

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong

Monce Brury

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
(brurym@gmail.com)

Abstract

Satisfaction and dissatisfaction that felt in performing the duties of employees is constantly always exist within an organization. This research aims to determine the effect of leadership, organization culture, motivation and job satisfaction to employee performance. Location on research conducted at the Office of the SAR Sorong with a sample of 78 employees. The data analysis in this research is done by using multiple regression analysis. The results showed that the leadership have a significant effect on employee performance for 0.000, organization culture significant effect on the performance of employees amounted to 0.012, motivation significant effect on the performance of employees by 0.010, job satisfaction significant effect on the performance of employees amounted to 0.007, and leadership, organizational culture, motivation employment and job satisfaction have a significant effect jointly to employee performance for 0.000.

Keywords: leadership, organization culture, motivation employment, job satisfaction and employee performance

Abstrak

Kepuasan dan ketidak puasaan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang senantiasa selalu ada dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi pada penelitian dilakukan pada Kantor SAR Sorong dengan jumlah sampel 78 pegawai. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.012, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.010, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.007, dan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Latar Belakang

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentu harus didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila seseorang itu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Apabila organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja sering berjalannya zaman, karena persaingan yang begitu ketat. Begitu pun sebaliknya jika suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus, maka organisasi tersebut akan maju pesat dalam bersaing di dunia usaha.

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia tergantung pada faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu organisasi tersebut. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang senantiasa selalu ada dalam suatu organisasi. Gibson et al (2005), mengemukakan tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Robbins dan Judge (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja

sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi. namun dalam pelaksanaannya terkadang faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja kurang dapat perhatian dari pihak organisasi atau pemimpin. Seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi seluruh karyawan dan staff yang berkerja dalam suatu organisasi tersebut. seorang pemimpin dapat memberikan peran penting dalam perubahan dalam pelaksanaan suatu organisasi. Kepemimpinan dapat terlaksanan dengan baik jika seorang pemimpin memiliki kompetensi kecerdasan emosi kepemimpinan. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja yang lain adalah motivasi kerja. Kinerja pegawai akan menjadi tinggi jika adanya dorongan motivasi, begitu pun sebaliknya jika pegawai tidak didorong dengan

motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat lebih mudah dalam menggapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi tersebut sehingga terdapat kepuasan kerja dalam pencapaian kinerja yang baik.

Dalam perkembangannya tidak hanya pada organisasi swasta yang mengalami hal tersebut, tetapi juga pada organisasi pemerintahan. Salah satunya ialah Kantor SAR Sorong. Kantor SAR merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang pencarian dan pertolongan (search and rescue) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan SAR Nasional. Dimana kualitas pegawai SAR sangat perlu diperhatikan untuk terlaksananya dalam bencana. Namun fenomena yang terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia pada pegawai SAR belum terlaksana dengan baik. Kebanyakan dari pegawai SAR tidak taat dengan peraturan yang ada, dengan datang terlambat, mangkir dari pekerjaan dan ketidaktepatan waktu dalam melaksanakan tugas.

Badan SAR Nasional adalah lembaga pemerintah non kementerian yang berpusat di Jakarta dan Kantor SAR merupakan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) yang berada di daerah dan menjadi perpanjangan tangan dari Badan SAR Nasional (BASARNAS) dengan demikian

Kantor SAR merupakan ujung tombak bagi suatu lembaga pemerintah yang khusus menangani musibah baik Pelayaran maupun Penerbangan serta musibah lainnya adapun luas wilayah kerja Kantor SAR Sorong meliputi 70% laut dan 30 % daratan dan terdiri dari 6 (enam) Kabupaten dan 1 (satu) Kota Madya dengan tingkat kerawanan Musibah Pelayaran yang cukup tinggi sehingga diperlukan kesiapsiagaan pegawai Kantor SAR dalam mengantisipasi setiap musibah berikut ini adalah data jumlah pegawai di lingkungan Kantor SAR Sorong

Tingkatan pendidikan pada Pegawai Kantor SAR Sorong masih minim hal ini sangat berpengaruh pada tingkat kinerja dan kualitas kerja pegawai Kantor SAR. Kualitas dan keahlian pegawai SAR yang kurang baik berdampak pada kinerja pegawai yang kurang baik, diperburuk dengan adanya budaya organisasi yang tidak memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Serta kurangnya motivasi dari pimpinan untuk mendorong kinerja yang baik. Pada umumnya kondisi ini disebabkan kurangnya kepuasan kerja yang dimiliki pegawai SAR sehingga memperburuk pada kinerja pegawai SAR. Kepemimpinan yang diterapkan merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kondisi demikian.

