

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang

Titi Stiawati¹, Ima Maisaroh²

^{1,2}Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jl. Raya Palka No.Km 3, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten
titistiawati@untirta.ac.id

Abstract

This study aims to analyze and determine the relationship between the influence of organizational culture, leadership style, and job satisfaction on employee performance at SMP Negeri 6 Kota Serang. The approach used is quantitative with an associative type, while data collection is done through literature and questionnaires which are measured using a Likert scale. The sample in this study was all staff and teachers at SMP Negeri 6 Kota Serang with a total of 30 people. Data testing was carried out through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, and hypothesis testing with the help of software called Statistical Program for Social Science (SPSS) version 24. The results showed that: (1) There is a positive influence and partially significant on organizational culture on employee performance at SMP Negeri 6 Kota Serang; (2) There is a positive and significant effect partially on satisfaction with the performance of employees of SMP Negeri 6 Kota Serang; (3) There is a positive and significant influence partially on leadership on the performance of employees of SMP Negeri 6 Kota Serang; (4) There is a significant influence simultaneously on organizational culture, leadership style, and job satisfaction on the performance of employees of SMP Negeri 6 Kota Serang.

Keywords: Culture Organization, Style Leadership, Satisfaction Work, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis asosiatif, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui kepustakaan dan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Sampel pada penelitian ini merupakan semua staf dan guru di SMP Negeri 6 Kota Serang dengan jumlah 30 orang. Pengujian data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan bantuan piranti lunak bernama *Statistic Program for Social Science* (SPSS) versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kepuasan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 6 Kota Serang; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kepemimpinan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 6 Kota Serang; (4) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 6 Kota Serang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja

Copyright (c) 2023 Titi Stiawati, Ima Maisaroh

Corresponding author: Titi Stiawati

Email Address: titistiawati@untirta.ac.id (Jl. Raya Palka No.Km 3, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten)

Received 11 February 2023, Accepted 17 February 2023, Published 18 February 2023

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu unsur dari keberadaan organisasi. Manusia berperan sebagai penggerak yang bersifat sentral atas roda perkembangan dan laju produktivitas. Pada dasarnya, manusia memiliki segala potensi yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha dalam meraih keberhasilan. Peran manusia yang begitu penting dan dominan menjadi pendorong bagi organisasi dalam manajemen sumber daya manusia. Maka, pengelolaan manusia dalam organisasi diwujudkan dalam sebuah sistem yang mampu mengelola kinerja manusia supaya dapat lebih efektif dan efisien dalam organisasi.

Organisasi yang bergerak secara dinamis, semakin mendorong organisasi untuk dapat mengelola dan menciptakan sumber daya manusia yang bermutu yang tercermin pada kinerjanya. Organisasi juga jelas menuntut setiap pegawai untuk bekerja dengan produktif dan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi karenakerja pegawai mempengaruhi kinerja organisasi.

Hasil kinerja pegawai dipengaruhi oleh bagaimana budaya organisasi di instansi tersebut, bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya, apakah sarana yang diberikan sudah mampu memenuhi rasa puas pegawainya. Ketiga hal tersebut mempengaruhi secara langsung kinerja pegawai, jika ketiga hal tersebut bernilai buruk atau kurang baik, tentu kinerja pegawai dalam kesehariannya tidak akan baik. Begitu juga sebaliknya, jika ketiga hal tersebut bernilai baik, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja organisasi menjadi baik.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang terletak di Provinsi Banten, Kota Serang, Kecamatan Taktakan atau lebih spesifiknya berada di Jalan Raya Taktakan Km. 02 bernama SMP Negeri 6 Kota Serang. SMP Negeri 6 Kota Serang memang bukan sekolah yang paling favorit di Kota Serang. Namun, keberadaannya sangat menunjang keberfungsian pendidikan di Kota Serang khususnya di Kecamatan Taktakan. Pegawai SMP Negeri 6 Kota Serang merupakan tenaga pengajar serta staff. Pegawai SMP Negeri 6 Kota Serang menjalankan pekerjaannya untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Keberhasilan pelayanan pendidikan dapat dilihat dari kinerja pegawainya dan ketercapaian tujuan pada siswa. Artinya, bahwa kinerja tenaga pengajar dan staff sekolah mempengaruhi keberhasilan pelayanan pendidikan yang diberikan oleh SMP Negeri 6 Kota Serang.

