

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

### **Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu**

### **Analysis of Factors Affecting Employee Performance at SMP Negeri 2 Pangkalan Susu**

*Zea Pratiwi<sup>1</sup>, Syaiful Bahri<sup>2</sup>, Leylia Khairani<sup>3</sup>*

*Email : zeapратиwi24@gmail.com*

*Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara  
20371*

**Abstract.** The purpose of this study was to analyze and determine the influence of organizational culture, job satisfaction and leadership style on employee performance at SMP Negeri 2 Pangkalan Susu. This study uses a quantitative associative approach with data collection techniques through literature study and questionnaires. The population and research sample were all staff and teachers at SMP Negeri 2 Pangkalan Susu totaling 30 employees. This research uses validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing using the SPSS program. The results showed that: (1) partially organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at SMP Negeri 2 Pangkalan Susu; (2) partially job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of employees of SMP Negeri 2 Pangkalan Susu; (3) partially the leadership style has a positive and significant effect on the performance of the employees of SMP Negeri 2 Pangkalan Susu; (4) simultaneously organizational culture, job satisfaction and leadership style have a significant effect on the performance of employees of SMP Negeri 2 Pangkalan Susu.

**Keywords:** *Organizational Culture, Job Satisfaction, Leadership Style, Performance.*

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)  
url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----  
Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Menurut (Hamali, 2018) menjelaskan bahwa “Perusahaan membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi”.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini sangat melimpah sehingga mengharuskan bangsa Indonesia untuk berfikir bagaimana cara mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang sudah ada. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai.

SMP Negeri 2 Pangkalan Susu merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri yang ada di wilayah perbatasan antara Provinsi Aceh dan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Desa Perkebunan Perapen Kecamatan Pematang Jaya Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara. Lembaga pendidikan ini berada di paling ujung Kabupaten Langkat yang terpisah oleh perairan sehingga berbatasan langsung dengan Provinsi Aceh.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu masih berada pada kondisi yang belum ideal. Menurut (Nawawi, 2013) “Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi”. Beberapa fenomena yang diperoleh diantaranya

# JURNAL AKMAMI

---

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

masih ditemukan sebagian pegawai sekolah yang kurang memahami norma yang berlaku seperti pulang lebih awal atau masih tetap berada di luar ruangan pada saat jam kerja, hal ini disebabkan karena kurang tegasnya pimpinan sekolah dalam memberikan sanksi kepada pegawai. Masih kurangnya kepercayaan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga ada pegawai yang bekerja tanpa rasa tanggungjawab dan semangat yang tinggi dan hasil kerjanya kurang memuaskan. Ini terlihat ada beberapa pegawai yang dalam melakukan pekerjaan bisa dilakukan beberapa hari dan bahkan beberapa minggu, misalnya dalam mengurus surat izin pindah kerja/sekolah.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang pekerja jalani. Menurut (Suparyadi, 2015) “Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang mana para pegawai memandang pekerjaan mereka”. Pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu masih terlihat kurangnya kepuasan kerja pegawai dalam melakukan kerja sama antara rekan kerja yang dianut oleh pegawai yang ada di sekolah baik dari atasan dengan bawahan atau bahkan antar pegawai, yang berupa keengganan membantu kesulitan antar sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, sementara dengan adanya kerjasama yang baik antar pegawai merupakan pendorong tercapainya hasil kerja yang optimal.

Dalam masalah ini peran pimpinan sangat dibutuhkan dikarenakan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawainya. Menurut (Tobari, 2014) “Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Namun pimpinan belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya, karena pimpinan juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya, karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada pegawai tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua pegawai selaku bawahannya.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja umumnya mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standart dan kriteria yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam organisasi

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut (Lestari, 2018) kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan (Suparyadi, 2015) menyatakan bahwa Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan atau target suatu organisasi biasanya bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja pada organisasi tersebut. Menurut (Robbin & Timothy, 2015) terdapat 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: 1) Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut; 2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan; 3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain; 4) Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian; 5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan; 6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya; 7) Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya”.

