

PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH KABUPATEN HALMAHERA BARAT

Sudirman Dandu

STIE Nobel Indonesia, Makassar (sudirmandandu@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kinerja oleh karyawan. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja oleh karyawan dan analisis mempengaruhi Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja oleh Karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Halmahera Barat dengan populasi Responden 4.533. Sampel sebanyak 363 responden. Data diolah menggunakan Structural Equation Model (SEM) melalui Lisrel 8.70.

Hasil penelitian untuk menemukan rekrutmen secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Rekrutmen secara langsung memiliki negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Budaya Organisasi dan Kinerja

ABSTRACT

The research aim to analysis affect of the recruitment, competence, motivation, discipline, and organization culture toward satisfaction and performance by employee, to analysis affect of the recruitment, competence, motivation, discipline, and organization culture toward performance by employee, to analysis affect of the satisfaction toward performance by employee and analysis affect the Recruitment, Competence, Motivation, Discipline, and Organization Culture toward Satisfaction and Performance by Employee

These research conducted in western Halmahera District Government with p[opulation as amount 4.533 employee. And appoinemtn of sample as amount 363 respondent and which returs 329 respondents through Solvin formulation . Data result used Structural Equation Model (SEM) through Lisrel 8.70 were used in this study.8

The result of research to found the recruitment in direct have positive and significant toward Satisfaction by Employee. The competence in direct have positive and significant toward Satisfaction by Employee. The motivation in direct have positive and significant toward Satisfaction by Employee. The discipline in direct have positive and significant toward Satisfaction by Employee and The Organization Culture in direct have positive and significant toward Satisfaction by Employee. The recruitment in direct have negative and insignificant

toward performance by employee. The competence in direct have significant and significant toward performance by employee. The motivation in direct have significant and significant toward performance by employee. The Discipline in direct have negative and insignificant toward performance by employee and The Organization Culture in direct have significant and significant toward performance by employee

Keyword: *Recruitment, Competence, Motivation, Discipline, and Organization Culture Satisfaction and Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat merupakan daerah hasil pemekaran dari Kabupaten Maluku Utara pada tahun 2003 dan sekarang sedang giat-giatnya melakukan pembangunan disegala bidang yang sehubungan dengan visi misi pemerintah.

Fenomena menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil di instansi pemerintah Kabupaten Halmahera Barat belum terlaksana sesuai dengan analisa kebutuhan kerja deskripsi kerja yang mengarah pada *the right and the right place*. Fenomena selanjutnya juga terlihat pada kurang berkompetensi dalam menjalankan aktivitas kerja dikarenakan tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja belum menunjang pelaksana tugas pokok dan fungsinya (tupoksi). Terlihat fenomena pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat menunjukkan kurangnya motivasi kerja pegawai, karena tidak terpenuhinya tuntutan kebutuhan yang mendorong pegawai untuk bersemangat. Kenyataan lain yang terlihat menunjukkan kurangnya kedisiplinan pegawai, karena tidak terpenuhi tuntutan kebutuhan yang mendorong pegawai untuk masuk dan pulang kantor tepat waktu. Alasan mendasar yang mendorong munculnya fenomena kedisiplinan ini berupa pemenuhan kebutuhan hidup. Fenomena budaya organisasi yang terlihat perlu di tingkatkan untuk menghindari terjadinya kerapuhan budaya organisasi, biasa terlihat pegawai kurang memiliki integritas dalam menjalankan tugas kerja yang di amanahkan kepadanya, kurang memiliki identitas jati diri dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada publik, rendahnya tanggungjawab kerja dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi, tingkat disiplin kerja yang rendah dan kemampuan menciptakan orientasi kerja optimal yang rendah. Fenomena ini

menunjukkan bahwa budaya organisasi masih rapuh dalam mempengaruhi kepuasan kerja individu dan kinerja pegawai.

Akibat rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin dan budaya organisasi dalam kenyataannya berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai secara individu yang terlihat dari pegawai tidak puas dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, tidak mau mengambil resiko kerja, hasil kurang memuaskan, sulit berprestasi, merasa tidak puas karena tidak dihargai apa yang telah dikerjakan dan sering mengeluh karena jarang diberi tanggungjawab kerja. Ini merupakan ketidakpuasan yang ditunjukkan oleh pegawai.

