusahaan ini diselenggarakan acara *family gathering* guna mempererat tali silaturahmi sesama pegawai
4. Para pegawai selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan Pimpinan perusahaan
5. Dalam percakapan sehari-hari dengan sesama pegawai, para pegawai menggunakan bahasa yang sopan dan dapat menunjukkan profesionalitasnya.

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel budaya organisasi X_3 menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 127, kemudian 98 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel X_3 didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 127.

4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel

Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

TABEL 4.6
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL
KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	22	23	-	-	-	45
2	Y. P2	29	16	-	-	-	45
3	Y. P3	36	9	-	-	-	45
4	Y. P4	10	35	-	-	-	45
Jumlah		97	83	-	-	-	180

Sumber : data diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Memiliki basis pengetahuan yang luas. Berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada
2. Mampu memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah

3. Mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung
4. Memiliki sudut pandang yang luas sehingga dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kinerja pegawai (Y) menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dengan skor total 97, kemudian 83 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel Y didominasi dengan sangat setuju dimana nilainya yaitu 97.

4.5 Hasil Analisis Data

4.5.1 Analisis Deskriptif

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Motivasi X_1

TABEL 4.7

UJI VALIDITAS MOTIVASI X_1

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Motivasi (X_1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner motivasi (X_1) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel motivasi.

b. Uji Validitas Komunikasi X₂

TABEL 4.8

UJI VALIDITAS VARIABEL KOMUNIKASI X₂

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Komunikasi (X ₂)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner komunikasi (X₂) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel komunikasi.

c. Uji Validitas Budaya Organisasi X₃

TABEL 4.9

UJI VALIDITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI X₃

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₃)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner budaya organisasi (X₃) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel budaya organisasi.

d. Uji Validitas Kinerja Pegawai Y

TABEL 4.10

UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI Y			
Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid

Sumber : data diolah berdasarkan IBM SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ atau $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi.

2. Uji Realibilitas Cronbach Alpha

Menurut Sujarweni (2017:239) mengatakan bahwa reabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan juga konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi dari suatu variabel dan kemudian disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*.

Sebuah kuisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan besarnya signifikansi yaitu sebesar 5%. Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan melihat kriteria berikut ini :

- 1) $<0,6$ reliabilitasnya rendah
- 2) $0,6 - 0,79$ reliabilitasnya dapat diterima
- 3) $>0,8$ reliabilitasnya baik

TABEL 4.11
HASIL UJI RELIABILITAS
RELIABILITY STATISTIC

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	19

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel motivasi, komunikasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai memiliki nilai Koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,813$ yang dinyatakan reabilitasnya baik.

4.5.2 Analisis Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungannya sebagai berikut :

TABEL 4.12
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,352	5,413		3,944	,000
	Motivasi (X1)	,787	,151	,092	12,579	,000
	Komunikasi (X2)	,152	,206	,114	1,738	,120
	Budaya Organisasi (X3)	,729	,176	,026	13,166	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS versi 25.0

Berdasarkan dari tabel 4.12 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = (21,352) + 0,787 X_1 + 0,152 X_2 + 0,729 X_3$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

(a) = 21,532 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan

b1 = 0,787 merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel motivasi adalah 0,787. Menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel motivasi sebesar 0,787 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b2 = 0,152 merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel komunikasi adalah 0,152. Menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel penggunaan waktu kerja sebesar 0,152 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b3 = 0,729 merupakan nilai koefisien dari regresi dari variable budaya organisasi adalah 0,729. Menunjukkan bahwa variabel target yang

harus dicapai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kondisi pekerjaan sebesar 0,729 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi sebesar 0,787, variabel budaya organisasi dicapai sebesar 0,729, dan variabel komunikasi 0,152 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (Motivasi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

TABEL 4.13
KOEFISIEN DETERMINASI
MODEL SUMMARY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 ^a	.820	.852	1,07030

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Budaya Organisasi (X3)

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,820. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 82% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 18% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