Nur, Nurmawati, & Tatminingsih (2020), menggagas budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena organisasi berani dalam mengambil keputusan dalam kerja walaupun berisiko.

Junaidi dan Susanti (2018), menggagas gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian promosi jabatan kepada pegawai telah sesuai dengan

pedoman yang berlaku. Pegawai yang memperoleh promosi jabatan dianggap suatu keberuntungan karena didasarkan atas pendekatan antara pimpinan bukan didasarkan atas prestasi kerja pegawai.

Timoti (2018), menggagas kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan pegawai ditandai dengan pegawai yang menjadi sering datang ke kantor, berkinerja tinggi serta konsisten terhadap organisasi sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang meningkat.

Unsur kebaruan dalam penelitian ini adalah perbedaan dalam penggunaan teori penelitian. Penelitian ini pada variabel Budaya Organisasi menggunakan aspek kesadaran individu, keantusiasan, personalitas watak, kinerja, dan orientasi tim. Pada variabel Kepuasan Kerja menggunakan aspek kepuasan atas gaji, promosi, kolega kerja, pengawas, dan pekerjaan itu sendiri. Pada variabel Gaya Kepemimpinan menggunakan indikator kemampuan memerintah kepada pegawai secara terang, komunikasi yang terlaksana antara pemimpin dan pegawai, kemampuan pemimpin dalam mengarahkan

pegawai, memberikan kesempatan pegawai untuk mengusulkan gagasan terkait pekerjaan, kemampuan pemimpin dalam memberikan memotivasi pegawai, memberikan peringatan kepada pegawai yang melanggar peraturan saat bekerja, dan pemimpin mengawasi kinerja pegawai.

Didasarkan atas penjelasan di atas, maka peneliti berkeinginan menentukan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang”. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk memahami bagaimana budaya organisasi kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang. Ini menjadi sebuah dukungan bagi SMP Negeri 6 Kota Serang untuk selalu memperhatikan serta mengelola kinerja pegawainya dengan baik.

Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai sebuah ilustrasi mengenai tingkat ketercapaian atas kegiatan dalam merealisasikan target, visi, misi, dan tujuan organisasi yang terdapat pada strategi perencanaan pada organisasi (Mahsun, 2006). Dijelaskan juga oleh Bernardin dan Russel (1993), kinerja sebagai “..... *The record of outcomes produced on ad specified job function or activity during a specified time period*”. Kinerja hanya berpedoman pada serangkaian hasil (*outcome*) yang didapatkan dari aktivitas pekerjaan seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu tindakan sebagai kata kerja bukan sebuah peristiwa yang dianggap sebagai kata benda.

Tujuan kinerja merupakan sebuah harapan atas sesuai atau tidaknya antara usaha pencapaian individu dengan tujuan organisasi. Tujuan dari kinerja pegawai secara spesifik dikemukakan oleh Sunyoto (1999) antara lain:

1. Dasar untuk mengambil keputusan dalam menentukan prestasi kerja, penghentian, dan balas jasa.
2. Mengukur penyelesaian pekerjaan pegawai.
3. Bahan evaluasi terhadap keefektifan dari semua kegiatan dalam organisasi.
4. Bahan penilaian terhadap program latihan dan tingkat efektivitas jadwal kerja, cara kerja, struktur organisasi, dan pemantauan.
5. Alat dalam upaya peningkatan motivasi kerja pegawai, sehingga mampu mencapai kinerja yang baik.