### **Budaya Organisasi**

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya organisasi dapat ditempatkan pada arah nilai (*values*) maupun norma (*behavioral norms*). Budaya organisasi sebagai nilai merujuk pada segala sesuatu dalam organisasi yang dipandang sangat bernilai (*highly valued*), sedangkan sebagai norma perilaku (*behavioral norms*) budaya organisasi mengacu pada bagaimana sebaiknya elemen-elemen (anggota) organisasi berperilaku. Menurut (Waworuntu, 2016) Budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya. Sedangkan menurut (Arifin, 2017) Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

(Lestari, 2018) mengemukakan ada beberapa indikator dari budaya organisasi yaitu:

1) Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi; 2) Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias; 3) Kepribadian. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal; 4) Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien; 5) Orientasi tim. Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

### **Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut (Mahmudi, 2010) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan (Tobari, 2014) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

(Suprpto, 2015) mengemukakan indikator-indikator pada kepuasan kerja sebagai berikut: 1) Kepuasan dengan gaji; 2) Kepuasan dengan promosi; 3) Kepuasan dengan rekan kerja; 4) Kepuasan dengan penyelia; 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

### **Gaya Kepemimpinan**

Suatu gaya pemimpin atau manajer dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi pegawai yang berada dibawahnya. Gaya kepemimpinan mengundang arti bagaimana cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk dapat lebih berusaha dalam mencapai tujuan organisasi. (Nawawi, 2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

mengamati dari luar. Sedangkan (Siagian, 2015) mendeskripsikan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan.

(Nawawi, 2013) menyatakan bahwa ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan yaitu: 1) Kemampuan memberikan instruksi kepada karyawan secara jelas; 2) Komunikasi yang di jalin antara pemimpin dengan karyawan; 3) Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan karyawan; 4) Pemberian kesempatan karyawan menyampaikan ide tentang pekerjaan; 5) Kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan; 6) Pemberian teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja; 7) Sistem pengawasan pemimpin terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yang didasari oleh pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka-angka dan dianalisa dengan menggunakan prosedur statistik. Pengumpulan data melalui studi pustaka dan kuesioner dan diukur dengan skala likert. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu. Sampel penelitian adalah seluruh staff dan guru di SMP Negeri 2 Pangkalan Susu yang berjumlah 30 pegawai. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Sosial Sciens*).

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Tabel 2. Uji t

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		1.251	.222
X1	.851	5.311	.000
X2	.764	4.472	.000
X3	.838	5.160	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

Nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha yaitu 0,05 atau  $t_{hitung} = 5,311 > t_{tabel} = 2,051$  ( $n-k=30-3=27$ ), dapat disimpulkan bahwa secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMPN 2 Pangkalan Susu.

Nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha yaitu 0,05 atau  $t_{hitung} = 4,472 > t_{tabel} = 2,051$  ( $n-k=30-3=27$ ), dapat disimpulkan bahwa secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMPN 2 Pangkalan Susu.

Nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha yaitu 0,05 atau  $t_{hitung} = 5,160 > t_{tabel} = 2,051$  ( $n-k=30-3=27$ ), dapat disimpulkan bahwa secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMPN 2 Pangkalan Susu.

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama variabel bebas (budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

**Tabel 3. Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892.976	3	297.659	10.160	.000 <sup>b</sup>
	Residual	761.724	26	29.297		
	Total	1654.700	29			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha yaitu 0,05 atau nilai  $F_{hitung} = 10,160 > F_{tabel} = 2,975$  ( $df1=k-1=4-1=3$ ) sedangkan ( $df2=n-k=30-4=26$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap kinerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMPN 2 Pangkalan Susu, ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu penerapan budaya organisasi berupa peraturan, nilai dan norma yang ada sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari tingginya kesadaran diri para pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dilembaga tersebut, para pegawai merasa memiliki kewajiban untuk memberikan contoh yang baik untuk para siswa-siswinya dengan cara bertindak sesuai dengan norma serta nilai yang berlaku dan terus berkemauan untuk menyesuaikan diri dengan segala ketentuan yang berlaku dilembaga. Para pegawai juga memiliki inisiatif yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah terlebih dahulu bahkan para pegawai berkeinginan tinggi untuk terus mengembangkan diri serta kemampuan yang dimiliki agar dapat lebih optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan dan untuk mencapai keinginan itu para pegawai setuju untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh instansi-instansi terkait. Selain itu para pegawai juga setuju untuk bekerjasama secara tim baik dalam melakukan suatu pekerjaan, mempertimbangkan setiap keputusan serta menyelesaikan permasalahan yang ada untuk hasil yang terbaik. Hal ini merupakan langkah yang bagus karena integrasi internal yang diharapkan oleh lembaga dan pimpinan dapat berjalan baik, kondisi ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Waworuntu, 2016) yaitu “Budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya”.

