

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, IKLIM ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PENDIDIKAN KABUPATEN TOBA SAMOSIR**

**Bonur Tambunan<sup>1</sup>, Marihot Manullang<sup>2</sup>, Robert Tua Siregar<sup>3</sup>, Sarintan E Damanik<sup>4</sup>**

Program Studi Ilmu Perencanaan Wilayah dan Kota  
Program Pascasarjana Universitas Simalungun

**ABSTRAK**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan sifat penelitian adalah *explanatory research* yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir yang berjumlah 53 orang, dan seluruh populasi tersebut dijadikan jadi sampel dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi dan variabel - variabel yang diteliti menggunakan skala likert. Daftar pertanyaan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas, pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.0, dan dianalisis dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir. Secara parsial variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir, sementara iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Prestasi

**ABSTRACT**

*Work performance is the result of work in quality and quantity achieved by someone in carrying out their duties, in accordance with the responsibilities given to them. This study aims to determine and test the effect of job satisfaction, organizational climate and leadership on the work performance of the Toba Samosir district education office employees either partially or simultaneously. This research is a quantitative descriptive research with the nature of the research is explanatory research which explains the position of the variables studied and the relationship between one variable and another. The population in this study were all employees of the Toba Samosir district education office, totaling 53 people, and the entire population was used as the sample in this study. Data were collected by interviews, questionnaires and documentation studies and the variables studied used a Likert scale. The list of questions was first tested using validity and reliability testing, data processing using SPSS software version 20.0, and analyzed with descriptive analysis and hypothesis testing with multiple linear regression. The test results in this study indicate that simultaneously Job Satisfaction, Organizational Climate and leadership have a positive and significant effect on the work performance of Toba Samosir district education office employees. Partially the variables of job satisfaction and leadership have a positive and significant effect on the work performance of the Toba Samosir district*

*education office employees, while organizational climate partially has no significant effect on the work performance of the Toba Samosir district education office employees.*

*Keywords : Job Satisfaction, Organizational Climate, Leadership, Achievement*

## **PENDAHULUAN**

Prestasi kerja pegawai yang merupakan kemampuan seorang pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang bersangkutan sangat penting untuk dibahas dan dianalisis oleh organisasi sehingga dapat melakukan keputusan - keputusan atau tindakan yang tepat mengenai tenaga kerja yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Prestasi kerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh semua organisasi karena dengan prestasi kerja yang tinggi dari seorang pegawai akan mendukung kepada tercapainya tujuan perusahaan, sementara prestasi kerja pegawai yang rendah tentunya akan mengakibatkan organisasi akan merugi atau tidak mampu mencapai tujuan - tujuan yang telah ditetapkan, untuk itulah perusahaan/organisasi baik organisasi publik maupun organisasi swasta, berusaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi kerja pegawai, sehingga akan mendukung kepada pertumbuhan organisasi.

Meningkatkan prestasi kerja pegawai tentunya bukan pekerjaan yang mudah karena prestasi kerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor - faktor beberapa faktor tersebut adalah kepuasan kerja, iklim organisasi, kepemimpinan dan lain-lain. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para pegawai tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya (Luthans, 2006). Kepuasan kerja pegawai tentunya merupakan faktor yang penting diperhatikan agar prestasi kerja pegawai dapat meningkat, seperti halnya yang terjadi di dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir saat ini, masih banyak pegawai yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya baik itu karena tekanan kerja, karakteristik pekerjaan maupun karena alasan yang lain, walaupun status pegawai negeri sipil/aparatur sipil negara saat ini merupakan suatu kebanggaan namun kenyataannya pada dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir masih banyak pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya.