4.6 Pembuktian Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

- 1) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu

Penjelasan :

$$\text{Rumus} = T_{tabel} = t(a/2; n-k-1 = t(0,025 : 44) = 1,100$$

a = Tingkat kepercayaan

k = Banyaknya variabel

n = Banyaknya sampel

TABEL 4.14

HASIL UJI PARSIAL T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,352	5,413		3,944	,000
	Motivasi (X1)	,787	,151	,092	12,579	,000
	Komunikasi (X2)	,152	,206	,114	1,738	,120
	Budaya Organisasi (X3)	,729	,176	,026	13,166	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS versi 25.0

Berdasarkan hasil uji t parsial diatas, berikut penjelasannya :

1. Dari hasil analisis data pada variabel Motivasi X_1

Diketahui nilai signifikan untuk variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $12,579 > 1,100 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

2. Dari hasil analisis data pada variabel Komunikasi X_2

Diketahui nilai signifikan untuk variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,120 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,738 > 1,100 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

3. Dari hasil analisis data pada variabel Budaya Organisasi X_3

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $13,166 > 1,100 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

4.6.2 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, berikut ini merupakan bentuk hipotesisnya :

H_a : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Ho : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika besarannya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diketahui bahwa ada pengaruh X terhadap Y secara simultan
- 2) Jika besarannya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan

Penjelasan :

$$\text{Rumus} = F_{tabel} = F(k;n - k) = F(3 : 45) = 2,92$$

k = Banyaknya variabel independen

n = Banyaknya sampel

TABEL 4.15
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.944	3	80.315	71.275	.001 ^b
	Residual	46.967	41	1.146		
	Total	170.911	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi X1, Komunikasi X2, Budaya Organisasi X3						

Sumber : data diolah berdasarkan IBM SPSS versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai sig $0,001^b < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 71,275 > f_{tabel} 2,092$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1, X_2, X_3 secara simultan terhadap Y.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. maka dapat diketahui secara parsial dari ketiga variabel yang penulis teliti (Motivasi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi) terdapat tiga variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t :

1) Variabel Motivasi (X_1)

Nilai t_{hitung} dalam variabel motivasi (X_1) t_{hitung} (12,579) lebih besar dibanding dengan t_{tabel} (1,100) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H_1 dapat diterima. Kesimpulannya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisisioner variabel Motivasi yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

1. Dorongan di dalam diri untuk membantu pekerjaan rekan – rekan
2. Dorongan di dalam diri untuk bekerja dengan baik
3. Dorongan dari dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik
4. Janji harus ditepati. Kesadaran mengenai hal ini tertanam di dalam diri
5. Dorongan dari dalam diri untuk bekerja keras agar dapat mendapatkan penilaian istimewa dari pimpinan, agar cepat naik pangkat

2) Variabel Komunikasi (X_2)

Nilai t_{hitung} dalam variabel komunikasi (X_2) t_{hitung} (1,738) lebih besar dibanding dengan t_{tabel} (1,100) dengan tingkat signifikan 0,120 sehingga H_2

dapat diterima kesimpulannya variabel komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisisioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat baik berikut ini merupakan pernyataan kuisisioner :

1. Mengucapkan kata-kata secara jelas sehingga dapat dipahami dari awal
2. Melakukan kontak mata langsung saat berbicara dengan orang lain
3. Melihat orang ketika mendengarkan
4. Memahami norma dan budaya
5. Berbicara pada kecepatan yang dapat dipahami oleh semua orang

3) Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Nilai t_{hitung} dalam variabel Budaya Organisasi (X_3) t_{hitung} (13,166) lebih besar dibanding dengan t_{tabel} (1,100) dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga H_3 dapat diterima kesimpulannya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisisioner variabel target yang harus dicapai yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

1. Setiap akan memulai pekerjaan, pegawai diarahkan untuk apel bersama
2. Secara berkala, di Perusahaan ini diselenggarakan acara ramah tamah dengan suasana yang akrab dan penuh canda
3. Secara berkala, di perusahaan ini diselenggarakan acara *family gathering* guna mempererat tali silaturahmi sesama pegawai

4. Para pegawai selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan Pimpinan perusahaan
5. Dalam percakapan sehari-hari dengan sesama pegawai, para pegawai menggunakan bahasa yang sopan dan dapat menunjukkan profesionalitasnya.

4) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 seperti pada tabel 4.14 secara simultan ketiga variabel yang penulis teliti (Motivasi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 71,275 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar 2,092. Karena signifikasnsi f_{hitung} (71,275) > f_{tabel} (2,092) maka variabel (Motivasi, Komunikasi, Budaya Organisasi) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisisioner variabel kinerja pegawai yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

1. Memiliki basis pengetahuan yang luas. Berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada
2. Mampu memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah

3. Mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung
4. Memiliki sudut pandang yang luas sehingga dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan

Semua jawaban responden yang ada pada pernyataan kuisioner pada variabel kinerja pegawai diketahui bahwa responden sudah melaksanakan tanggungjawab dan bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan. Meskipun hasil dari uji regresi menyatakan satu variabel yang tidak mempunyai pengaruh signifikan (komunikasi) menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja Pegawai akan ikut meningkat jika variabel motivasi dan budaya organisasi yang baik juga di optimalkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Motivasi, Komunikasi & Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh”. Metode penelitian yang digunakan yaitu *mix methode* (gabungan antara kualitatif dan kuantitatif) dalam analisis data Data primer dan Data Sekunder. Dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuisisioner kepada seluruh pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh yang menjadi responden, dengan menggunakan metode sample jenuh sehingga mendapatkan 45 sampel. Hasil dari keseluruhan penelitian yang dibahas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t, dari ketiga variabel (Motivasi, Komunikasi, Budaya Organisasi) terdapat dua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu Motivasi dan Budaya Organisasi kemudian terdapat satu variabel yang mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu Komunikasi. Hal ini sesuai dengan hasil pernyataan kuisisioner yang disebarkan oleh peneliti pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.

2. Berdasarkan uji f, bahwa variabel (Motivasi, Komunikasi, Budaya Organisasi) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak kampus terkait sebagai berikut :

1. Dalam rangka mempertahankan Motivasi, Komunikasi & Budaya Organisasi yang optimal maka perusahaan harus terus melakukan pelatihan dan konseling terhadap pegawainya.
2. Disarankan kepada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan Malahayati Banda Aceh untuk melakukan pengawasan dalam proses Budaya Organisasi apakah sesuai dengan nilai-nilai perusahaan atau tidak.
3. Dalam rangka mengoptimalkan Kinerja Pegawai, Pimpinan perusahaan diharapkan bisa memberikan motivasi dan budaya organisasi yg baik kepada seluruh pegawainya agar nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, P.S. & Usman, H. 2011. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- B Weiner. An attributional theory of motivation and emotion, 1986 ... B Weiner. Journal of educational Psychology 82 (4), 616, 1990.*
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). Perilaku Organisasi. Medan: Umsu Press.
- Gibson, James L. et al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.*
- Hasibuan, Melayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Agus.(2012).Komunikasi Pemasaran.Jakarta:erlangga. Kotler, Philip and Gery Armstrong.(2008).
- Kalesaran, Frans Hendrik., Mandey, Silvia .L., dan Mekel, Peggy. 2014. Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. Jurnal EMBA, 2 (4): 184-194.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.*
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Cetakan KeSembilan Belas. Bandung : Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group .

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Usman, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sumber Skripsi:

Akbar, Muhammad. (2019). “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju” Skripsi Sarjana, Program Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah, Makassar.

Y. Gomelan, Citra. (2019). “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan” Skripsi Sarjana, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.

Sumber Web:

<https://lambeturah.id/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/> (diakses pada tanggal 18 Januari 2022)

<https://www.studimanajemen.com/2019/03/ruang-lingkup-manajemen-sdm.html> (diakses pada tanggal 18 Januari 2022)

<https://www.padamu.net/pengertian-motivasi-faktor-fungsi-dan-jenis-motivasi> (diakses pada tanggal 19 Januari 2022)

<https://pelindo.co.id> (diakses pada tanggal 4 juni 2022)



LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang
Pelabuhan Malahayati Banda Aceh