Memahami fenomena sebagai kesenjangan penelitian yang diamati atau disebut dengan *gap research* dan keidealan sebuah teori dalam memberikan solusi tentang permasalahan yang diamati atau disebut *gap theory* yang, maka perlu untuk diperbaiki dan dibenahi hal yang berkaitan dengan sistim ini untuk menghasilkan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja.

Rumusan Masalah

1. Apakah rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada pemerintah daerah kabupaten Halmahera Barat.
2. Apakah rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pemerintah daerah kabupaten Halmahera Barat.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada pemerintah daerah kabupaten Halmahera Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pemerintah daerah kabupaten Halmahera Barat.

KERANGKA TEORI

Konsep Rekrutmen

Price (2007:114) menyatakan rekrutmen yang baik mampu mewujudkan kualitas SDM untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Rivai (2008:157) menyatakan masalah dalam rekrutmen meliputi: (1) identifikasi strategi rekrutmen berdasarkan informasi analisis pekerjaan dan perencanaan SDM, (2) aturan dan cara rekrutmen dalam pengorganisasian tujuan yang ditetapkan, (3) proses rekrutmen sebagai dasar penempatan, (4) metode rekrutmen dengan jenis pekerjaan atau tugas yang berbeda, (5) penempatan dalam organisasi, (6) deskripsi aturan tentang aplikasi dalam rekrutmen dan seleksi.

Memahami pentingnya rekrutmen ini dilandasi oleh pengertian bahwa rekrutmen adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang menjangkau calon SDM untuk kemudian di seleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Ada beberapa teori yang dapat digunakan untuk melandasi pengertian rekrutmen. Teori pilihan (*choice theory*), teori standar (*standard theory*), teori kebutuhan kerja (*work need theory*), teori spesifikasi kerja (*work specification theory*) dan teori kualifikasi (*qualification theory*).

Konsep Kompetensi

Walker (2007:77) selanjutnya Janawi (2012:29) menyatakan bahwa dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Kompetensi” diartikan dengan arti cakap atau kemampuan. Pengertian kompetensi yang dikaitkan dengan kompetensi pegawai adalah gambaran profesional atau tindakan pegawai dalam mewujudkan keberhasilan.

Menurut Thierauf (2008:87) pemahaman mengenai kompetensi individu mempunyai keterkaitan dengan teori kerja. Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memerlukan orang-orang yang berkompotensi dibidangnya. Artinya antara aktivitas kerja dan kompotensi menjadi satu kesatuan dalam menghasilkan penilaian tentang pekerjaan.

Konsep Motivasi

Ada lima teori motivasi yang mendukung, yaitu teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y dari McGregor, teori prestasi McClelland, teori harapan dari Vroom dan teori ERG dari Clayton Alderfer. Teori utama yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada teori ERG. Berikut akan diinterpretasikan mengenai hirarki kebutuhan motivasi Maslow:

- a. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis)
- b. *Safety or security needs* (kebutuhan akan keamanan)
- c. *Love needs*
- d. *Esteem needs Needs for self actualization* (kebutuhan aktualisasi diri).

Herzberg (Gibson, ivancevic dan Donney, 2010:149) mengembangkan teori pemeliharaan atau teori dua faktor X dan Y tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa atau faktor yang membuat orang yang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang atau faktor ekstrinsik. Pada intinya, wujud dari teori ini juga dikenal sebagai teori *motivator-hygiene* (teori H-M).

Konsep Disiplin.

Menurut Siagian (2002:305) Disiplin, "adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Menurut Saydam (2000:208) tentang bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar sebagai berikut: a) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan yang ingin dicapai. b) Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif kerja pegawai dalam melakukan kerjanya. c). Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya. d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai. e) Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja. Selain usaha meningkatkan kedisiplinan maka perlu dikeluarkan aturan-aturan berupa sanksi hukuman bagi para pegawai yang melanggar tata tertib dan tidak melaksanakan kewajiban dengan baik.

Konsep Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006:14), budaya adalah seperangkat nilai-nilai yang dipelajari, diyakini, memiliki standar pengetahuan, moral, hukum, dan perilaku yang disampaikan oleh individu, organisasi atau masyarakat untuk bertindak sesuai kebiasaan dasar dalam memandang dirinya.

Teori *organization culture fundamental* yang dikemukakan oleh Algerrow (2008:33) bahwa organisasi yang maju dan modern memiliki filosofi fundamental yang mengikat setiap anggota organisasi memiliki nilai perekat budaya dalam

mengajukan organisasi atau perusahaan. Handy (2007:17) menyatakan mendiagnosis budaya tercermin pada teori kepekaan (*sensitivity theory*), teori kebebasan (*independence theory*), teori keberanian (*bravenes theory*) dan teori keterbukaan (*transparency theory*).