Iklim organisasi yang merupakan suasana ataupun keadaan organisasi secara internal maupun secara eksternal (Fazri, 2001) tentunya akan memberikan dampak terhadap kemampuan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi, seperti halnya di dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir saat ini iklim organisasi masih kurang kondusif hal ini tidak terlepas dari berbagai masalah yang muncul dalam internal organisasi, bahkan sering juga iklim organisasi kurang kondusif karena faktor eksternal seperti sekarang ini menjelang pilkada banyak organisasi yang tidak terlepas dari perpolitikan yang terjadi termasuk dinas pendidikan, sehingga situasi politik di kabupaten sering berdampak kepada iklim organisasi di dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir. Kepemimpinan yang merupakan mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. (Robbins & Judge, 2008). Kepemimpinan yang baik akan mampu mempengaruhi anggota organisasi untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan organisasi, pemimpin yang baik juga harus mampu membantu dan mengarahkan pegawai agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, namun kenyataannya di beberapa organisasi pimpinan tidak mampu memberi dukungan kepada pegawai dalam mencapai prestasi yang tinggi termasuk di dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir, peran kepemimpinan belum dirasakan maksimal oleh pegawai yang bekerja di dinas pendidikan Kabupaten Toba Samosir. Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka

peneliti melakukan penelitian yang membahas tentang kepuasan kerja, iklim organisasi, kepemimpinan dan prestasi pegawai dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap Peningkatan Prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan Kabupaten Toba Samosir”

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka – angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata – kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan.

Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti penelitian kuantitatif menggunakan instrumen – instrumen formal, standar dan bersifat mengukur (Sukmadinata, 2006). Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Penjelasan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja**

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel Kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) adalah seperti pada Tabel dibawah ini yang disajikan kedalam distribusi frekuensi.

**Tabel 1. Penjelasan Responden atas Variabel Kepuasan kerja**

Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Secara umum saya sangat puas dengan pekerjaan saya.	0	0,00	5	9,43	31	58,49	12	22,64	5	9,43
Kebanyakan pegawai dikantor ini sangat puas dengan pekerjaannya	0	0,00	10	18,87	27	50,94	12	22,64	4	7,55
Saya tidak pernah memikirkan untuk pindah dari unit kerja saya ke unit yang lain.	0	0,00	12	22,64	23	43,40	16	30,19	2	3,77
Item Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
Saya tidak pernah memikirkan untuk pindah dari dinas pendidikan	0	0,00	6	11,32	24	45,28	14	26,42	9	16,98
Saya selalu menerima umpan balik yang cukup dari atasan saya.	0	0,00	3	5,66	25	47,17	21	39,62	4	7,55
Saya sangat puas dengan kebijakan-kebijakan pimpinan selama ini.	0	0,00	6	11,32	17	32,08	19	35,85	11	20,75
Saya merasa kesempatan untuk maju di instansi inicukup besar.	0	0,00	3	5,66	22	41,51	19	35,85	9	16,98
Instansi ini memberikan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan	0	0,00	5	9,43	20	37,74	24	45,28	4	7,55

pekerjaan saya.										
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Penelitian 2016 (data diolah)

Untuk pertanyaan tentang variabel Kepuasan kerja tidak satu orangpun responden yang memilih sangat tidak setuju, selanjutnya pilihan tidak setuju juga hanya dipilih beberapa orang saja, sementara itu pilihan yang paling banyak dipilih oleh responden adalah pilihan jawaban setuju yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja para pegawai di kantor dinas pendidikan kabupaten Tobasamosir cukup tinggi.

### Penjelasan Responden Atas Variabel Iklim organisasi

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan mengenai variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) adalah seperti pada Tabel 2. dibawah ini.