Di_

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul
“Pengaruh Motivasi, Komunikasi & Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1, Cabang Pelabuhan
Malahayati Banda Aceh.” Untuk itu, perkenalkan saya,

Nama : Nahda Indah Sari

NIM : 4518012158

Status : Mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi
kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya
untuk mengisi dengan sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan
bahwa sesungguhnya dengan Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah
dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga
dengan sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk
berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya
saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Nahda Indah Sari

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin : () Laki-laki, () Perempuan
Usia :

I. PETUNJUK

A. Isilah pernyataan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (✓) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

KUESIONER MOTIVASI (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Dorongan di dalam diri untuk membantu pekerjaan rekan – rekan					
2.	Dorongan di dalam diri untuk bekerja dengan baik					
3.	Dorongan dari dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik					
4.	Janji harus ditepati. Kesadaran mengenai hal ini tertanam di dalam diri					
5.	Dorongan dari dalam diri untuk bekerja keras agar dapat mendapatkan penilaian istimewa dari pimpinan, agar cepat naik pangkat					

KUESIONER KOMUNIKASI (X2)

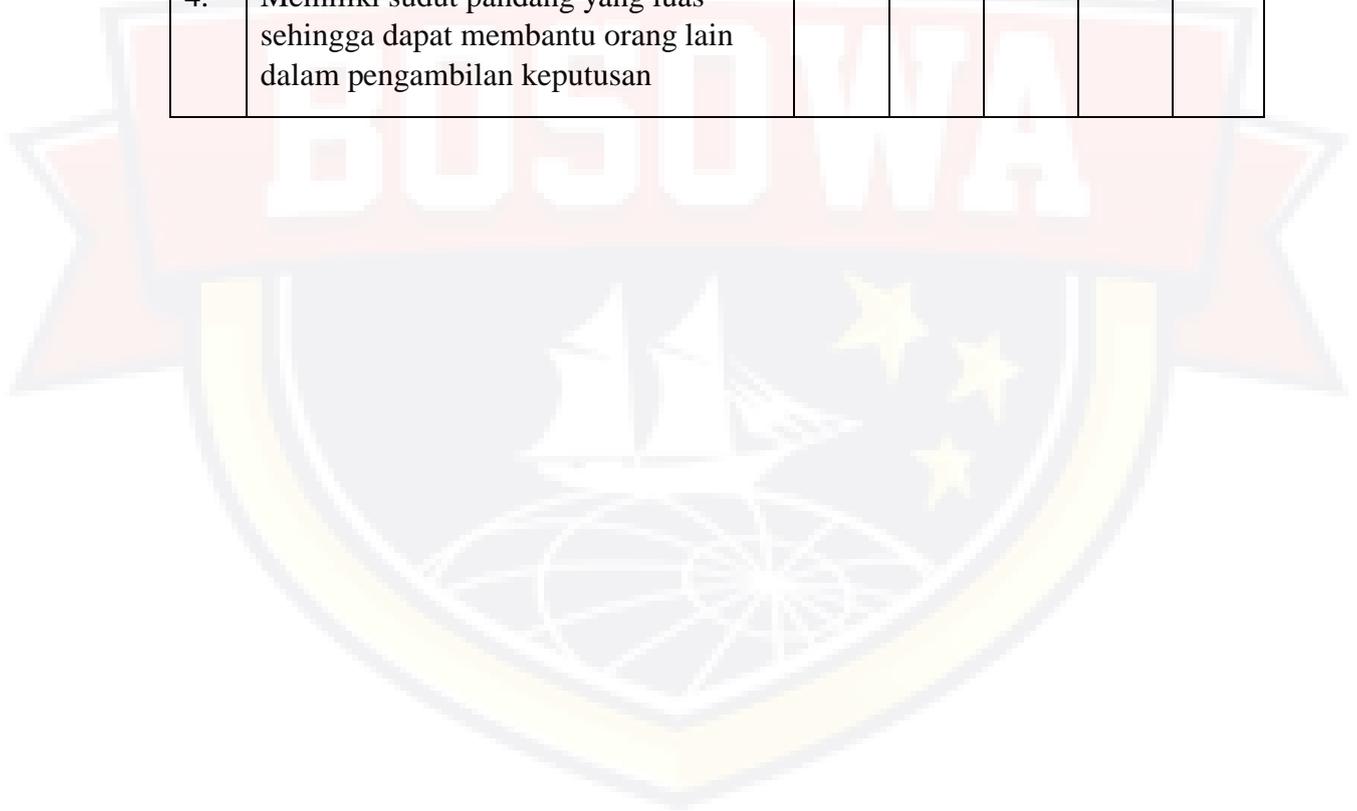
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Mengucapkan kata-kata secara jelas sehingga dapat dipahami dari awal					
2.	Melakukan kontak mata langsung saat berbicara dengan orang lain					
3.	Melihat orang ketika mendengarkan					
4.	Memahami norma dan budaya					
5.	Berbicara pada kecepatan yang dapat dipahami oleh semua orang					

