

**TELISIK KINERJA KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)
CABANG TERMINAL PETI KEMAS SEMARANG**

¹⁾Guruh Pambudi

²⁾Aprih Santoso

¹²⁾ Universitas Semarang

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis: (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT.Pelindo III (Persero) cabang Terminal Peti Kemas Semarang. Adapun teknik analisis data menggunakan : uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, dan uji statistik (uji t dan koefisien determinan). Populasi dalam penelitian ini PT Pelindo III Jawa Tengah berjumlah 200 karyawan. Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin sehingga ditemukan jumlah sampel sebanyak 99,39 dibulatkan menjadi 100 orang responden. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling* (berdasarkan kriteria tertentu), yaitu karyawan yang sudah bekerja minimal 2 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepausan. (2) budaya orgaanisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT.Pelindo III (Persero) cabang Terminal Peti Kemas Semarang.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan*

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin tajam timbul dari perkembangan teknologi dan globalisasi memaksa setiap organisasi (perusahaan) berupaya menciptakan keunggulan-keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang bisa menjamin kelangsungan hidup dan berkelanjutan (*sustainable*), sulit untuk ditiru (*immutability*) dan perkembangan perusahaan jangka panjang (*longtime life cycle*).

Dalam perkembangan jaman modern saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita-cita perusahaan akan dapat tercapai.

Bila tidak segera menonjolkan keunggulan, sangat sulit bagi perusahaan dalam memenangkan persaingan bisnis. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi / perusahaan di semua tingkat (level) pekerjaan amat dibutuhkan.

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia tergantung pada faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu oraganisasi tersebut (Brury, 2016). Kepuasan dan ketidak puasan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang senantiasa selalu ada dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai seperti kepemimpinan dan budaya organisasi namun dalam pelaksanaannya terkadang faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja kurang dapat perhatian dari pihak organisasi atau pemimpin.

Kepemimpinan menurut Robbin (2006) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan transaksional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan (Ismail, et al., 2011).

Kepemimpinan bukan satu-satunya faktor dalam penelitian ini yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun ada faktor lainnya yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi yang terbentuk dalam sebuah organisasi yang didapatkan tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi persepsi dan sikap karyawan dan salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Robbins (2006) menyatakan bahwa meningkatkan kepuasan kerja merupakan salah satu fungsi dari budaya. Semakin kuat budaya yang dimiliki organisasi dan semakin baik tingkat sosialisasi anggota organisasi maka efektivitas organisasi pun akan meningkat dan kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat.

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Terminal Peti Kemas Semarang, untuk selanjutnya disebut PT Pelindo III (Persero) yang memiliki potensi SDM dalam kapasitas yang beragam untuk menjalankan PT Pelindo III (Persero) yang menjalankan bisnis inti sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhanan, memiliki peran kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut. Dengan tersedianya prasarana transportasi laut yang memadai, PT Pelindo III (Persero) mampu menggerakkan dan menggairahkan kegiatan ekonomi negara dan masyarakat. Pelindo III menetapkan budaya perusahaan dengan tiga nilai inti utama yang menjadi pedoman bagi seluruh insan Pelindo 3 dalam menjalankan perusahaan. Budaya Perusahaan dimaksud adalah sebagai berikut: 1) *Customer Focus* (selalu mengutamakan kepuasan pelanggan), Perilaku utama dalam nilai inti *Customer Focus* adalah melayani dan tangguh. 2) *Care* (terdepan dalam kepedulian kepada pemangku kepentingan dan lingkungan). Perilaku utama dalam nilai inti *Care* adalah peka dan sigap. 3) *Integrity* (berpikir, berkata dan berperilaku terpuji, menjaga martabat serta menjunjung tinggi etika). Perilaku utama dalam nilai inti *integrity* adalah disiplin dan tanggung jawab. Terminal Petikemas adalah terminal dimana dilakukan pengumpulan petikemas dari hinterland ataupun pelabuhan lainnya untuk selanjutnya diangkut ke tempata tujuan, terminal petikemas yang berkembang dengan pesat dalam beberapa tahun ini adalah Jakarta International Container Terminal, Terminal Peti Kemas Koja, Terminal Peti kemas Surabaya, Terminal Peti Kemas Semarang, Terminal Peti Kemas Banjarmasin. Terminal petikemas merupakan mata rantai dalam sistem transportasi barang via laut. Fasilitas dan kinerja masing terminal merupakan indikator yang terlihat untuk menilai kelancaran operasional dalam melayani kegiatan.