**Tabel 2. Penjelasan Responden atas Variabel Iklim organisasi**

Nomor Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dikantor ini pegawai diberikan tugas sesuai keahlian yang dimiliki	0	0,00	9	16,98	27	50,94	13	24,53	4	7,55
Pemerataan tugas sesuai dengan keahlian selalu dilakukan di dinas ini	0	0,00	8	15,09	28	52,83	12	22,64	5	9,43
Komunikasi Interpersonal terlaksana dengan baik di kantor saya	0	0,00	4	7,55	21	39,62	18	33,96	10	18,87
Pendelegasian wewenang dikantor saya dilakukan oleh pimpinan sesuai jabatan pegawai.	0	0,00	1	1,89	15	28,30	26	49,06	11	20,75
Suasana kerja pegawai dikantor ini sangat baik.	0	0,00	4	7,55	10	18,87	24	45,28	15	28,30
Lingkungan kantor yang kondusif mendukung tercapainya kinerja yang tinggi bagi pegawai	0	0,00	1	1,89	20	37,74	26	49,06	6	11,32

Sumber: Hasil Penelitian 2016 (data diolah)

Dari Tabel 2 diatas ditunjukkan bahwa pilihan jawaban yang paling banyak dipilih oleh para responden adalah pilihan jawaban kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir kurang kondusif saat ini.

### Penjelasan Responden Atas Variabel Kepemimpinan

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah seperti pada Tabel 3 dibawah ini yang disajikan kedalam distribusi frekuensi.

**Tabel 3. Penjelasan Responden atas Variabel Kepemimpinan**

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Atasan saya adalah pekerja keras.	3	5,66	5	9,43	17	32,08	23	43,40	5	9,43
Atasan saya adalah ambisius.	2	3,77	4	7,55	16	30,19	27	50,94	4	7,55
Atasan saya senang membuat	0	0,00	7	13,21	20	37,74	19	35,85	7	13,21

perubahan.										
Atasan saya membuat penilaian yang realistis terhadap bawahan.	0	0,00	10	18,87	23	43,40	15	28,30	5	9,43
Atasan saya membuat penilaian berdasarkan kinerja pegawai.	0	0,00	10	18,87	25	47,17	16	30,19	2	3,77
Atasan saya mendorong kami berfikir mandiri.	0	0,00	13	24,53	19	35,85	15	28,30	6	11,32
Atasan saya mengakui dan menghargai kinerja pegawai secara terbuka.	0	0,00	12	22,64	15	28,30	22	41,51	4	7,55
Atasan saya bersedia menanggung resiko kehilangan kekuasaan demi kebaikan organisasi.	0	0,00	11	20,75	19	35,85	17	32,08	6	11,32

Sumber: Hasil Penelitian 2016 (data diolah)

Dari Tabel 3 diatas ditunjukkan bahwa pilihan jawaban kurang setuju dan juga pilihan jawaban setuju merupakan pilihan jawaban yang paling banyak dipilih oleh responden dalam penelitian ini, hal ini tentunya menjelaskan bahwa kepemimpinan di dinas pendidikan kabupaten Tobasamosir saat ini belum terlalu baik.

#### **Penjelasan Responden Atas Variabel Prestasi kerja**

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel Prestasi kerja (Y) adalah seperti pada Tabel dibawah ini yang disajikan kedalam distribusi frekuensi.

**Tabel 4. Penjelasan Responden atas Variabel Prestasi kerja**

Nomor Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan lebih banyak dibandingkan rekan kerja saya	0	0,00	6	11,32	21	39,62	22	41,51	4	7,55
Kerja sama antar pegawai dikantor ini terjalin dengan baik	0	0,00	6	11,32	21	39,62	20	37,74	6	11,32
Saya selalu bekerja dengan sangat hati-hati	0	0,00	8	15,09	21	39,62	15	28,30	9	16,98
Saya sangat paham tentang pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugas saya.	0	0,00	6	11,32	20	37,74	19	35,85	8	15,09
Pegawai-pegawai dikantor ini sangat jujur terhadap rekan kerja.	0	0,00	10	18,87	18	33,96	18	33,96	7	13,21
Kesetiaan yang tinggi terhadap instansi sangat terlihat dari berbagai tindakan pegawai	0	0,00	13	24,53	16	30,19	20	37,74	4	7,55
Pegawai dikantor ini memiliki kemampuan yang dapat diandalkan	0	0,00	5	9,43	25	47,17	17	32,08	6	11,32

Sumber: Hasil Penelitian 2016 (data diolah)