KUESIONER BUDAYA ORGANISASI (X3)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Setiap akan memulai pekerjaan, pegawai diarahkan untuk apel bersama					
2.	Secara berkala, di Perusahaan ini diselenggarakan acara ramah tamah dengan suasana yang akrab dan penuh canda					
3.	Secara berkala, di perusahaan ini diselenggarakan acara <i>family gathering</i> guna mempererat tali silaturahmi sesama pegawai					
4.	Para pegawai selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan Pimpinan perusahaan					
5.	Dalam percakapan sehari-hari dengan sesama pegawai, para pegawai menggunakan bahasa yang sopan dan dapat menunjukkan profesionalitasnya.					

KUESIONER KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Memiliki basis pengetahuan yang luas. Berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada					
2.	Mampu memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah					
3.	Mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung					
4.	Memiliki sudut pandang yang luas sehingga dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan					



NO	X1						X2						X3						Y				
	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	TOTAL X1	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	TOTAL X2	X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	TOTAL X3	Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL Y
1	4	5	4	5	5	23	2	3	2	3	2	12	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	17
2	4	5	4	5	4	22	2	3	2	3	2	12	5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	17
3	4	5	4	5	5	23	2	3	3	3	2	13	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	16
4	4	5	4	5	5	23	2	3	2	3	3	13	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	19
5	4	5	4	5	5	23	2	3	3	2	3	13	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	18
6	4	5	4	5	4	22	2	3	2	3	3	13	5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	17
7	4	5	4	5	5	23	2	3	3	2	3	13	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	17
8	4	5	4	5	4	22	2	3	2	3	3	13	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	18
9	4	5	4	5	5	23	2	3	3	3	3	14	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	17
10	4	5	4	5	5	23	2	3	2	3	2	12	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	18
11	5	5	5	4	4	23	2	3	3	3	2	13	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	16
12	5	5	5	4	5	24	3	2	2	2	3	12	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	18
13	5	5	5	4	4	23	3	2	3	3	2	13	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	19
14	5	5	5	4	5	24	3	2	2	3	3	13	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	18
15	5	5	5	4	4	23	3	2	3	3	3	14	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	18
16	5	5	5	4	5	24	3	2	2	3	3	13	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	18
17	5	5	5	4	4	23	3	2	3	2	3	13	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	19
18	5	5	5	4	5	24	3	2	2	3	2	12	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	19
19	5	5	5	4	4	23	3	2	3	3	2	13	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	19
20	5	5	5	4	5	24	2	2	2	3	2	11	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	19
21	4	4	4	4	5	21	2	3	3	3	2	13	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	19
22	4	4	4	5	5	22	2	3	2	3	3	13	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	19
23	4	5	4	4	4	21	2	3	2	2	3	12	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	19
24	4	5	4	5	5	23	2	2	2	3	3	12	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	19
25	4	4	4	5	4	21	3	2	2	3	2	12	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	19
26	4	5	4	5	4	22	3	2	2	3	3	13	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	19
27	4	5	4	4	4	21	3	3	2	3	3	14	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	20
28	5	4	4	4	5	22	3	2	2	3	2	12	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	4	20	2	3	2	3	3	13	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	20
30	4	5	4	4	5	22	2	2	2	3	3	12	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	18
31	4	5	5	5	4	23	2	3	2	3	3	13	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	19
32	5	4	4	5	4	22	3	2	2	3	3	13	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	19
33	4	4	5	5	5	23	3	3	2	2	3	13	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	17
34	4	5	4	5	5	23	3	2	2	3	3	13	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	18
35	4	4	5	5	4	22	2	3	2	3	2	12	5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	17
36	5	4	4	5	5	23	2	2	2	3	3	12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19
37	4	4	5	5	4	22	2	3	2	2	2	11	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	17
38	5	5	4	5	5	24	2	2	3	2	2	11	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	19
39	4	4	5	5	4	22	3	2	3	2	3	13	5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	17
40	5	5	4	5	5	24	3	2	3	2	2	12	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	18
41	4	4	4	4	4	20	3	2	3	2	3	13	4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	17
42	4	4	5	4	4	21	2	3	2	2	2	11	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	18
43	5	4	4	4	4	21	2	3	3	2	3	13	4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	17
44	4	4	5	4	4	21	2	3	2	2	2	11	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	19
45	4	4	4	5	4	21	2	3	3	2	3	13	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	17