Konsep Kepuasan Kerja.

Teori dua faktor (*two factor theory*) dari Herzberg dalam Rivai (2008:257) menyatakan bahwa prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yang satu dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factor* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivator*.

Satisfier atau *motivator* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, tantangan kerja, prestasi, penghargaan dan tanggungjawab kerja.

Theory of Satisfied didasarkan pada hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hubungan tersebut dimulai ketika individu bekerja dan menghadapi berbagai dinamika kerja.

Kepuasan merupakan sebuah pengalaman yang tertanam dalam asumsi tentang perasaan yang dialami terhadap kegiatan atau tindakan yang dilakukan (Alvero, 2006:52). Mengungkapkan perasaan mengenai kepuasan dan ketidakpuasan sangat tergantung pada kegiatan dan tindakan yang dihasilkan. Kepuasan bermakna positif dan ketidakpuasan bermakna negatif terhadap sebuah asumsi yang disikapi.

Konsep Kinerja

Kinerja merupakan suatu manifestasi hasil yang dicapai, menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kegiatan mencapai hasil kerja. Seseorang tidaklah memiliki kinerja tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya untuk menghasilkan suatu yang bias dinilai (Harsey and Blandhard, 2007:93)

Loury (2008:75) menyatakan kinerja merupakan aktualisasi individu, kegiatan dan organisasi untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa yang dinilai dari penilaian secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan kesetiaan. Semakin bagus kinerja yang dihasilkan maka semakin besar pengaruhnya indikator penilaian

METODE PENELITIAN

Penelitian *exploratory* yaitu berusaha untuk mencari hubungan-hubungan yang relative baru, sedangkan *explanatory* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu objek penelitian.

Jenis data penelitian adalah kuantitatif yang terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan penyebaran kuesioner serta wawancara. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat.

Waktu penelitian selama 5 bulan mulai Januari sampai Mei 2016. Lokasi penelitian di Kabupaten Halmahera Barat Provinsi Maluku Utara

Populasi terdiri dari pegawai SKPD, Kecamatan/ kelurahan, Sekolah dan puskesmas. Sampel adalah kumpulan sampling unit yang dipilih dari suatu kerangka sampling. Emory dan Cooper (1991).

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dengan *analisis Inferensial* yakni dengan menggunakan tehnik statistik inferensial parametrik dengan memilih analisis kausalitas *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *software Linier Structural Relation LISREL* versi 8.70 for Windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Rangkuman pengaruh setiap variabel dengan melihat nilai *t-value*. Jika nilai *t* hitung lebih besar dari *t* kritis (1,96), maka hubungan antar variabel signifikan.

No	Variabel Independen	Variabel dependen	Pengaruh	Estimasi			t-Value	Ket
				Direct	Indirect	Total		
1	Rekrutmen	Kepuasan kerja	X1→Y ₁	0,30	0,00	0,30	2,52	(+) Sig
2	Kompetensi	Kepuasan kerja	X2→Y ₁	0,42	0,00	0,42	2,87	(+) Sig
3	Motivasi	Kepuasan kerja	X3→Y ₁	0,31	0,00	0,31	2,85	(+) Sig
4	Disiplin	Kepuasan kerja	X4→Y ₁	0,11	0,00	0,11	2,49	(+) Sig
5	Budaya Organisasi	Kepuasan kerja	X5→Y ₁	1,02	0,00	1,02	2,44	(+) Sig