Namun masih ada beberapa faktor yang dapat menjadi kendala bagi lembaga dalam menjalankan kebijakan ini yaitu masih adanya pegawai yang tidak mematuhi dan mentaati peraturan yang ada dikarenakan tidak adanya sanksi tegas oleh pimpinan terkait pelanggaran yang dilakukan. Selain itu juga masih ada pegawai yang menganggap bahwa pengalaman lebih dibutuhkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan maupun menyelesaikan permasalahan daripada bekerjasama secara tim.

Apabila pegawai sudah memahami keseluruhan dari nilai-nilai yang ada maka pegawai tersebut akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian lembaga. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian para pegawai dalam bekerja sehingga akan menjadi kinerja individual. Ditambah dengan sumber daya

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

manusia yang ada, sistem dan teknologi serta aspek-aspek lainnya maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018), (Widodo, 2010) dan (Supriyadi, 2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMPN 2 Pangkalan Susu, ini menunjukkan bahwa apabila seorang pegawai merasakan suatu kepuasan akan pekerjaannya maka kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.

Harapan para pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu telah terpenuhi terlihat dari banyaknya respon positif yang diberikan oleh para pegawai. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu yang merasa puas akan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan latar belakang serta bidang yang dikuasai dan merasa puas atas gaji atau upah yang diterima berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan. Para pegawai merasa puas karena usaha serta kerja keras mereka juga dapat di apresiasi melalui pengadaaan promosi dan pegawai merasa semangat mereka untuk berprestasi dalam pekerjaan lebih meningkat dengan adanya promosi tersebut. Selain itu para pegawai merasa senang atas hubungan yang tercipta dengan sesama rekan kerja, mereka beranggapan hubungan dengan rekan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Disini dapat dilihat bahwa pimpinan berhasil menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membuat pegawai merasa puas akan apa yang mereka peroleh dan kerjakan, kondisi ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Tobari, 2014) yaitu “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Namun ada beberapa kendala yang harus dihadapi oleh pimpinan pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu untuk terus mempertahankan keadaan ini yaitu masih banyak pegawai yang merasa tidak puas akan gaji atau upah yang diberikan untuk para pegawai honorer. Dilihat dari pekerjaan dan beban kerja yang relative sama dengan pegawai negeri seharusnya pegawai honorer berhak mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi atau minimal sesuai dengan standart upah minimum yang berlaku di daerah tersebut. Sebagian pegawai juga

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

merasa kurang nyaman dengan beberapa pegawai yang merasa pendapatnya adalah yang terbaik tanpa mau menerima dan menghargai pendapat yang diberikan rekan kerja yang lain.

Kepuasan kerja seorang pegawai akan terwujud apabila harapan atau keinginan pegawai tersebut terhadap pekerjaannya dapat tercapai. Kepuasan merupakan kunci utama dari munculnya keinginan untuk meningkatkan kinerja. Secara tidak langsung apabila pegawai tersebut merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya maka akan menaikkan tingkat kinerja pegawai tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila harapan terhadap pekerjaannya tidak tercapai maka secara tidak langsung akan menurunkan tingkat kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Arda, 2017), (Juniantara, & Riana, 2015) dan (Tanjung, & Rosmaini, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMPN 2 Pangkalan Susu, ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan semakin baik kepada pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu sudah berjalan dengan baik. Ini dapat terlihat dari banyaknya pegawai yang merasa pimpinan dapat memberikan perintah atau instruksi dengan baik serta mengarahkan setiap tugas yang diberikan secara jelas kepada para pegawainya dan pimpinan dengan senang hati berdiskusi dengan pegawai yang kurang mengerti dengan tugas yang diberikan. Para pegawai merasa komunikasi yang terjalin dengan pimpinan juga sangat baik bahkan pimpinan dengan senang hati berbagi informasi dengan para pegawainya. Saat jam kerja, pimpinan juga tidak segan memotivasi mereka untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya bahkan pimpinan juga memberikan pujian atas pekerjaan yang mereka selesaikan dengan baik. Pegawai mengatakan bahwa hal ini secara tidak langsung membuat mereka memiliki keinginan yang tinggi untuk lebih berprestasi dari sebelumnya. Disini dapat dilihat bahwa pimpinan mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan sangat baik, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Nawawi, 2013) yaitu "Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar".