Pegawai sebagai pelaku individual dalam pekerjaan, jika mempunyai tingkat kinerja yang tinggi, maka dapat mendorong organisasi dalam mencapai keberhasilan organisasi melalui ketercapaian tujuan-tujuan organisasi. Karakteristik pegawai yang berkinerja tinggi dapat dicirikan melalui karakteristik kinerja pegawai yang disampaikan oleh Mangkunegara (2002) sebagai berikut:

1. Memiliki kesepakatan tinggi.
2. Keberanian dalam mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
3. Mempunyai tujuan nyata.
4. Berusaha dalam merealisasikan tujuan dan mempunyai rencana kerja yang merata.
5. Pemanfaatan umpan balik atas semua aktivitas kerja yang dilaksanakan.
6. Rancangan yang telah direncanakan dapat diwujudkan.

Pencapaian target kinerja direpresentasikan secara kuantitatif yang digunakan untuk mengukur keberhasilan kinerja pegawai. Robbin & Timothy (2015) mengemukakan tujuh indikator dalam pengukuran kinerja pegawai secara individu, antara lain mutu, kuantitas, kesesuaian waktu, keefektifan, independensi, kesepakatan kerja, dan tanggung jawab.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi hal terpenting dalam suatu organisasi. Dalam meningkatkan keefektifan organisasi, dicapai dengan menciptakan budaya yang kuat. Organisasi yang memiliki budaya yang ajek akan memiliki karakteristik khusus, sehingga dapat mengendalikan perilaku dalam mendorong pekerjaan pegawai. Oleh karena itu, setiap pegawai harus menghayati budaya dan seperti apa budaya tersebut terlaksanakan di dalam organisasi.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai bersama dan menghendaki seluruh orang dalam organisasi pada kehidupan organisasi (Siagian, 1995). Penjelasan serupa dikemukakan Osborne & Plastrik (2000), budaya organisasi merupakan kumpulan perasaan, perilaku, dan gambaran kognitif yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan terinternalisasi sangat mendalam.

Di samping itu, terdapat unsur-unsur yang menjadi faktor terbentuknya budaya organisasi yang dijelaskan oleh Atmosoeparto (2001), antara lain lingkungan usaha, nilai-nilai, panutan atau keteladanan, upacara, ritual, acara rutin, dan *network*. Pertama, lingkungan usaha merupakan lingkungan di tempat organisasi berjalan yang akan menentukan langkah yang harus dilakukan organisasi untuk memperoleh keberhasilan. Kedua, nilai-nilai sebagai rancangan dasar dan kepercayaan pada suatu organisasi. Ketiga, keteladanan merujuk keberhasilan pegawai lain yang dijadikan teladan bagi diri pegawai. Keempat, dalam rangka memberikan penghargaan pada pegawai, organisasi mengadakan upacara, ritual, dan acara rutin lainnya. Kelima, jaringan merupakan komunikasi tidak resmi yang dijadikan sebagai alatpenyebaran nilai-nilai budaya organisasi.

Lundberg (dalam Mohyi, 1999) memilih kelangsungan budaya organisasi dijadikan bahasan pokok dalam pengelompokkan budaya organisasi pada empat aspek, yakni (1) Artefak; (2) Perspektif; (3) Nilai; (4) Asumsi. Artefak merupakan segi-segi budaya yang terlihat berupa artefak verbal, perilaku, dan fisik dalam perwujudan nyata dari budaya organisasi. Pandangan merupakan norma yang bisa diterapkan dalam konteks tertentu. Nilai merupakan bentuk abstraksi dari perspektif yang digunakan dalam menjalankan misi organisasi. Asumsi merupakan sesuatu yang lebih mendalam dari kelas lainnya.

Indikator dari budaya organisasi dikemukakan oleh Lestari (2018), sebagai berikut.

Kesadaran Individu

Pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi bertujuan untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, pengembangan diri, mematuhi peraturan.

Keantusiasan

Dengan penuh rasa antusias, anggota organisasi mengejar ketercapaian tujuan, rencanakerja,

dan strategi yang telah ditetapkan.

Personalitas Watak

Anggota mempunyai sikap saling menghargai, terbuka, ramah, dan tanggap terhadap tingkat kepuasan orang lain.

Kinerja

Anggota organisasi mampu memenuhi mutu, jumlah, dan berdaya guna.