Pada Tabel 4. diatas menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai di kantor dinas pendidikan kabupaten Tobasamosir tidak terlalu baik namun juga tidak buruk hal ini paling

tidak tunjukkan dari banyaknya responden yang memilih kurang setuju, walaupun memang tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

**Analisis Deskriptif**

Data yang diperoleh dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti untuk hipotesis, baik itu variabel bebas yaitu kepuasan kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, serta variabel terikat yaitu Prestasi kerja. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

**Tabel 5. Analisis Deskripsi Penelitian**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	53	19	33	27,45	3,035
Iklim Organisasi	53	16	28	21,66	2,601
Kepemimpinan	53	17	33	26,83	3,673
Prestasi	53	16	30	24,11	3,286
Valid N (listwise)	53				

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (data diolah)

Dari Tabel 5 di atas terlihat bahwa rata-rata variabel  $X_1$  (kepuasan kerja) sebesar 27,45 nilai tertinggi sebesar 33 dan nilai terendah sebesar 19, sedangkan nilai standar deviasi sebesar 3,035. Rata-rata variabel  $X_2$  (iklim organisasi) sebesar 21,66 nilai tertinggi sebesar 28 dan nilai terendah sebesar 16 sedangkan standar deviasinya sebesar 2,601. Rata-rata variabel  $X_3$  (kepemimpinan) sebesar 26,83 nilai tertinggi sebesar 33 dan nilai terendah sebesar 17 sedangkan standar deviasinya sebesar 3,673. Rata-rata variabel Y (Prestasi kerja) sebesar 24,11 nilai tertinggi sebesar 30 dan nilai terendah sebesar 16 sedangkan standar deviasinya 3,286.

**Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja**

**Tabel 6. Koefisien Determinasi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.544 <sup>a</sup>	.296	.282	2.783	.296	21.472	1	51	.000

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,296 atau 29,6% yang menunjukkan kemampuan variabel kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada prestasi pendidikan di Kabupaten Tobasa sebesar 29,6%, sedangkan sisanya sebesar 70,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model misalnya pendidikan masyarakat diluar, program lainnya.

**Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja**

**Tabel 7. Koefisien Determinasi iklim organisasi terhadap prestasi kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.131 <sup>a</sup>	.017	-.002	3.289	.017	.885	1	51	.351

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,117 atau 17% yang menunjukkan kemampuan variabel iklim organisasi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada prestasi kerja pegawai pendidikan di Kabupaten Tobasa sebesar 17%, sedangkan sisanya sebesar 83% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model misalnya situasi, dan program pemerintahlainnya

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja**

Nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,199 atau 19,9% yang menunjukkan kemampuan variabel kepemimpinan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada prestasi kerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Tobasa sebesar 19,9%, sedangkan sisanya sebesar 80,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model misalnya tugas-tugas lain, dan program pemerintah lainnya.

**Uji Hipotesis**

**Uji Serempak (Uji F)**

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan Tabel di bawah ini dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} = 10,056$  dan  $F_{tabel} = 2,76$ , dalam hal ini  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0.00 lebih kecil dari nilai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.446 <sup>a</sup>	.199	.183	2.969	.199	12.681	1	51	.001

alpha 0.05, maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas (kepuasan kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan) mampu menjelaskan keragaman dari variabel prestasi kerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir. Maka variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Tobasamosir atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan mampu menjelaskan prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir.

**Tabel 9. Uji Serempak ( Uji F )**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213,897	3	71,299	10,056	,000 <sup>b</sup>
	Residual	347,424	49	7,090		
	Total	561,321	52			

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

**Uji Parsial (Uji t)**

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji t, dalam penelitian ini dilakukan uji parsial untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, pengaruh iklim organisasi, dan pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Tobasamosir. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan kriteria keputusan adalah :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima

Tabel 10. Uji Parsial ( Uji t )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,294	4,598		,499	,620		
1. Kepuasan Kerja	,478	,129	,442	3,707	,001	,889	1,125
Iklim Organisasi	,070	,143	,056	,491	,626	,985	1,015
Kepemimpinan	,267	,106	,299	2,512	,015	,893	1,120