Tabel 1
Port Information PT. Pelindo III cabang TPKS

PORT INFORMATION					
Port Name	Draft Berth	Draft Channel	Berth Length	Gantry Crane	BSH
JICT	14 m	14 m	900 m	8 Units	52 Box
NPCT1	16 m	16 m	850 m	8 Units	76 Box
TPS	13 m	13 m	1000 m	11 Units	50 Box
TTL	14 m	14 m	950 m	5 Units	60 Box
TPKS	9 m	11 m	600 m	7 Units	48 Box

Secara fasilitas infrastruktur yang di miliki Terminal PetiKemas Semarang lebih relative rendah dibandingkan dengan fasilitas milik JICT dan TPS, saat ini TPKS terus melakukan penambahan infrastruktur pendukung (Pembangunan Cy, dan lain-lain).

Tabel 2
Pencapaian arus petikemas PT. Pelindo III cabang TPKS

NO	TAHUN	SHIP CALLS	GRT	IMPORT		EXPORT		TOTAL EXPORT / IMPORT	
				BOX	TEUS	BOX	TEUS	BOX	TEUS
1	2,010	573	8,647,199	110,538	177,086	125,707	207,436	236,245	384,522
2	2,011	596	8,605,456	126,658	199,811	138,820	227,657	265,478	427,468
3	2,012	528	8,621,737	137,689	215,942	148,716	241,113	286,405	457,055
4	2,013	566	8,412,244	148,804	234,249	162,721	264,454	311,525	498,703
5	2,014	662	9,507,188	175,559	278,209	183,577	297,462	359,136	575,671
6	2,015	701	10,548,541	186,707	299,098	188,947	309,103	375,654	608,201
7	2,016	709	11,616,498	190,618	301,298	194,022	313,834	384,640	615,132

Guna dapat bersaing dengan pelabuhan lainnya, TPKS selalu berupaya memperbaiki kinerja sehingga pihak eksternal atau pengguna jasa melihat kinerja tersebut sebagai nilai value lebih selain kondisi keamanan yang relatif aman. Secara investasi, investasi yang dilakukan terus meningkat hal ini seiring dengan motto PT Pelindo III (Persero) cabang petikemas Semarang yaitu “*We are your bussiness solutions*”. PT Pelindo III (Persero) menerbitkan Global Bond \$ 500.000.000,00 pada 1 Oktober 2014 dengan jatuh tempo di 1 Oktober 2024 dengan Bunga Kupon sebesar 4.875 % / Tahun. PT. Pelindo III (Persero) terus berusaha meningkatkan kinerja perseroan demi dapat terus berkembang maju dan menyelesaikan kewajibannya. Berdasarkan data target dan realisasi pendapatan PT. Pelindo Tahun 2015 sampai dengan 2016 sebagai berikut :

Tabel 3.
Target dan Realisasi Pendapatan PT . Pelindo III cabang TPKS

TAHUN	PENDAPATAN	BEBAN USAHA	LABA	INVESTASI
2014	Rp599,415,436.00	Rp202,233,156.00	Rp397,182,280.00	Rp151,131,899.00
2015	Rp689,602,339.00	Rp199,836,325.00	Rp489,766,014.00	Rp467,579,287.00
2016	Rp708,565,257.00	Rp259,179,641.00	Rp449,385,616.00	Rp445,053,000.00

Berdasarkan data yang diuraikan dalam tabel diatas, diketahui bahwa guna agar dapat terurus bertahan dan berkembang maka PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) terminal petikemas Semarang terus melakukan penambahan-penambahan fasilitas guna mengejar ketertinggalan dari terminal yang telah ada dan juga terus memperbaiki kinerja guna memunculkan daya saing. Berikut hasil penelitian terdahulu yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Research Gap

Hubungan Antar Variabel	Peneliti / Tahun	Hasil Penelitian
Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	Setyawati (2014)	Berpengaruh
	Sulastrri, Ghalib, Taharuddin	Tidak
Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	Hartanto (2014)	Berpengaruh
	Satyawati (2014)	Berpengaruh
	Supriyono (2012)	Berpengaruh
	Lumanto (2012)	Tidak

Adapun tujuan penelitian adalah untuk menganalisis : 1) pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja. 2) pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pelindo III (Persero) cabang terminal petikemas Semarang.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu. Menurut Yuki (2010), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa- peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk

mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2004). Menurut Rivai (2004), kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu : 1) Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut. 2) Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya. 3) Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Siagian (2014) berpendapat bahwa peranan para pemimpin dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Perilaku pemimpin memiliki kecenderungan pada dua hal yaitu konsiderasi atau hubungan dengan bawahan dan struktur inisiasi atau hasil yang dicapai. Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan.

Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana dan hasil apa yang akan dicapai). Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah) (Mas'ud, 2004). Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya.

Pemimpin yang efektif harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati.

Dalam dua dasawarsa terakhir, konsep transaksional (*transactional leadership*) dan transformasional (*transformational leadership*) berkembang dan mendapat perhatian banyak kalangan akademisi maupun praktisi. Hal ini disebabkan konsep ini mampu mengakomodir konsep kepemimpinan yang mempunyai spektrum luas, termasuk mencakup pendekatan perilaku, pendekatan situasional, sekaligus pendekatan kontingensi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasional selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004). Suatu budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap pegawai pada awal karirnya perlu memahami budaya organisasional dan bagaimana budaya organisasional tersebut terimplementasikan.

Budaya organisasional mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, ia akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat. Kadang-kadang budaya organisasional tersebut terpecah-pecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya organisasional juga sangat kuat dan potensif, setiap orang mengetahui tujuan organisasi dan mereka bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak itu, maka kami berpikir bahwa budaya organisasional juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap suksesnya suatu bisnis. Budaya organisasional membutuhkan pengenalan manajemen dimensi dasar dari budaya organisasional mereka dan pengaruhnya pada variabel yang berkaitan dengan pegawai seperti kepuasan, motivasi kerja, komitmen organisasional, kohesi, implementasi strategi, kinerja, dan yang lain. Peran penting budaya organisasional adalah dalam pengembangan sebuah strategi.

Kepuasan Kerja

Luthans (1998) menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Faktor motivator berkaitan dengan pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggungjawab serta prospek kemajuan sedangkan faktor *hygiene* yang berkaitan kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja. Disimpulkan faktor *hygiene* hanya dapat mengeliminasi ketidakpuasan saja, tidak mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor motivator akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, apabila faktor ini ada. Mas'ud (2004) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator sebagai berikut : kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

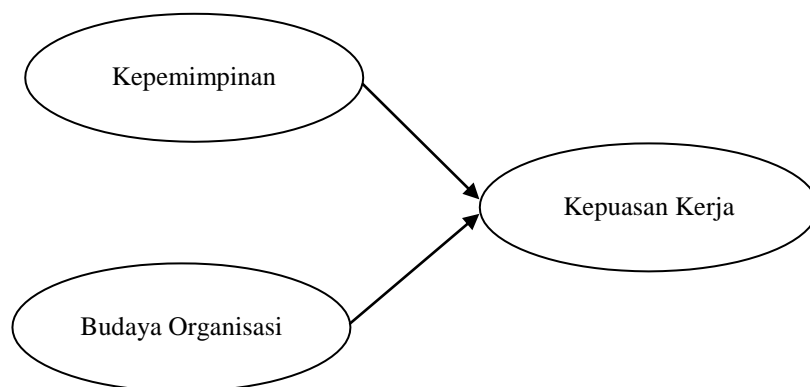
Kepuasan kerja berkaitan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, kondisi lingkungan pekerjaannya, ia juga berkaitan dengan interaksinya dengan sesama rekan kerjanya, serta sistem hubungan diantara mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitas, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan. Selain itu ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering dimanifestasikan dalam tindakan-tindakan destruktif aktif dan pasif, seperti suka mengeluh, menjadi tidak patuh terhadap peraturan, tidak berusaha menjaga aset perusahaan, membiarkan hal-hal buruk terus terjadi, dan menghindar dari tanggung jawabnya.

Hipotesis

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H₂ : Budaya organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini PT Pelindo III Jawa Tengah, organik yang berjumlah 200 karyawan yang terdiri dari OPS langsung 127 karyawan, OPS tidak langsung 16 karyawan dan OPS penunjang 57 karyawan. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin sehingga ditemukan jumlah sampel sebanyak 99,39 dibulatkan menjadi 100 orang responden. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling* (berdasarkan kriteria tertentu), yaitu karyawan yang sudah bekerja minimal 2 tahun.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Dari analisis ini dengan melihat nilai KMO, dengan menggunakan analisis faktor maka item - item yang tidak valid akan dikeluarkan dengan variabel penelitian. Faktor loading dilakukan dengan menggunakan *principal component analysis (varimax rotations)* Item-item dalam penelitian bisa dianalisis lebih lanjut apabila nilai KMO > 0,5 dan nilai signifikansi < 5%. Tujuan uji validitas adalah untuk mengukur construct sesuai dengan yang diharapkan peneliti.