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

Namun tetap ada hal-hal yang harus diperbaiki oleh pimpinan untuk kebaikan lembaga kedepannya yaitu pimpinan cenderung tidak terbuka dalam menerima setiap pendapat dan masukan yang diberikan oleh pegawai, karena pimpinan yang baik seharusnya mendengarkan setiap suara dari para pegawainya untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Selain itu pimpinan juga kurang tegas dalam menyingkapi segala pelanggaran yang dilakukan pegawai sehingga pegawai merasa melakukan pelanggaran merupakan hal yang biasa karena tidak ada efek jera atau sanksi yang diberikan atas perbuatan tersebut.

Oleh karena itu seorang pimpinan diharuskan untuk melaksanakan pengawasan langsung terhadap pegawainya, dengan begitu pimpinan dapat menyaksikan secara langsung seluruh kekurangan-kekurangan para pegawainya, penyimpangan-penyimpangan yang ada dan sekaligus dapat mengatasi segala permasalahan, dan memecahkannya. Sehingga apa yang telah direncanakan atau apa yang telah dicita-citakan oleh lembaga tersebut dapat dicapai dengan baik. Pengawasan merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya apabila terjadi penyimpangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Widodo, 2010), (Sari, M., Muis, M., & Hamid, 2012), (Arianty, 2018) dan (Khair, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara simultan budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu. kinerja para pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu sudah sangat baik. Ini didasarkan pada banyaknya pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai yang diharapkan dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki, bahkan para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai target yang ditetapkan oleh pimpinan. Selain itu para pegawai juga merasa memiliki keterikatan yang tinggi pada pekerjaan yang dilakukan sehingga para pegawai terpacu untuk mengerahkan potensi yang dimiliki secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Disini dapat dilihat bahwa para pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu memiliki kualitas dan kuantitas yang baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hal ini

# JURNAL AKMAMI

---

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Suparyadi, 2015) yaitu “Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Namun masih ada kebiasaan-kebiasaan yang harus diperhatikan untuk saat ini yaitu masih ada sebagian pegawai yang suka menunda dalam menyelesaikan pekerjaannya, ini merupakan kebiasaan buruk yang dapat menghambat tercapainya tujuan yang diharapkan oleh lembaga itu sendiri. Dan masih ada juga sebagian pegawai yang memiliki komitmen yang rendah terhadap lembaga sehingga mereka merasa tidak ikut bertanggung jawab atas setiap permasalahan yang terjadi pada lembaga. Kebiasaan-kebiasaan seperti inilah yang dapat menyebabkan pegawai merasa tidak harus mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas dan berakibat pada menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Ada banyak faktor-faktor yang dapat menyebabkan meningkatkan kinerja seorang pegawai menurut (Sutrisno, 2009) ”Kinerja dipengaruhi oleh : Kualitas dan kemampuan pegawai (hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai), Sarana pendukung (hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja: keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai: upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), dan Supra sarana (hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen)”.

Faktor pertama yaitu kualitas dan kemampuan pegawai. Pada umumnya hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara pegawai bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sebesar 80% pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan, sebesar 76% pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan sebesar 63% pegawai bersedia mengikuti setiap program pelatihan yang diadakan untuk lebih dapat meningkatkan kemampuan yang mereka miliki. Selain itu juga sebesar 73% pegawai merasa motivasi yang diberikan oleh pimpinan berhasil meningkatkan prestasi kerja mereka. Disini dapat dikatakan bahwa kualitas dan kemampuan pegawai yang ada pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu sudah sangat baik, terlihat dari para pegawai yang memiliki motivasi tinggi untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki sehingga target yang diberikan pimpinan tercapai dengan tepat waktu. Meskipun masih ada sebesar 7% pegawai yang masih suka menunda

# JURNAL AKMAMI

---

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

pekerjaan yang diberikan, namun hal itu tidak mempengaruhi kualitas dan kemampuan kerja yang dimiliki sebagian besar pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu.