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Dari Tabel 10 di atas ini diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja (3,707) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (2,35) atau nilai sig (0,001) lebih kecil dari alpha/2 (0,025). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel kepuasan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel kepuasan kerja pegawai memiliki berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir yang berarti kepuasan kerja memiliki peran yang besar atau peran yang signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel iklim organisasi (0,421) lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (2,35) atau nilai sig (0,626) lebih besar dari alpha (0,025). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak untuk variabel iklim organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir, yang berarti iklim organisasi kurang memiliki peran yang kuat dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan (2,512) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (2,35) atau nilai sig (0,015) lebih kecil dari alpha (0,025). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian maka secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir yang berarti kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar atau pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yang diolah pada spss dengan Nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,296 atau 29,6% yang menunjukkan kemampuan variabel kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada prestasi pendidikan di Kabupaten Tobasa sebesar 29,6%, sedangkan sisanya sebesar 70,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model misalnya pendidikan masyarakat diluar, program lainnya.

Kepuasan kerja pada dinas pendidikan kabupaten tobasamosir dapat dilihat dari berbagai hal. Hubungan antara pimpinan dalam memberikan tugas kepada bawahannya. Dimana tugas tersebut dapat cepat selesai sesuai dengan waktunya atau sebelum waktunya. Dan mengerjakan pekerjaan di dinas untuk keperluan kantor atau pun program kerja dinas pendidikan Kabupaten Toba Samosir. Ini lah merupakan kepuasan kerja akan tercipta prestasi



kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten toba samosir. Karena program kerja dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu program kerja yang diberikan.

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para pegawai tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap pekerjaannya, (Luthans, 2006) *Job Satisfaction refers basically to how much employees like their job*” kepuasan kerja akan muncul apabila seseorang menyukai pekerjaannya, dan sebaliknya sebaliknya seseorang akan merasa tidak puas apabila pekerjaan yang ia kerjakan adalah bukan pekerjaan yang ia sukai (Cherrington, 1998), (Martoyo, 2000) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan "keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari sekolah dengan keinginan karyawan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu kecenderungan atau tanggapan emosional kearah berbagai segi tentang pekerjaan seseorang. (Kreitner & Kinicki, 2003)

Dapat dikatakan bahwa kepuasan orang dalam bekerja, ditengarai oleh dekatnya jarak antara harapan dan kenyataan yang didapat sesuai dengan harapannya, dan demikian juga yang diterima rekan sekerja lain adalah sama atau adil seperti yang diterima sesuai dengan pengorbanannya

Hasil penelitian didapatkan pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Toba Samosir. Hasil wawancara kepada seluruh pegawai dinas pendidikan kabupaten toba samosir yang di analisis menggunakan SPSS dengan Nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,117 atau 11,7 % yang menunjukkan kemampuan variabel iklim organisasi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada prestasi kerja pegawai pendidikan di Kabupaten Tobasa sebesar 11,7 %, sedangkan sisanya sebesar 89,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model misalnya situasi, dan program pemerintah lainnya.

Iklim organisasi ini dapat dipengaruhi oleh bagaimana kualitas seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Begitu juga dengan pemimpin dinas pendidikan Kabupaten Samosir. Dimana pemimpin dinas pendidikan kabupaten samosir lebih banyak waktunya mengikuti kemana bupati berkunjung, sehingga bawahannya kurang diperhatikan begitu juga dengan keharmonisan antara pemimpin dengan bawahan.

Kepercayaan pimpinan dengan bawahan harus ditanamkan dalam rangka saling mempercayai dalam melaksanakan pekerjaan. Jangan saling mencurigakan antara pimpinan dengan bawahan dan antar sesama karyawan atau pun pegawai pada dinas pendidikan kabupaten samosir. Agar pekerjaan dapat cepat selesai jangan jadi penghambat urusan orang lain. Begitu juga komunikasi keatas dan kebawah yaitu komunikasi antara pimpinan sama bawahan sangat dibutuhkan agar tidak mudah salah paham. Ini merupakan salah satu cara pendekatan untuk dapat mempererat sesama antar pegawai dengan pimpinan dan begitu juga dengan sesama teman pegawai.

Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat semua pekerjaan itu janganlah merasa rugi dalam mengerjakannya artinya jangan pelit tenaga dalam mengerjakan sesuatu walaupun tidak mendapat insentif ataupun yang lainnya. Kita harus semangat dalam melaksanakan tupoksi kita sebagai pegawai maupun sebagai pimpinan. Apabila pekerjaan itu dapat kita kerjakan akan bermanfaat bagi kita dan bagi organisasi maupun tempat kita

bekerja. Semua pekerjaan pasti akan cepat selesai. Kita nantinya dianggap orang yang mampu menyelesaikan pekerjaan karena kita tidak malas mengerjakan pekerjaan itu.

Tanggung jawab merupakan hal yang tidak mudah. Karena setiap pekerjaan yang kita berikan kita harus bertanggungjawab melaksanakannya sampai selesai. Setelah selesai pekerjaan itu kita pertanggungjawabkan hasilnya. Jika kita tidak bertanggung jawab maka pekerjaan itu mau nggak dikerjakan ditinggalkannya aja. Karena yang disuruh mengerjakan tidak bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Apabila kita mengerjakan pekerjaan penuh tanggungjawab maka pekerjaan itu yang akan kita laksanakan pasti akan mudah tidak berat.

Imbalan yang adil harus dilaksanakan, apabila ada proyek pekerjaan yang dilaksanakan seperti seminar yang dilakukan dinas pendidikan kabupaten samosir. Panitia yang bertugas harus diberikan imbalan yang adil dalam melaksanakan seminar itu. Yang tidak ikut panitia tidak mendapat imbalan, bagi yang ikut akan mendapat imbalan sesuai dengan pekerjaannya. Ini merupakan iklim organisasi pada dinas pendidikan kabupaten samosir terhadap pimpinan dan bawahannya.

Menurut pendapat (Timpe, 2000) Iklim Organisasi itu adalah merupakan serangkaian lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan kolektif dan berbagai orang yang melaksanakan pekerjaan di dalam lingkungan organisasi tersebut dan sekaligus adanya saling mempengaruhi antara satu yang lain dengan tujuan tertentu. Sedangkan menurut pendapat (Steers, 1985) bahwa iklim organisasi adalah sifat - sifat ataupun ciri - ciri yang dirasakan dalam organisasi, terdapat lingkungan kerja yang saling melaksanakan tugas yang cenderung dapat mempengaruhi perilaku setiap orang yang berada dalam lingkungan organisasi itu

Hasil wawancara pengaruh pemimpin terhadap prestasi kerja maka di dapat hasil analisis dengan Nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,199 atau 19,9 % yang menunjukkan kemampuan variabel kepemimpinan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada prestasi kerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Tobasa sebesar 19,9 %, sedangkan sisanya sebesar 80,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model misalnya tugas-tugas lain, dan program pemerintah lainnya. Peran pemimpin dan gaya pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pada dinas pendidikan kabupaten tobasamosir, ini dapat dilihat dilapangan. Peran kepemimpinan meliputi memotivasi bawahan dan menciptakan kondisi yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan kepemimpinan berusaha untuk membuat perubahan dalam organisasi dengan (1) menyusun visi masa depan dan strategi untuk membuat perubahan yang dibutuhkan (2) mengkomunikasikan dan memperjelas visi, dan (3) memotivasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi itu, dan kepemimpinan sebagai hubungan pengaruh ke berbagai arah antara pemimpin dan bawahannya yang mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya. Dalam penelitian definisi operasional dari kepemimpinan akan tergantung pada seberapa luas tujuan para peneliti (Allen , Meyer & Smith, 1997).

