

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aset organisasi yang sangat penting adalah sumber daya manusia, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Dikatakan memiliki peran yang sangat penting karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola sistem. Tercapai tidaknya suatu tujuan organisasi sebagaimana dinyatakan dalam visi dan misi organisasi, akan sangat tergantung dari sumber daya manusia sebagai penggerak. Dengan kompetensi, motivasi, konsep diri, sikap serta *skill* yang dimiliki oleh setiap orang yang terlibat secara operasional dalam organisasi maka akan memberikan harapan bagi organisasi. Harapan itu berupa kinerja yang optimal, melalui pengukuran baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam periode waktu tertentu, dengan menggunakan parameter tertentu. Sumber daya manusia sebagai bagian input serta proses yang digabungkan dengan faktor lain akan saling berpengaruh terhadap kinerja secara langsung ataupun tidak langsung didalam menghasilkan *output*, sekaligus *outcome* bagi organisasi maupun bagi stakeholder yang lain.

Variabel kinerja dengan faktor yang mempengaruhinya sudah banyak dibahas oleh para pakar sumber daya manusia dalam berbagai literatur, seminar, para praktisi, bahkan juga oleh para peneliti/akademisi. Kajian secara teori terhadap aspek yang sama pada umumnya tidak menunjukkan adanya perbedaan terhadap seluk beluk sumber daya manusia. Misalnya Pada sistem pendidikan, sumber daya manusia diakui merupakan bagian penting untuk pengembangan

kualitas pendidikan. Disisi lain kualitas pendidikan tidak lepas dari peran kinerja para pegawai, baik guru maupun karyawan. Tanpa peran pegawai yang baik maka pencapaian kualitas pendidikan akan sulit untuk dicapai. Melihat pentingnya hal tersebut maka penilaian tentang kinerja pegawai dirasa semakin penting ketika lembaga akan melakukan reposisi. Artinya, bagaimana lembaga harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

SMK Kristen 1 Surakarta adalah salah satu sekolah menengah kejuruan bidang bisnis dan manajemen, yang berdiri pada 1 Agustus 1958. SMK Kristen 1 Surakarta memiliki 5 kompetensi keahlian yaitu Multimedia, Asisten Keperawatan, Bisnis Daring dan Pemasaran, Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran serta Akuntansi dan Keuangan Lembaga. Visi SMK Kristen 1 Surakarta adalah Menjadi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang menghasilkan lulusan yang kompeten, mandiri dan berkarakter berdasarkan kasih. Misi SMK Kristen 1 adalah membekali peserta didik dengan karakter dan kompetensi sesuai tuntutan dunia industri.

Dunia pendidikan saat ini dituntut untuk mampu membekali peserta didik dengan ketrampilan abad 21. Ketrampilan ini adalah ketrampilan peserta didik yang mampu untuk berpikir kritis dan memecahkan masalah, kreatif dan inovatif, ketrampilan berkomunikasi dan kolaborasi. Selain itu ketrampilan mencari, mengelola dan menyampaikan informasi serta terampil menggunakan teknologi dan informasi. Kemampuan yang harus dimiliki di abad 21 meliputi: *Leadership, Digital Literacy, Communication, Emotional Intelligence, Enterpreuneship, Global Citizenship, Problem Solving, Team-Working* . Sedangkan 3 isu

pendidikan di Indonesia saat ini adalah Pendidikan karakter, pendidikan vokasi, inovasi (Wibawa, 2008).

Peran pegawai semakin penting dan strategis sekarang, hal ini dikarenakan saat ini terjadi pergeseran prioritas pembangunan oleh pemerintah. Setelah focus pada pembangunan infrastruktur, mulai tahun 2019 pemerintah sedang mengupayakan untuk peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM). Pembangunan mutu SDM berarti bertumbu pada pegawai, sehingga pegawai diharapkan mampu menjadi agen transformasi penguatan SDM dalam membangun talenta peserta didik, mengelola 3 pembelajaran secara lebih kreatif, dan membentuk karakter anak bangsa. Untuk itu pegawai dituntut terus meningkatkan profesionalitas menuju pendidikan abad ke-21 (Kompas, 2 Desember 2018). Dengan demikian di era revolusi industri 4.0 ini jika tenaga pendidik hanya sebatas mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa di kelas maka peran pendidik dapat tergantikan oleh teknologi namun peran pendidik tak akan dapat tergantikan oleh teknologi secanggih apapun dalam mendidik karakter, moral, dan memberikan keteladanan kepada siswa.