Uji Realiabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauhmana variabel beserta indikatornya mampu memberikan nilai sebuah kehandalan masing-masing variabel untuk digunakan dalam setiap penelitian yang akan datang. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus alpha Cronbach.. Pengambilan keputusan dari uji reliabilitas yaitu apabila nilai alpha Cronbach > 0,6, maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable dan jika sebaliknya dikatakan tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov*. Distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan Z hitung dengan Z tabel dengan kriteria jika Z hitung (*Kolmogorov Smirnov*) < Z tabel (1,96), atau angka signifikansi > taraf signifikansi 0,05; maka distribusi data dikatakan normal. Dan jika sebaliknya maka distribusi data dikatakan tidak normal

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti antara variabel bebas satu dengan yang lainnya dalam model regresi saling berkorelasi linear. Multikollinearitas dapat dinilai salah satunya dengan melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil perhitungan VIF variabel bebas < 10, maka dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas berarti variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heterokedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak), tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a_1 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e_1$$

Dimana :

X1 : Kepemimpinan

X2 : Budaya Organisasi

Y :Kepuasan kerja

b1,b2, : Koefisien variabel bebas.

e : *Error*

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y secara individual atau parsial. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 5% adalah jika t hitung < t table maka Ho diterima yang

berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen dan jika sebaliknya Ho ditolak.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Tabel 5
Uji Validitas

Variabel	Item	KMO	Komponen Matrix	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,517	0,647	Valid
	X1.2		0,604	Valid
	X1.3		0,689	Valid
	X1.4		0,769	Valid
	X1.5		0,713	Valid
	X1.6		0,691	Valid
	X1.7		0,663	Valid
	X1.8		0,668	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,737	0,725	Valid
	X2.2		0,770	Valid
	X2.3		0,673	Valid
	X2.4		0,620	Valid
	X2.5		0,639	Valid
	X2.6		0,820	Valid
	X2.7		0,725	Valid
	X2.8		0,626	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,656	0,688	Valid
	Y2		0,889	Valid
	Y3		0,690	Valid
	Y4		0,630	Valid
	Y5		0,673	Valid
	Y6		0,727	Valid
	Y7		0,775	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan seluruh indikator dari masing-masing variabel valid yang ditunjukkan dengan nilai KMO dari masing-masing variabel mempunyai nilai > 0,5 dengan signifikansi < 5% serta nilai componen matrixnya > 0,4. Kesimpulan valid ini berarti bahwa dari masing-masing indikator tiap-tiap variabel mampu menjadi tolok ukur dari variabel itu sendiri pada saat melakukan penelitian sehingga dapat dilanjutkan analisa data berikutnya.

Uji Reliabilitas Data

Tabel 6.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Cronbach	Kriteria
Kepemimpinan	0,680	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,758	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,692	0,6	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan semua reliabel/handal/ajeg, sehingga variabel penelitian di atas beserta indikatornya dapat digunakan untuk penelitian berikutnya apabila hendak menggunakan variabel beserta indikatornya yang sekaligus layak diujikan ke pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji stasistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 7.
Uji Normalitas K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1,28016362
^b		
Most	Absolute	,058
Extreme	Positive	,058
Differences	Negative	-,040
Kolmogorov-Smirnov Z		,575
Asymp. Sig. (2-tailed)		,891

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel di atas, bahwa data terdistribusi dengan normal. Hal ini dilihat dari nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,891 > 0,05 maka data terdistribusi normal.