Orientasi Tim

Kerja sama antar anggota organisasi yang baik diiringi dengan koordinasi dan komunikasi yang efektif disertai keterlibatan aktif anggota lainnya sehingga akan menghasilkan kepuasan yang tinggi dan terciptanya kesepakatan bersama.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosi positif yang timbul disebabkan oleh umpan balik terhadap pekerjaan seseorang (Locke, 1983). Kepuasan kerja dinilai sangat penting bagi sebuah organisasi, karena salah satu penyebab kurang stabilnya suatu organisasi dikarenakan rendahnya kepuasan kerja pegawainya.

Teori kepuasan kerja terdiri dari teori ketidakcocokan, teori keadilan, dan teori dua faktor. Teori ketidakcocokan lebih menekankan pada pemikiran yang adil dan nilai rendah atas kebutuhan. Karena banyaknya unsur pekerjaan yang paling disukai yang diterminan. Teori keadilan merupakan macam lainnya dari teori perbandingan sosial dengan komponen utamanya, yakni input, hasil, orang bandingan, keadilan, dan ketidakadilan. Teori dua faktor menggambarkan motivasi kerja pegawai dalam organisasi yang dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yaitu penyebab kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja.

Suprpto (2015), mengemukakan beberapa aspek dalam kepuasan kerja, antara lain kepuasan atas gaji, promosi, kolega kerja, pengawas, dan pekerjaan itu sendiri.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai gaya tertentu dalam menjalankan kepemimpinannya yang digunakan oleh seorang pemimpin. Menurut Wahjosumidjo (1993), menjabarkan mengenai gaya kepemimpinan yang terdiri atas dua orientasi yaitu gaya kepemimpinan yang berpusat pada tugas dan kepada orang yang dipimpin. Gaya kepemimpinan yang berpusat pada tugas merupakan pemimpin yang selalu menyampaikan arahan ke bawahan, selalu mengadakan pengawasan terhadap orang yang dipimpin secara ketat, dan menyakinkan bahwa orang yang dipimpin harus melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang ada. Sedangkan, gaya kepemimpinan yang berpusat kepada orang yang dipimpin merupakan pemimpin yang memotivasi, melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, dan memiliki sikap percaya, kekeluargaan, hubungan saling menghormati dalam kerja sama antara sesama anggota.

Fiedler (dalam Siagian, 2003), mengemukakan ukuran-ukuran gaya kepemimpinan yang didefinisikan atas tiga dasar orientasi sebagai berikut.

Kekuatan Posisi

Kemampuan dalam kerja sama untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Struktur Tugas

Suatu cara untuk selalu menyelesaikan tugas dengan mengutamakan adanya keinginan.

Hubungan antara Pimpinan dan Anggota

Suatu cara yang menunjukkan perhatian dengan mengutamakan hubungan faktor manusia.

Nawawi (2013), mengemukakan bahwa terdapat indikator kepemimpinan, antara lain kemampuan memerintah kepada pegawai secara terang, komunikasi yang dijalin antara pemimpin dan pegawai, kemampuan pemimpin untuk mengarahkan pegawai, memberikan kesempatan pegawai untuk menyampaikan gagasan terkait pekerjaan, kemampuan pemimpin untuk menyampaikan motivasi kerja kepada pegawai, memberikan peringatan kepada pegawai yang melanggar saat bekerja, dan pemimpin mengawasi kinerja pegawai.

METODE

Pendekatan yang digunakan merupakan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel mendasari pendekatan ini. Variabel independen (X_1) (X_2) (X_3) adalah budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan, variabel dependen (Y) adalah kinerja pegawai. Penelitian ini ditujukan kepada seluruh pegawai yang bekerja di SMP Negeri 6 Kota Serang. Sampel pada penelitian ini merupakan semua staf dan guru di SMP Negeri 6 Kota Serang yang dengan jumlah 30 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kepustakaan dan kuesioner yang dinilai menggunakan skala likert. Uji keabsahan data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis dan dibantu piranti lunak *Statistic Program For Social Science (SPSS)* versi 24.