Dalam perspektif pelayanan publik, peran pemimpin harus mampu membawa organisasi publik memberikan pelayanan prima. Karena pada hakekatnya dibentuknya organisasi publik adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. bahwa organisasi publik dikatakan efektif apabila dalam realita pelaksanaannya birokrasi dapat berfungsi melayani sesuai dengan kebutuhan masyarakat (*client*), artinya tidak ada hambatan (sekat) yang terjadi dalam pelayanan tersebut, cepat dan tepat dalam memberikan pelayanan, serta

mampu memecahkan fenomena yang menonjol akibat adanya perubahan sosial yang sangat cepat dari faktor eksternal. Gaya pemimpin seharusnya Telling/ konsultatif (orientasi tugas tinggi-hubungan rendah); pemimpin mendefinisikan peranan-peranan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dan mengatakan pada pengikutnya apa, dimana, bagaimana dan kapan untuk melakukan tugas - tugasnya. Selling / instruktif (orientasi tugas tinggi hubungan tinggi) : pemimpin menyediakan instruksi - Instruksi terstruktur bagi pengikutnya tetapi juga sportif. Melalui komunikasi dua arah dan penjelasan - penjelasan terarah tentang hal - hal yang perlu dilakukan, pemimpin juga harus mengusahakan dukungan secara psikologis agar para pegawai secara sukarela melaksanakan tugas sesuai harapan pemimpin.

Participating / peran serta (orientasi tugas rendah - hubungan tinggi) : pemimpin dan pengikut saling berbagi dalam keputusan - keputusan mengenai bagaimana yang paling baik untuk menyelesaikan suatu tugas dengan kualitas tinggi. Pendelegasian (orientasi tugas rendah - hubungan rendah) : pemimpin menyediakan sedikit pengarahan secara seksama, spesifik, atau dukungan pribadi terhadap pengikutnya.

## **KESIMPULAN**

1. Secara simultan variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Tobasamosir, yang ditandai dengan nilai  $F_{hitung} = 10,056$  dan  $F_{tabel} = 2,76$  dalam hal ini  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05.
2. Secara parsial variable kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Tobasamosir yang ditandai dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variable kepuasan kerja (3,707) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{table}$  (2,35) atau nilai sig (0,001) lebih kecil dari nilai alpha (0,025).
3. Secara parsial variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Tobasamosir, yang ditandai dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variable iklim organisasi (0,421) lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{table}$  (2,35) atau nilai sig (0,626) lebih besar dari alpha (0,025).
4. Secara parsial variable kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Tobasamosir, yang ditandai dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variable kepemimpinan (2,512) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (2,35) atau nilai sig (0,015) lebih kecil dari alpha (0,025).
5. Nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0.381 atau 38,1% yang menunjukkan kemampuan variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada prestasi kerja pegawai sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ainun, S., Sinaga, D., Saragih, H., & Damanik, S. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Perserikatan Muhammadiyah Di Tebing Tinggi. *Jurnal Regional Planning*, 1(2), 85-95

- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33 – 42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.35>
- Arikunto Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Dwi Siswoyo, dkk. 2008. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Purba, H. E. D., Siregar, R. T., Damanik, S. E., & Ginting, M. (2019). Kualitas Pelayanan Publik Dalam Peningkatan Kinerja Di Kantor Lurah Bah Kapul Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. *Jurnal Regional Planning*, 1(1), 13 –. <https://doi.org/10.36985/jrp.v1i1.576>
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sumadi Suryabrata, 2006. *Psikologi Pendidikan* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Tambunan, M., Manullang, M., Siregar, R. T., & Damanik, S. E. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, Dan Aset Kabupaten Simalungun . *Jurnal Regional Planning*, 1(1), 31 –. <https://doi.org/10.36985/jrp.v1i1.577>
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Usman, Husaini. (2006). *Manajemen-teori, praktik dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara
- Wahyu Wiranda, & Tarigan, V. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT.Telkom Indonesia,Tbk Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.6>