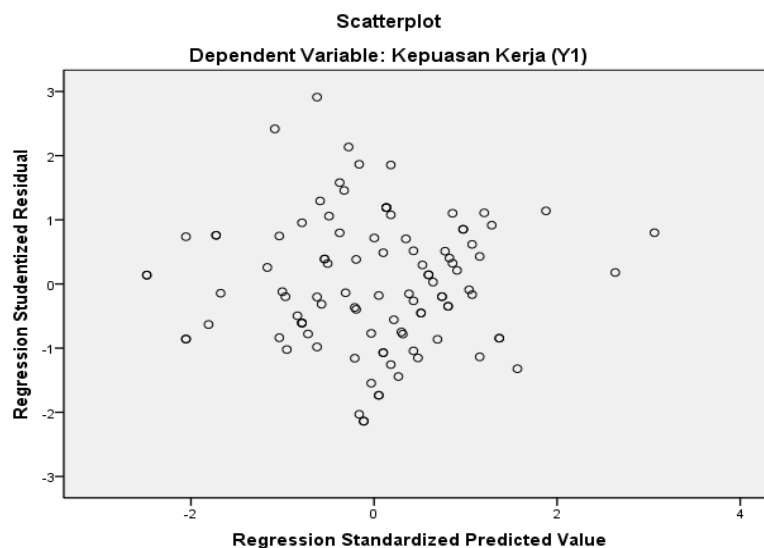
Pengujian Multikolinieritas

Tabel 8.
Pengujian Multikolinieritas
Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepeimpinan (X1)	,517	1,936
Budaya Organisasi (X2)	,405	2,471

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 2.
Grafik Pengujian Heterokedastisitas

Dari *scatterplots* terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9.
Koefisien Regresi Linear berganda

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			1,759	,084
Kepemimpinan		,662	2,178	,334
Budaya Organisasi		,311	2,201	,032

Persamaan Regresi

$$Y = 0,662.X1 + 0,311.X2 + e$$

- a) Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana apabila kepemimpinannya semakin baik maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan.
- b) Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana apabila budaya organisasi mengalami semakin baik maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan.

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa variabel dominan yang memberikan kontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja (Y) adalah kepemimpinan (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0,662 (positif).

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4 hasil $t_{hitung} = 2,178 > t_{tabel} = 1,997$ dengan sig $0,334 < 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti hipotesis 1 bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk pernyataan H_1 diterima.

Berdasarkan tabel 4 hasil $t_{hitung} = 2,201 > t_{tabel} = 1,997$ dengan sig $0,032 < 0,05$. Dengan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis 2 bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk pernyataan H_2 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10.
Output Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,839	,836	1,29329

Dari tabel di atas hasil uji determinasi didapatkan angka koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0,836 artinya variabel kepemimpinan dan budaya organisasi mampu menjelaskan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,836 (83,6%) sedangkan sisanya sebesar 0,164 (16,4%) dijelaskan variabel lainnya diluar variabel independen dalam penelitian ini, seperti : motivasi, kompensasi, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah) (Mas'ud, 2004). Karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila memiliki pemimpin yang mampu menunjukkan empati kepada seluruh karyawan, mampu menjelaskan misi dengan menarik, menunjukkan keyakinan diri yang tinggi, mampu meningkatkan image organisasi, yakin dengan kemampuan karyawan dan mampu memberikan peluang untuk sukses bagi seluruh karyawan. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT.Pelindo III (Persero) cabang Terminal Peti Kemas Semarang. Apabila variabel kepemimpinan meningkat maka variabel kepuasan kerja cenderung naik, artinya semakin tinggi skor kepemimpinan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sari, et. al. (2014), Rad and Yarmohammadin (2006). dan Emery dan Barker (2007) yang menyatakan juga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dipegang oleh para karyawan organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan baik apabila dapat memberikan nilai dari keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terutama berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat berhasil dengan stimulasi ide-ide dan dorongan usaha kooperatif yang lebih besar. Karyawan yang terlibat secara psikologis akan sering merespon untuk saling tukar masalah-masalah dengan berbagai saran-saran yang inovatif dan usaha produktif. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Pelindo III (Persero) cabang Terminal Peti Kemas Semarang. Apabila variabel budaya organisasi meningkat maka variabel kepuasan kerja cenderung naik, artinya semakin tinggi skor budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sari, et. al. (2014) yang menyatakan juga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian juga hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan Kirk (2001), Soedjono (2005) dan Lok and Crawford (2004). yang menyatakan bahwa budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT.Pelindo III (Persero) cabang Terminal Peti Kemas Semarang. Apabila variabel kepemimpinan meningkat maka variabel kepuasan kerja cenderung naik, artinya semakin tinggi skor kepemimpinan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Pelindo III (Persero) cabang Terminal Peti Kemas Semarang. Apabila variabel budaya organisasi meningkat maka variabel kepuasan kerja cenderung naik, artinya semakin tinggi skor budaya kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Implikasi Teoritis