HASIL DAN DISKUSI**Hasil****Uji-t**

Hasil uji-t berguna untuk menemukan pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil dari uji-t:

Tabel 1. Hasil 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

(Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic 24.0 for Windows, 2022)

Hipotesis pada uji-t menghasilkan t_{hitung} sebesar 5.311 dengan Sig. 0,000 pada variabel Budaya Organisasi (X_1). Dapat diungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di SMPN 6 Kota Serang” sehingga hipotesis dapat diterima. Hipotesis pada uji-t menghasilkan t_{hitung} sebesar 4.472 dengan Sig. 0,000 pada variabel Kepuasan Kerja (X_2). Dapat diungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMPN 6 Kota Serang” sehingga hipotesis dapat diterima. Hipotesis pada uji-t menghasilkan t_{hitung} sebesar 5.160 dengan Sig. 0,000 pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_3). Dapat diungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di SMPN 6 Kota Serang” sehingga hipotesis dapat diterima.

Uji-F

Hasil uji-F berguna untuk menemukan pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil dari uji-F:

Tabel 2. Hasil Uji-F

ANOVA^a

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Pengolahan Data SPSS Statistic 24.0 for Windows, 2022)

Berdasarkan tabel hasil uji-F di atas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10.160 dengan Sig. 0,000 lebih kecil daripada nilai alpha sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), variabel Kepuasan Kerja (X_2), dan variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Disimpulkan, hipotesis yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang” dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang

Penerapan budaya organisasi di SMP Negeri 6 Kota Serang dinilai telah terlaksana baik. Dilihat dari adanya kesadaran yang tinggi pada setiap individu dalam menaati budaya yang diterapkan di instansi karena para pegawai merasa harus mampu memberikan teladan untuk siswa. Cara yang dilakukan adalah dengan berperilaku berdasarkan dengan norma serta nilai yang berlaku, dan selalu memiliki kemauan dalam beradaptasi terhadap aturan yang diterapkan. Pegawai berinisiatif tinggi dalam hal penyelesaian pekerjaan, dimana mereka tidak harus menunggu instruksi terlebih dahulu dalam menyelesaikannya. Pegawai juga berhasrat tinggi dalam meningkatkan kemampuan diri agar dalam menjalankan tugas yang diberikan dapat dilaksanakan secara baik. Pegawai setuju untuk mau ikut serta dalam pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi dalam usaha memperoleh keinginan tersebut. Selain itu, pegawai juga setuju untuk dapat bekerja sama dalam kelompok, baik merampungkan pekerjaan, menimbang keputusan, dan merampungkan masalah yang dihadapi untuk input terbaik. Namun, terdapat ada beberapa hal yang menjadi faktor penghambat bagi organisasi, yaitu terdapat pegawai yang tidak menaati ketentuan yang berlaku karena tidak terdapat sanksi secara tegas dari pimpinan mengenai penyimpangan atas peraturan yang terjadi. Selain itu, terdapat pegawai yang berasumsi bahwa dalam melakukan pekerjaan maupun merampungkan permasalahan lebih membutuhkan pengalaman daripada bekerja sama dalam kelompok.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang

Banyak pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang merasa pekerjaan yang diperolehnya dirasa menyenangkan. Hal ini disebabkan karena adanya kesesuaian dengan latar belakang bidang setiap pegawai serta terdapat kepuasan atas upah yang diterima atau gaji. Pengadaan promosi menjadi salah satu cara dalam mengapresiasi usaha dan kerja keras pegawai. Dengan adanya promosi jabatan, pegawai pun bersemangat dalam berprestasi dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai merasa senang terhadap komunikasi yang terjalin antar sesama kolega kerja. Pegawai berasumsi bahwa komunikasi antar kolega kerja yang baik mampu mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja dengan cara terbaik. Pimpinan dinilai berhasil mengadakan situasi kerja yang mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai. Hal ini menjadikan pegawai merasa puas atas sesuatu yang mereka peroleh dan lakukan dalam pekerjaan. Namun, terdapat hambatan yang harus dilalui oleh pimpinan SMP Negeri 6 Kota Serang dalam mempertahankan keadaan baik ini. Hambatannya yaitu terdapat pegawai honorer yang merasa tidak puas atas upah yang diperolehnya. Padahal, pekerjaan dan beban kerja yang diterima pegawai honorer relatif sama dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hambatan ini diresponi dengan pegawai honorer seharusnya mempunyai hak dalam memperoleh upah yang tinggi dibandingkan upah saat ini atau sedikitnya berdasarkan atas standar upah terkecil di daerah.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang

Gaya kepemimpinan pada SMP Negeri 6 Kota Serang telah berjalan secara baik. Dampak baik dari gaya kepemimpinannya dapat dilihat dari sisi pegawai diantaranya banyak pegawai yang merasa

perintah yang diberikan oleh pimpinan sudah baik dan sudah mampu mengorientasikan setiap tugas yang diberikan dengan jelas. Pemimpin secara senang hati senang ketika melakukan diskusi bersama pegawai yang kurang memahami atas pekerjaan yang diperolehnya. Pegawai merasa sudah sangat baik komunikasi yang terjalin dengan pimpinan. Pimpinan juga secara senang membagikan pemberitahuan kepada pegawainya. Ketika waktu kerja, pimpinan secara lugas memberikan motivasi kepada pegawai untuk mampu secara maksimal dalam memanfaatkan kemampuan yang ada. Dalam melaksanakan tugasnya, pekerjaan yang mereka selesaikan dengan baik diapresiasi melalui pujian oleh pimpinan. Hal ini dirasa pegawai karena pujian yang diberikan mendorong perlu dibenahi oleh pimpinan untuk kebaikan instansi kedepannya. Salah satunya adalah tidak adanya ketegasan dari pimpinan dalam menyikapi pegawai yang melanggar peraturan. Sehingga pegawai merasa melanggar peraturan menjadi hal yang biasa karena tidak adanya usaha yang diberikan dalam membuat efek jera dalam bentuk sanksi.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang

Kinerja pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang dinilai sangat baik. Hal ini didasarkan pada banyak pegawai yang mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga pekerjaan selesai dengan baik dari segi tenggat dan target yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pegawai SMP Negeri 6 Kota Serang merasa mempunyai kedekatan yang tinggi dengan pekerjaannya. Hal ini menjadi dorongan bagi pegawai karena mampu memacu pegawai untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Di samping itu, terdapat kebiasaan yang buruk sehingga harus dilakukan evaluasi pada internal SMP Negeri 6 Kota Serang. Terdapat pegawai yang suka menunda-nunda dalam penyelesaian pekerjaan. Kebiasaan buruk ini dapat menjadi penghambat dalam tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu, terdapat sebagian pegawai yang mempunyai komitmen yang rendah pada SMP Negeri 6 Kota Serang. Kebiasaan buruk ini memperlihatkan bahwa pegawai merasa acuh, tidak ikut bertanggung jawab terhadap permasalahan yang terjadi di SMP Negeri 6 Kota Serang. Kebiasaan akan kedua hal ini, apabila dibiarkan begitu saja akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pegawai SMP Negeri 6 Kota Serang karena pegawai menjadi merasa tidak perlu mengoptimalkan setiap kemampuannya dalam menjalankan tugas dan wewenangnya.

SMP Negeri 6 Kota Serang mempunyai aspek-aspek yang berimpak pada tingkat kinerja pegawainya. *Pertama*, kualitas dan kemampuan pegawai. Pekerjaan yang diterima pegawai dapat diselesaikan dengan tepat waktu sebesar 76%. Pegawai SMP Negeri 6 Kota Serang yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan oleh pimpinan sesuai dengan target sebesar 80%. Pegawai SMP Negeri 6 Kota Serang yang memiliki kesediaan mengikuti program pelatihan yang ada dalam rangka meningkatkan potensi yang dimiliki sebesar 63%. Kepala sekolah memberikan motivasi kepada pegawai mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 73%. Dari hasil tersebut, pegawai SMP Negeri 6 Kota Serang mempunyai motivasi yang tinggi dalam memaksimalkan potensi