Faktor kedua yaitu sarana pendukung. Sebagian pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu sebesar 93% pegawai merasa puas atas gaji atau upah yang diterima sesuai dengan golongan atau jabatan dan sebesar 53% pegawai merasa puas dengan hubungan yang tercipta dengan sesama rekan kerja. Disini dapat dikatakan pimpinan atau lembaga berhasil membuat para pegawai merasa puas akan sarana yang diberikan. Meskipun ada sebesar 7% yang merasa tidak puas atas gaji dan upah yang diterima sesuai dengan golongan atau jabatan, ketidakpuasan ini lebih mengarah kepada tenaga honorer yang merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung. Namun dari persentase diatas sudah dapat terlihat bahwa sebagian besar pegawai yang ada pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu sudah merasa puas karena apa yang mereka dapatkan sesuai dengan yang mereka harapkan.

Faktor ketiga yaitu supra sarana. Sebagian pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu sebesar 97% pegawai mengatakan bahwa komunikasi yang baik tercipta antara pimpinan dan para pegawai dan sebesar 73% pegawai beranggapan hubungan yang baik dengan pimpinan dapat berdampak positif pada prestasi kerja pegawai. Selain itu 80% pegawai mengatakan pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap segala hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Disini dapat dilihat bahwa hubungan antar sesama yaitu kepada para pegawai dan pimpinan juga sangat berpengaruh kepada kepuasan pegawai itu sendiri, bahkan secara tidak langsung dapat berdampak baik bagi prestasi kerja pegawai. Meskipun ada 27% pegawai yang tidak setuju jika hubungan dengan pimpinan dapat berdampak positif bagi pegawai. Dari keseluruhan pembahasan dapat dilihat bahwa hal-hal yang berkaitan dengan manajemen pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu berjalan dengan baik serta hubungan yang tercipta antara pimpinan dengan pegawai juga dapat dikatakan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Trang, 2013), (Tirtayasa, 2017), (Trang, 2013) dan (Widodo, 2010).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan yaitu secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

kinerja pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu. Secara simultan budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Pangkalan Susu.

Adapun saran yang penulis berikan yaitu berkaitan dengan budaya organisasi yaitu untuk para pegawai agar meningkatkan kesadaran diri sehingga memiliki kemauan untuk mentaati segala peraturan maupun norma-norma yang ada, serta memiliki kesadaran diri untuk dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja demi keberhasilan dalam mencapai tujuan dari lembaga tersebut. Berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan para pegawai honorer seperti kesesuaian gaji yang diberikan dengan pekerjaan yang dilakukan atau minimal tidak lebih rendah dari upah minimum yang berlaku di daerah tersebut. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan yaitu kepada pimpinan untuk dapat membuka diri dalam menerima masukan yang diberikan oleh para pegawai demi kebaikan bersama, serta diharapkan lebih tegas kepada para pegawai yang melakukan pelanggaran agar tidak berlanjut menjadi kebiasaan buruk kedepannya. Dengan adanya perhatian tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai yang ada pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu.

### REFERENSI

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kecerdasan emosional kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1).
- Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Pers.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(9), 611–628.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Lestari, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- L Khairani, I Hayati, DR Pulungan (2019) Penguatan Kelembagaan Bumdes Karya Tanjung Di Desa Tanjung Pasir Kabupaten *Langkat. Seminar Nasional Penelitian dan*

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>

Vol. 1 No. 3 Hal 141-155

*Pengabdian kepada Masyarakat AVoER XI, 870-876.*

Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.

Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia.

P. Robbin & Stephen Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sari, M., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(12), 2–16.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Suprpto. (2015). *Instrument Perangkat Organisasi*. Bandung: Rosdakarya.

Supriyadi, L. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Garda Jakarta). *Al-Risalah*, 9(1), 73–96.

Tanjung, H., & Rosmaini, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

Tirtayasa, S. M. (2017). Factor Analysis Of Competitiveness Small Medium Industry Case In Serdang Bedagai District, North Sumatra, Indonesia. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 6(9), 157–161.

Tobari. (2014). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.

Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 208–216.

Waworuntu, B. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor.

Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(5), 14–35.