No.	Nama	L/P	Usia
1	Ferrial Dunan Sidabutar	L	41 – 50 tahun
2	Fahrurrozi L Tobing	L	31 – 40 tahun
3	Anthony Heryanto Sual	L	41 – 50 tahun
4	Sari Andrayani	P	31 – 40 tahun
5	Andalia	P	31 – 40 tahun
6	Muh. Rizki Batubara	L	31 – 40 tahun
7	Muh. Ridho Saputra	L	31 – 40 tahun
8	Erwin Saputra	L	21 – 30 tahun
9	Teuku Muhazzari	L	41 – 50 tahun
10	Hartini	P	31 – 40 tahun
11	Jarwal Sinaga	L	31 – 40 tahun
12	Kasmir	L	41 – 50 tahun
13	Yonita	P	31 – 40 tahun
14	Herman	L	31 – 40 tahun
15	Sri Dewi	P	31 – 40 tahun
16	M Deni	L	31 – 40 tahun
17	Nazarul Riski	L	31 – 40 tahun
18	Jefri Rinaldi	L	31 – 40 tahun
19	Erliadi	L	31 – 40 tahun
20	Samuil M	L	31 – 40 tahun
21	Yoddy Hardi S	L	31 – 40 tahun
22	Joni Syahputra	L	31 – 40 tahun
23	Novita Arjuna	P	31 – 40 tahun
24	Murni	P	41 – 50 tahun
25	Shinta Purnamasari	P	21 – 30 tahun
26	Harisnadi	L	31 – 40 tahun
27	Adlia	P	31 – 40 tahun
28	Agung Saputra	L	31 – 40 tahun
29	Surya Admaja	L	31 – 40 tahun
30	Nurmandiansyah	L	31 – 40 tahun
31	Syamsir Alamuddin	L	31 – 40 tahun
32	Nazar	L	31 – 40 tahun
33	Dida Martina	P	31 – 40 tahun

34	Azmianura	P	31 – 40 tahun
35	Nurfaizah	P	21 – 30 tahun
36	Atras Farhansyah	L	21 – 30 tahun
37	Agam Firmansyah	L	31 – 40 tahun
38	Zaskia	P	31 – 40 tahun
39	Riski Nolly	P	31 – 40 tahun
40	Ismunandari	P	31 – 40 tahun
41	Fahrozi Hasan	L	31 – 40 tahun
42	Arif Maulana	L	31 – 40 tahun
43	Muhibullah	L	31 – 40 tahun
44	Deni Wahyudi	L	31 – 40 tahun
45	Muzammir	L	41 – 50 tahun

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.352	5.413		3.944	.000
	TX1	.787	.151	.092	12.579	.000
	TX2	.152	.206	.114	1.738	.120
	TX3	.729	.176	.026	13.166	.002

a. Dependent Variable: TY

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.820	.852	1.07030

a. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	19

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.944	3	80.315	71.275	.001 ^b
	Residual	46.967	41	1.146		
	Total	170.911	44			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