- 1) Implikasi yang berkenaan dengan Kepemimpinan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Faktor yang berhubungan dengan kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi : melibatkan bawahan dalam urusan bisnis, mendengarkan kritik dan saran dari bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, berperilaku adil terhadap bawahan, tidak membeda-bedakan, memahami bawahan dengan baik, dihargai oleh bawahan dan bekerja sama dengan bawahan
- 2) Implikasi yang berkenaan dengan Budaya organisasi
Budaya organisasional mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain Robbin (2009). Faktor yang berhubungan dengan budaya kerja antara lain : puas dengan pekerjaan yang menantang, berani mengambil resiko, perhitungan dalam mengambil resiko, kecermatan pegawai, perhatian secara terperinci, keterlibatan dalam keputusan, penyelesaian tugas tepat waktu, Lingkungan kerja menekankan pada kualitas.
- 3) Implikasi yang berkenaan dengan Kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain gaji yang baik, benefit (asuransi, fasilitas, tunjangan lain), lingkungan kerja nyaman, jenjang karir, promosi yg adil, kompetensi penugasan adil dan sesuai oleh atasan, rasa hormat diakui dan diberikan apresiasi, implikasi yang berhubungan dengan kinerja.

Implikasi Manajerial

- 1) Perusahaan harus mempertahankan kepemimpinan yang baik yaitu dengan melibatkan bawahan dalam urusan bisnis, mendengarkan kritik dan saran dari bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, berperilaku adil terhadap bawahan, tidak membeda-bedakan, memahami bawahan dengan baik, dihargai oleh bawahan dan selalu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan agar selalu berkinerja optimal sehingga menciptakan daya saing dan selalu memberikan pelayanan prima bagi pengguna jasa.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja yang tinggi Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan kepuasan kerja sehingga kinerja perusahaan akan tercapai dengan cara gaji yang baik, benefit (asuransi, fasilitas, tunjangan lain), lingkungan kerja nyaman, jenjang karir, promosi yg adil, kompetensi penugasan adil dan sesuai oleh atasan, rasa hormat diakui dan diberikan apresiasi, implikasi yang berhubungan dengan kinerja.
- 3) Memberikan dan menciptakan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan rekan kerja yang mendukung pekerjaan sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

1. Variabel penelitian yang digunakan terbatas pada variabel kepemimpinan, budaya kerja yang dilihat pengaruhnya terhadap kepuasan,
2. Koefisien determinasi antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi mampu menjelaskan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,836 (83,6%) sedangkan sisanya sebesar 16,4% dijelaskan variabel lainnya diluar variabel independen dalam penelitian ini.

Saran

Penelitian yang akan datang dilanjutkan dengan melakukan pengujian dengan vairabel – variabel baru yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Brury, Monce. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 4 (1), 1-16
- Emery, C.R and Barker, K.J. (2007), ,The Effect Of Transaksional And Transformasional Leadership Styles On The Organizational Commitment And Job Satisfaction of customer Contact Personnel. *Journal of Organization Culture, Communication and Conflict*,.11 (1), 7-19.
- Ismail,A.,Mohamed,H.,Sulamainan,A.Z.,Mohamad,M.H, and Yusuf,M.H., (2011). An Emperial Study of the Relationship between Transformasional LeadershipEmpowerment and Organiizational Commitment, *Business and Economics Research Journal*. 2(1) : 89-107.
- Kirk, L.R. (2001), Human Resources practices, Organizational Climates and Employee Satisfaction. *Academy of Management Review*, July, p. 619-644
- Lok, P and Crawford, J. (2004), The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Journal of Management Development*, 23 (3), 321-332.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta. PT.Andi
- Fuad Mas'ud, (2004). “*Survai Diagnosis Organisasional*,” Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rad, A.M.M and Yarmohammadian, M.H. (2006), ,A Study of Relationship Between Managers's Leadership Style and Employes' Job Satisfaction.' *Leadership in Health Services Journal*, 19 (2), p xi-xxvii.
- Rivai. (2004). *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*, Jakarta, PT.Ganudra Pustaka Utama.
- Robbins, SP. (2006). *Perilaku Organisasi* Jilid 2, Prehalindo, Jakarta.
- Sari, L., Sampurno, Wahyono, D.. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*. 4 (1), 33-38.
- Siagian, SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Soedjono. (2005), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 28-40.
- Yuki, G. (2010), *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi Kelima) Alih Bahasa Budi Supriyanto, Jakarta, PT. Indeks.