Argumen Orisinalitas / Kebaruan

Model dalam Penelitian ini dikembangkan dari kombinasi beberapa penelitian yaitu Koesmono (2005), Rani Mariam (2009), I Gusti Ayu Ari Agustini (2009), Lina Nur Hidayati, dkk (2010) dan Zunaidah dan Budiman (2014). Namun terdapat perbedaan dalam indikator variabel yang digunakan, yang disesuaikan dengan objek penelitian PNS di kantor SAR Sorong.

Kajian Teoritik dan Empiris

Konsep Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana seorang pemimpin mengajak bawahannya untuk berpartisipasi dalam upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi. Pada tingkat individu misalnya, kepemimpinan disini meliputi momonitor, membimbing, memberikan inspirasi dan melakukan motivasi (Kinicki and Kreitner, 2010). Kepemimpinan didefinisikan sebagai kesanggupan mempengaruhi sekelompok orang untuk pencapaian suatu visi atau satu set sasaran-sasaran (Robbins and Judge, 2009). Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempresepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Kinicki & Kreitner (dalam Koesmono, 2013:57)

mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut, “*Organizational culture is the set of shared, taken for granted implicit assumption that group holds and determines how it perceives, thinks about, and react to its various environment.*”

Konsep Motivasi dan Kepuasan Kerja

Luthans (2006:270) mengemukakan bahwa secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti bergerak. Selain itu, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Jika individu termotivasi, individu tersebut akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya (Rivai dan Sagala, 2009:837-838). Hersey dan Blanchard (1989, dalam Mulyasa, 2011:121) menyatakan bahwa istilah tersebut merupakan motif, sedangkan motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

Sejalan dengan pengertian di atas, Hikmat (2009:211) menjelaskan bahwa sejatinya pemahaman tentang budaya organisasi haruslah mengacu pada sistem makna bersama dengan yang dianut oleh organisatoris yang membedakan organisasi tersebut daripada organisasi-organisasi

yang lain. Adapun sistem makna bersama dengan itu jika diamati secara lebih seksama, maka dapat dilihat bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi dalam menentukan simbol-simbol khusus terkait dengan organisasi tersebut.

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai identitas, penambah komitmen, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi dan mekanisme kontrol perilaku. Menurut Robbins, fungsi dari budaya organisasi adalah untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, membangun rasa identitas bagi anggota, mempermudah tumbuhnya komitmen dan meningkatkan kemantapan sistem sosial sebagai perekat sosial menuju integritas organisasi. Adapun karakteristik budaya organisasi merupakan inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi yang dijalankan dalam suatu organisasi (Umam, 2010:135-136)

Konsep Kepuasan dan Kinerja Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2008:193-194). Senada dengan yang dikatakan oleh Hasibuan (2005) yang menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Vroom (dalam Asmani, 2012:130) mengemukakan kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya (*job performance*). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Kinerja adalah kesungguhan usaha yang dilakukan seseorang, yang berdampak pada hasil yang diperoleh (Asmani, 2012:130). Menurut Rivai, dkk., (2005:15-16) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menurut Haryono (dalam Rahardja, 2004:4-5) adalah prestasi kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Juga pendapat yang senada

dikemukakan oleh Catania (dalam Rahardja, 2004:4-5) menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku (tingkah laku), biasanya berlangsung dalam kurun waktu yang lama.

Kajian Empiris

Penelitian yang membahas tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan telah beberapa kali dilakukan. Berikut ini merupakan beberapa di antaranya:

Rani Mariam pada tahun 2009 dengan judul penelitiannya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (persero), responden yang digunakan sebanyak 115 karyawan, menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif; pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

adalah signifikan dan positif; pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif.