yang ada, maka sasaran yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat terselesaikan dengan sesuai pada waktunya. Walaupun terdapat pegawai yang menunda pekerjaan sebesar 7%. Ternyata, mayoritas pegawai tidak dipengaruhi kualitas dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan target secara signifikan. *Kedua*, sarana pendukung. Pegawai yang merasa puas akan upah yang diperoleh telah sesuai golongan dan jabatan sebesar 93% dan Pegawai yang merasa tidak adanya kepuasan atas gaji yang diperoleh telah cocok dengan jabatan, dan golongan sebesar 7%. Pegawai yang merasa puas dengan hubungan yang terjalin antar kolega kerja sebesar 73%. Dari hasil tersebut, pimpinan di SMP Negeri 6 Kota Serang mampu memberikan perasaan puas pada diri pegawai akan sarana yang diperolehnya. Rasa tidak puas akan gaji lebih dirasakan oleh pekerja honorer di SMP Negeri 6 Kota Serang karena merasa beban kerja yang ada tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh.

Pernyataan tersebut merepresentasikan bahwa sebagian besar pegawai SMP Negeri 6 Kota Serang merasa puas akan sarana yang diperoleh. *Ketiga*, supra sarana. Komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan para pegawai secara baik sebesar 97%. Pegawai yang berasumsi hubungan yang baik dengan pimpinan mampu memberikan dampak terhadap prestasi kerja sebesar 73%. Pegawai yang mengatakan bahwa pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 80%. Hasil tersebut mampu menggambarkan pentingnya hubungan antar pimpinan dan para pegawai karena mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan pegawai dan secara tidak langsung menjadi hal pendorong bagi prestasi kerja pegawai SMP Negeri 6 Kota Serang. Walaupun terdapat pegawai yang tidak setuju dengan anggapan bahwa hubungan dengan pimpinan yang baik mampu memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 27%. Dapat dilihat bahwa hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan para pegawai sudah cukup baik dan pengelolaan pegawai pada SMP Negeri 6 Kota Serang sudah terlaksana dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari uji keabsahan data tentang pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 6 Kota Serang. Rumusan masalah dalam penelitian memperoleh kesimpulan yang sesuai. Hal ini dibuktikan dengan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di SMP Negeri 6 Kota Serang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) SMP Negeri 6 Kota Serang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) SMP Negeri 6 Kota Serang. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan pada Variabel Budaya Organisasi (X_1), variabel Kepuasan Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) SMP Negeri 6 Kota Serang.

REFERENSI

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Atmosoeprpto, K. (2001). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan: Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien Melalui SDM Berdaya*. Jakarta: Kompas Gramedia. Bernardin, H, Jhon dan Russel, Joyce E. A. (1993). *Human Resources Management*. McGraw-Hill Inc. Singapore.
- Junaidi, R & Susanti, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *INA-Rxiv Papers*. Diakses dari <https://osf.io/preprints/inarxiv/bzq75/>
- Lestari, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Locke, E. A. (1983). *The Nature and Causes of Job Satisfaction, in Dunnette*. New York: Jhon Wilet & Sons.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Mohyi. (1999). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia. Nelson, D. I & Quick, J. C. (1997). *Organizational Behaviour Foundation, Realities and Challenges (2nd ed)*. Canada: West Publishing Company.
- Nur, F. M., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Master Of Management Journal*. 9 (4), 356. DOI : 10.29303/Jmm.V9i4.582
- Osborne, David dan Peter Plastrik. (2000). *Mema ngkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha* (Terjemahan Ramelan Abdul Rosyid). Jakarta: PPM.
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Siagian, S. P. (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2003). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Sunyoto, Agus. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWI.
- Suprpto. (2015). *Instrumen Perangkat Organisasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Timoti. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*. 6 (1). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/287053-pengaruh-kompensasi-dan-kepuasan-kerja-t-5c451c6e.pdf>
- Wahjosumidjo. 1993. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yudoyono, Bambang. 2001. *Otonomi Daerah : Peluang dan Tantangan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.