6	Rekrutmen	Kinerja Pegawai	$X1 \rightarrow Y_2$	0,02	0,00	0,02	0,20	(+)T dk Sig
7	Kompetensi	Kinerja Pegawai	$X2 \rightarrow Y_2$	0,46	0,00	0,46	2,55	(+) Sig
8	Motivasi	Kinerja Pegawai	$X3 \rightarrow Y_2$	0,16	0,00	0,16	2,35	(+) Sig
9	Disiplin	Kinerja Pegawai	$X4 \rightarrow Y_2$	-0,01	0,00	-	-	(-) Sig
10	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	$X5 \rightarrow Y_2$	0,27	0,00	0,27	0,61	(+)T dk Sig
11	Kepuasan kerja	Kinerja pegawai	$Y1 \rightarrow Y_2$	0,88	0,00	0,88	3,78	(+) Sig
12	Rekrutmen	Kinerja melalui kepuasan kerja	$x1 \rightarrow y_2$	0,02	0,26	0,28	9,53	(+) Sig
13	Kompetensi	Kinerja melalui kepuasan kerja	$x2 \rightarrow y_2$	0,46	0,37	0,83	10,8 5	(+) Sig
14	Motivasi	Kinerja melalui kepuasan kerja	$x3 \rightarrow y_2$	0,16	0,27	0,43	10,7 7	(+) Sig
15	Disiplin	Kinerja melalui kepuasan kerja	$x4 \rightarrow y_2$	-0,01	0,10	0,09	9,41	(+) Sig
16	Budaya Organisasi	Kinerja melalui kepuasan kerja	$x5 \rightarrow y_2$	0,27	0,90	1,17	9,22	(+) Sig

Pembahasan Hasil Penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan terbukti rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini didukung oleh teori pilihan Antonio (2009) yang menyatakan organisasi membutuhkan orang pilihan dalam mewujudkan kemajuan dan tujuan organisasi, maka diperlukan rekrutmen yang selektif. Kaitanya dengan penelitian sebelumnya terdapat persamaan yang terletak pada variabel eksogen dan endogen serta alat analisis yang digunakan yaitu SEM. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, Indikator, besar populasi dan sampel serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah Richard Hoggerst (2011) dan Luciana Mandao (2006).

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan, bahwa terbukti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Hasil penelitian terdahulu yang relevan dan ilmiah adalah Rosemary Harrison (2011), Aenkly Banamax (2001), dan Akram Zaki (2011) Mutakhir Amir (2011). Fahri Ahmad (2012).

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan, bahwa terbukti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini didukung oleh teori dua faktor dari Herzberg dalam Sudrajat (2006:82) menyatakan bahwa manusia di dalam terpenuhinya kepuasannya diperhadapkan dengan dua faktor yang biasa disebut model dua faktor yaitu faktor motivasi dan faktor *hygiene*/pemeliharaan. Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah Rosemary Harrison (2011) dan Richard Hoggerst (2011).

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis, ditemukan bahwa terbukti disiplin memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini didukung oleh teori Immim (2009) yang menyatakan bahwa setiap orang dalam menjalankan aktivitas kerja berupaya untuk berdisiplin dalam memenuhi kepuasan kerjanya. Penelitian terdahulu yang relevan adalah M. Harlie (2013). Hasibuan (2011), Saydam (2011) dan M. Toha Mahmum (2008)

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis penelitian ini, terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini didukung oleh teori Jones (2006). yang memberikan penguatan bahwa dalam melihat konsep budaya organisasi sebagai cara pandang dalam mencapai tujuan yang meliputi integritas, identitas, tanggungjawab, kedisiplinan dan orientasi hasil. Hasil Penelitian terdahulu yang relevan adalah Rosemary Harrison (2011), Aenkly Banamax (2001), dan Akram Zaki (2011).

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan, bahwa terbukti rekrutmen berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini didukung oleh teori regenerasi pilihan oleh Lowie (2009) yang memberikan penguatan bahwa dalam

melihat konsep budaya organisasi sebagai cara pandang dalam mencapai tujuan yang meliputi integritas, identitas, tanggungjawab, kedisiplinan dan orientasi, hasil hasil penelitian terdahulu yang relevan antara lain dari Richard Hoggerst (2011) dan Luciana Mandao (2006).

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan, bahwa terbukti variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini didukung oleh teori kesuksesan yang dikemukakan oleh Alvin (2007)., serta hasil penelitian terdahulu yang relevan antara lain dari Rosemary Harrison (2011), Aenkly Banamax (2001), dan Akram Zaki (2011).

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan, bahwa terbukti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Didukung oleh teori ERG dari Alderfer dalam Rivai (2006). Teori ini memberi penguatan bahwa setiap orang dalam menjalankan aktivitas kerja berupaya untuk termotivasi dalam memenuhi kinerjanya, serta hasil penelitian. Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan hasil penelitian ini antara lain dari Rosemary Harrison (2011), dan Richard Hoggerst (2011).