I Gusti Ayu Ari Agustini pada tahun 2009 dengan judul penelitiannya Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Erha Clinic Indonesia. Hasil analisis juga menyatakan motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia.

Lina Nur Hidayati, Arum Darmawati, Dyna Herlina S pada tahun 2010 dengan judul penelitiannya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan FISE Universitas Negeri Yogyakarta). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Tata Usaha FISE UNY, dan data penelitian ini berupa data primer yang bersumber dari angket. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode survey dan analisis

datanya menggunakan analisis regresi dan analisis beda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan FISE UNY, dengan koefisien sebesar 1.587 dan signifikan pada 0,000. Hasil yang kedua menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan. Gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan FISE UNY adalah gaya kepemimpinan partisipatif/demokratis dengan rata-rata sebesar 3,89 dan tingkat kepuasan kerja karyawan UNY masuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata sebesar 3,5 dari skor tertinggi sebesar 5.

Zunaidah dan Ardi Novarandi Arif Budiman pada tahun 2014 dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Business Unit Spbu Pt. Putra Kelana Makmur Group Batam). Variabel bebas adalah motivasi dan budaya organisasi, dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sampel diambil dengan klaster dibagi dari kontrak kerja status, sampel adalah 132 responden. Hasil penelitian ini, a) motivasi positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. B) budaya organisasi juga

dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. C) Motivasi dan budaya organisasi secara simultan, positif dan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

H. Teman Koesmono pada tahun 2005 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Unit analisisnya adalah karyawan produksi pada subsektor industri pengolahan kayu di Jawa Timur. Secara positif perilaku seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, disamping itu peneliti menguji hipotesis bahwa motivasi berpengaruh kepada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu

pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

Hubungan Antar Konsep

Kepemimpinan sendiri berfungsi sebagai sarana menyelurkan aspirasi untuk melahirkan suatu aktivitas dan tindakan yang berkaitan dengan partisipasi. Dengan kata lain dengan kepemimpinan pimpinan berusaha mempengaruhi bawahan untuk bekerja secara optimal. Bentuk atau gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi pegawai akan menghasilkan kepuasan kerja yang mampu mendorong sikap tata perilaku yang baik. Cerminan kepuasan kerja sendiri dapat dilihat pada tingkat absensi pegawai. Pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja akan cenderung memiliki tingkat absensi yang tinggi dan sebaliknya.

Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan (Robbins, 2002: 253). Budaya organisasi yang dijalankan memiliki fungsi yang mampu memberikan persepsi positif bagi pegawai. Sehingga budaya organisasi yang dijalankan akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi lebih dalam bekerja. Hal tersebut merupakan cerminan dari kepuasan kerja pegawai.

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa konsep motivasi pada dasarnya adalah kekuatan-kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dorongan ini atas dasar adanya kebutuhan dalam bentuk bertingkat-tingkat yang dikenal dengan teori hirarki kebutuhan, di mana seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Seseorang yang keadaan sosial ekonominya lemah cenderung dimotivasi dengan material, sedangkan yang sosial ekonominya tinggi cenderung dimotivasi dengan non material. Semakin tinggi nilai motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Wardono, 2012:122)

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Tempat penelitian dilakukan di Kantor SAR Sorong, yang beralamat di Jalan Sungai Maruni Km 10. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2015 sampai dengan bulan September tahun 2015. Populasi dalam penelitian ini adalah 78 pegawai. Adapun metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan studi populasi atau studi sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian

sampel dalam penelitian ini adalah 78 pegawai. Variabel X1 adalah Kepemimpinan, Variabel X2 adalah budaya organisasi, Variabel X3 adalah Motivasi Kerja. Motivasi Kerja (X3), Variabel X4 adalah Kepuasan Kerja dan Variabel bebas (Y) adalah Kinerja Pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Pembahasan

Hasil Uji Reliabilitas dan Reliabilitas

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian adalah valid karena signifikan dibawah 5%, sedangkan item pertanyaan dari variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai disimpulkan reliabel. Ini terlihat dari koefisien alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil persamaan analisis regresi linear berganda yang ditemukan adalah $Y = -3,640 + 0,756 X_1 + 0,128 X_2 + 0,176 X_3 + 0,104 X_4$. Dengan melihat persamaan regresi linear di atas, maka dapat dijelaskan bahwa: Bila Kepemimpinan tinggi, maka Kepuasan Kerja di Kantor SAR Sorong akan meningkat. Bila Budaya Organisasi baik,

maka Kepuasan Kerja di Kantor SAR Sorong akan meningkat. Bila Motivasi baik, maka Kepuasan Kerja di Kantor SAR Sorong akan meningkat. Faktor dominan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja di Kantor SAR Sorong adalah variabel Budaya Organisasi, hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* dari Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,343 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *Standardized Coefficients* variabel bebas lainnya.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 11,466 dengan probabilitas (*p value*) 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alfa (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong” terbukti secara signifikan.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,573 dengan probabilitas (*p value*) 0,012. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alfa (5%). Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong” terbukti secara signifikan.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,768 dengan probabilitas (p value) 0,007. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari α (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong” terbukti secara signifikan.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Dari hasil perhitungan dengan SPSS terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 97,603 (p -value = 0). Nilai probabilitas (p -value) = 0 (nol) tersebut lebih kecil dari nilai α (0,05). Karena nilai probabilitas (p -value) < α maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi,

Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong bersifat signifikan. Dengan demikian model linear atau persamaan linear yang dihasilkan oleh perhitungan SPSS dapat digunakan untuk memprediksi hubungan dari variabel-variabel penelitian. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong” terbukti secara signifikan.

Hubungan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong

Gaya kepemimpinan atasan pada Kantor SAR dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai yang ada di Kantor SAR dalam beprestasi. Apa yang diharapkan seorang pemimpin dari bawahannya dan cara ia memperlakukan mereka, sangat menentukan pekerjaan serta kemajuan karier pegawai Tim SAR. Terdapat ciri khas yang mendominasi pada penerapan kepemimpinan untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang harmonis dan nyaman, dan selalu mengedepankan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga pegawai dapat merasakan adanya

rasa tanggung jawab terhadap tugas yang mereka kerjakan dan timbulah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Jika tidak adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh para pegawai di Kantor SAR dapat timbul keefektifan dalam bekerja karena kaitannya gaya kepemimpinan yang diterapkan. Jika pemimpin hanya melakukan sesuai kehendak apa yang dia inginkan maka pegawai akan menerapkan hal yang sama dalam mengerjakan tugas sesuai apa yang dilakukan oleh atasan. Begitupun sebaliknya jika penerapan yang dilakukan atasan dalam menerapkan gaya kepemimpinan dengan selalu melibatkan pegawai sehingga adanya kerjasama antara pegawai dan atasan dapat menimbulkan rasa kepuasan tersendiri dalam melakukan suatu hal yang berkaitan dengan kedinasaan di lingkungan kerja Kantor SAR.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong

Budaya organisasi yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya pegawai dalam organisasi. Hal ini tentu saja pada akhirnya berdampak pada sulitnya pencapaian program kerja yang telah direncanakan. Budaya organisasi akan berpengaruh pada perilaku pegawai di dalam organisasi serta akan berpengaruh pula terhadap prestasinya. Dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap pencapaian program kerja. Menurut penelitian tersebut budaya organisasi yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungan organisasinya akan membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan tersebut akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja perusahaan yang ditunjukkan dengan pencapaian program-program kerja.

Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku individu dan kelompok yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi sebagai aturan main dalam organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu indikator efektivitas manajemen organisasi, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Dalam hal ini semakin banyak aspek dalam budaya organisasi di tempatnya bekerja maka para anggota organisasi akan semakin merasakan kepuasan kerja. Peningkatan Kepuasan pegawai merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja yang ada pada pegawai. Oleh karena itu, melalui penganalisaan beban kerja, peningkatan kepuasan kerja diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada

akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pertahanan dari Kantor *search and rescue* (SAR) Sorong.