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis permasalahan yang diajukan diperoleh hasil penelitian yang tidak dapat membuktikan bahwa disiplin memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi sebaliknya disiplin memberi pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Teori yang paling relevan untuk memperbaiki dengan melihat pengaruh negatif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai adalah Irmim (2009). Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya, M. Harlie (2013). Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja disamping motivasi dan pengembangan karir juga berpengaruh namun tidak signifikan dan M. Toha Mahmum (2008). Bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi sangat nyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai.,

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis penelitian ini, terbukti bahwa ada pengaruh positif tapi tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini didukung oleh teori struktur dikemukakan oleh Rudolph (2003, serta hasil penelitian

terdahulu yang relevan dengan hasil penelitian ini antara lain dari Rosemary Harrison (2011), Aenkly Banamax (2001), Bayu Hestianto (2010) dan Akram Zaki (2011).

Melalui kepuasan kerja yang dicapai, pegawai dapat meningkatkan kinerja baik secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan selalu menunjukkan tingkat kesetiiaannya. Teori yang dapat digunakan sebagai sebuah pendekatan di dalam memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, adalah teori keadilan Hersey dalam Robbbins (2006).

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan, bahwa terbukti secara tidak langsung rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya apabila dimensi-dimensi rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin dan budaya organisasi berupa diterapkan secara bersama-sama maka akan semakin baik tingkat kepuasan kerja pegawai dan secara tidak langsung meningkatkan volume kerja dan kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin dan Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Kompetensi, dan Motivasi, secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Rekrutmen dan Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif tapi tidak signifikan Ini berarti penerapan rekrutmen belum seluruhnya menjadikan pegawai mampu dalam meningkatkan kinerjanya. Indikator Budaya organisasi berupa integritas, indentitas, tanggungjawab, disiplin dan orientasi hasil secara bersama-sama memberi penguatan secara positif, namun memberi kontribusi yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Disiplin yang dimiliki pegawai di Pemerintahan Daerah Kabupaten Halmahera Barat masih sangat rendah, sehingga tidak dapat mendukung peningkatan.

Saran

Menerapkan rekrutmen pengkaderan yang tepat agar setiap pegawai menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja, efisien dan efektif serta setia pada organisasi. Pemeliharaan dan penerapan disiplin yang baik harus ada aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,

keteladanan pimpinan, adakan pengawasan melekat, berikan perhatian kepada pegawai yang dipimpinnya, keteladanan pimpinan dan ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung teganya disiplin. Budaya organisasi masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan, agar setiap pegawai memahami filosofi organisasi dimana dia bekerja dan mengaktualisasikan dalam rangka meningkatkan kinerja, disamping itu Pemerintah Halmahera Barat harus dapat memenuhi fasilitas rumah dinas dan transportasi dalam rangka mendukung kinerja pegawainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisty, Suwito, 2004. *Motivasi Kerja dan Kepuasan: Tinjauan Herzberg*. Penerbit Pustaka Binaman, Jakarta.
- Algerrow, MG, Adam, 2008. *Human Resource Management*. West Publishing Company, New York.
- Algreto, Marshall, 2007. *Performance by Human Resource Management Handbook*, Published by Ohio University Press.
- Anne Willy, 2008. *Analisis of Organization Commitment, Culture and Discipline toward Morality and Performance by Lecture of San Francisco University*.
- Darmawati, 2010. *Pengaruh Rekrutmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan serta Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perusahaan Ritel di Sulawesi Selatan*.
- Dekker, Mascule, 2007. *Motivation and Application in Globalization Era*. <http://www.journalmotivation.com.id>.
- Dunga, Herbergson, 2003. *Theory of Motivation in Human Resource Management*. <http://www.Journalmotivation.com.id>.
- Fatika, Sari, 2010. *Sistim Rekrutmen dalam Peningkatan Kualitas SDM*. Rajawali Press, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, FE Universitas Diponegoro, Semarang.
- Follet, Marquett, 2004. *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>.
- Gully, Lincoln, 2008. *Competence and Managemen*. Routledge and Kegan Paul, London
- Halorand, Michael, 2009. *Application of Human Resource in High Performance*, Journal of Human Resource, Vol.5, 1-10 <http://google.com>