Budaya organisasi dijadikan suatu identitas tersendiri bagi setiap organisasi. Dari identitas tersebut menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Dalam bertindak dan berperilaku tentu saja dipengaruhi oleh budaya organisasi yang telah dianut selama ini. Budaya organisasi yang kuat merupakan komponen atau perangkat yang bermanfaat sebagai acuan atau pedoman untuk mengarahkan perilaku, oleh sebab itu budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang ada pada Tim SAR untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. Sehingga pemahaman tentang budaya organisasi juga merupakan fase yang penting ketika awal karir untuk mencapai kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga didapatkan faktor budaya organisasi yang menjadikan pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan mencapai kepuasan kerja yang optimal. Dengan kata lain budaya organisasi yang ada memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang ada di Kantor SAR Sorong.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong

Motivasi kerja pegawai di kantor SAR Sorong dalam mengembangkan tugas yang di laksanakan akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang di berikan kepada pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya tanggung jawab ini para pegawai memiliki kebebasan untuk memutuskan sendiri apa yang di hadapinya dan bagaimana cara untuk menyelesaikan sendiri tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Pemberian tanggung jawab secara individual dapat mengoptimalkan segenap kemampuan yang di miliki pegawai dalam bekerja.

Motivasi sangat di perlukan dalam bekerja terlebih dalam kerja sama seperti halnya yang di lakukan oleh kantor SAR Sorong. Kerjasama tim juga merupakan faktor penting untuk mengukur kepuasan kerja pegawai. Dalam Tim, Motivasi juga sangat di perlukan karena kinerja antar individu terdapat di dalam Tim yang kuat. Di dalam Tim yang kuat menentukan keberhasilan suatu kinerja yang baik serta memuaskan terlebih untuk pemimpin.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

(1) Hipotesis H1 yang berbunyi “Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong” terbukti. (2) Hipotesis H2 yang berbunyi “Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong” terbukti. (3) Hipotesis H3 yang berbunyi “Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong” terbukti. (4) “Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong” terbukti. (5) variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Rekomendasi

Berdasarkan pada kesimpulan maka direkomendasikan hal hal sebagai berikut : (1) Perlu adanya peningkatan atau mempertahankan adanya kepuasan kerja karena variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai SAR Sorong yaitu kepuasan kerja. Dukungan dari pimpinan sangat berpengaruh kepuasaan kerja yang dirasakan para pegawai. Dukungan lebih membuat pegawi akan menjadi lebih nyaman dalm bekerja dan pegawai lebih bertanggung jawab sehingga dapat memaksimalkan. (2) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah

variabel bebas yang lainnya sehingga dapat lebih memperluas lagi kaitannya pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Daftar Pustaka

Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Sakti Membangun Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press

Ardianto, Elvinaro. 2010. *Metode Penelitian Untuk Public Relatios Kuantitatif Dan. Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.

Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, Surabaya.

Colbert, Amy E. Timothy A. Judge. Daejong Choi & Gang Wang. 2012. *Assessing The Trait Theory*

Of Leadership Using Self And Observer Ratings Of Personality: The Mediating Role Of Contributions To Group Success. Journal Of Leadership Quarterly.

Donnelly, Gibson. 1996. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James L et al. 2005. *Organization (Behavior, Structure, Processes*. Twelfth Edition. Mcgrow Hill.

Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald J. 2008. *Bussiness 8th Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan 10. Jakarta: Bumi Aksara.

Hikmat. 2009. *Menejemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Ivancevich, John M, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2010. *Organizational Behavior* (9th Ed.). New York: Mcgraw-Hill.
- Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. (diterjemahkan oleh: Vivian Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Arie P, Winong Rosari). Yogyakarta: Andi
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal., Sagala, Jauvani, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S.P., & Judge., T.A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen Dan Judge, Timothy. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P And Timothy A. Judge 2011. *Organizational Behavior 14th Edition*. New Jersey: Prentice Hall Inc
- Shani. 2009. *Keperawatan Kesehatan Komunitas*. Jakarta: Artikel Pendidikan. Graha Medika
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Spector, P. E., 2000. *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice* (second edition). New York : Jhon Wily & Sons, Inc.
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana

- Pujaat maka. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeda.
- Suwarto, F. X dan Koeshartono. 2009. *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wexley, K. N & Yukl, G. A. 2005. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.