- Harsey Paul and Blanchard, Kenneth H, 2007. *Management Organization Behavior, Utilizing Human Resources* 4th, Ed. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentices. Hall. Inc.
- Jerald Greendberg, 2008. *Affact of Motivation, Commitment, Morality and Competence toward Performance and Correlation with Increasing Human Resource Quality in Scientific Software International Inc. Chicago.*
- Lowie, Michael, 2008. *Management*. Edisi Kedelapan, Alih Bahasa H. Gunawan, Erlangga, Jakarta.
- Luciana Mandao, 2006. *Pengaruh Rekrutmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja (Studi pada PT.Astra Argo Lestari Tbk. Jakarta).*
- Luckent, McEachem, 2004. *Motivation of Personal Satisfied in ProspectiveTheories.* <http://www.jaounalmotivation.Com.id>.
- Maan, Geogre, 2008. *Organization Theory: Structure Desingns and Application.* Prentice Hall int Ed. Englewood Cliff, New Jersey.
- Mckenna, Eugene, 2004. *The Essence of Management Sumber Daya Manusia.* Penerbit Andi, Yokyakarta.
- Mutakhir Amir, 2011. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana Prasarana terhadap Kinerja dan Kualitas Pendidikan.*
- Nelson, Neli, 2007. *Human Resource Management in Stregth Quality Prospektive.* Published McGraw Hill, New York.
- Price, Dhurman, 2007. *Human Resource Management*, West Publishing Company, New York.
- Quinn, HR, 2007. *Organization Culture in Theories and Application*, Prentice Hall int Ed, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Reymond, Mcleod, 2009. *Competence Organization Commitment moral toward Job Satisfaction as Predictor of Attitudes Change in a Non-Western Setting.*
- Richard Hoggerst, 2005. *The Competence, Motivation and Commitment Satisfaction Affect toward Performance, Australia College.*
- , 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Edisi Lengkap. Penerbit PT. Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Rosemary Harrison, 2005. *Analysis of Culture Organization Competence Motivation toward, Commitment to Increasing the Performance of Employee in Florida Government.*
- Rudolph, Storey, 2003. *Managing Resource and Relations*, Buckingham, Open University Press.

- Samuelson, George, 2008. *Theory of Performance Human Resource Management*, McGraw Hill inc. Tokyo.
- , 1997. *Perspective The Human Resource Management*, Harper and Row, New York.
- Selly, Heberty, 2007. *Prespektive The Human Resource Quality*, Harper and Row, New York.
- Stefanie, Melany, 2006. *Organization Theory Integrating Structure and Behavior*. Prentice Hall, International Eds, New York.
- Stuggart, TG. 2005. *Organization Performance in Behavior Science Quarterly*, Juni, hal.91-96. *Administration Science Science Quarterly* Juni, hal. 91-96.
- Terry, GR., 2005. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, USA.
- Tohardi, Ahmad, 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen SDM*. Penerbit Universitas Tanjungpura, Mandar Maju, Bandung.
- Tunggal, amin Widjaja, 2007. *Teori dan Kasus Budaya Organisasi*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Winardi, Hardjosoedarmo, 2005. *Paradigma SDM dalam Kinerja Kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. *Jurnal Pendukung*
- Yoder, Jhon D. 2008. *Recruitment of HRM in Organization Everyday Life*. 2nd ed. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.

Jurnal Pendukung.

- Aenkly Banamax, 2011. *Affect of competence, Corporate Culture and Satisfaction toward Performance (Jurnal)*
- Akram Zaki, 2011. *Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan di Provinsi Sumatera Selatan (Tesis)*
- Anne Willy, 2008 *Analysa of Organization Commitment, Culture and Discipline toward Morality and Performance by Lecture of San Fransisco University (Jurnal)*
- Jack Halloran, 2007. *The Effect of Format Mentoring on Employee Competence, Motivation, Moral toward Organization Commitment and Job Performance (Jurnal)*
- Jerald Greenberg, 2008. *AFFECT OF Motivation, Commitment, Morality and Competence toward Performance and CoRelation with Increasing Human Resources Quality in Scientific Software International Inc. Chicago (Jurnal)*

- Luciana Mandao, 2006. Pengaruh Rekrutment Organisasi. Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap kepuasan kerja dan Kinerja (Studi pada PT.Astra Argo Lestari Tbk. Jakarta (Jurnal)
- Lira Sumantoro, 2010. Kajian Analisis Kinerja Pelayanan Tenaga Medis terhadap Peningkatan Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Dharmais Jakarta (Tesis)
- P. Castika, 2001. Factors Affecting Successful Implementation of High Performance Teams (Jurnal)
- Rosemary Harrison, 2005. Analysis of Culture Organization, Competence Motivation Toward Commitment to Increasing the Performance of Employee in Florida Government (Disertasi)
- Welgraith Tysonic, 2008. Affect Organization Commitment, Culture in Work and Leadership toward Performance and Satisfaction (Jurnal).