Pegawai dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina anak didik. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja pegawai menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan pegawai.

Dalam dunia pendidikan kinerja pegawai yaitu prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu di dalam proses belajar mengajar di sekolah. Kinerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta Surakarta adalah hasil yang dicapai oleh pegawai SMK Kristen 1 Surakarta dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang dilihat melalui kegiatan pembelajaran.

Fenomena yang dikaji terkait kinerja pegawai dalam penelitian ini sesuai dengan visi yang sudah direncanakan, berdasarkan Direktorat Pembinaan SMK Republik Indonesia Visi SMK adalah SMK Bermutu, Unggul Merata, Terampil, Berkarakter dan Berdaya Saing Dalam Kebekerjaan. Sedangkan Misi SMK yaitu :

1. Meningkatkan Ketersediaan saran prasarana SMK sesuai SNP.
2. Meningkatkan keterjangkuan layanan SMK yang berkeadilan.
3. Meningkatkan kualitas pembelajaran SMK Unggul Merata untuk menghasilkan lulusan berdaya saing dalam bekerja.
4. Mewujud kesetaraan layana SMK yang memberdayakan potensi bangsa.
5. Meningkatkan kepastian layanan yang menghasilkan lulusan SMK terampil, berkarakter dan mandiri.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*), yaitu *performance* artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Pendidikan, Menyelenggarakan pengabdian masyarakat dengan Menyelenggarakan tata kelola

penyelenggaraan pendidikan yang akuntabel dengan jaminan mutu, Mengembangkan kemitraan dengan berbagai sektor serta Menyelenggarakan diversifikasi usaha dan kewirausahaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka sudah sewajarnya apabila SMK Kristen 1 Surakarta sebagai lembaga pendidikan untuk memberikan pelayanan di bidang pendidikan kepada masyarakat dituntut harus mampu mewujudkan pelayanan terbaik. Dan agar dapat mewujudkan pelayanan terbaik di bidang pendidikan, maka SMK Kristen 1 Surakarta membutuhkan pegawai-pegawai dengan kinerja terbaik untuk mendukung visi, misi dan tujuan SMK Kristen 1 Surakarta.

Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi berupa perusahaan maupun instansi pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik akan membantu organisasi mencapai visi dan misinya, sehingga menjadikan lembaga atau organisasi tersebut menjadi kondusif, terpercaya dan kompeten. Sumber daya pegawai pemerintah baik di Kementerian/Lembaga maupun Pemerintah Daerah sampai dengan saat ini belum dikelola secara optimal. Oleh karena itu tidak mengherankan jika manajemen sumber daya pegawai menjadi isu menarik yang menjadi salah satu fokus keharusan setiap instansi untuk melakukan dan mengembangkan penilaian kinerja individu pegawai.

Robbin (2004) mengatakan bahwa *“Performance is the result of the quality and quantity work that found by any one in reaching their tasks and reponsibilities.* (Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai). Kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai, termasuk didalamnya inisiatif, kerjasama, sifat dan kepribadiannya, prakarsa dan kesetiaanya pada organisasi.

Kinerja atau *performance* juga berarti kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau penampilan kerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan (Sedarmayanti, 2003). Sedangkan kinerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Simamora, 2005). Atas dasar uraian di atas, berdasarkan fenomena dan landasan teori yang dinyatakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan mengkaji kinerja pegawai di SMK Kristen 1 Surakarta.

Agar kepuasan pegawai di SMK Kristen 1 Surakarta selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya sekolah selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja yang baik diantara para pegawai SMK Kristen 1 Surakarta akan berpengaruh penting dalam upaya membangun kinerja pegawai, pada gilirannya akan mampu digunakan untuk mendorong upaya pencapaian visi, misi dan tujuan SMK Kristen 1 Surakarta.

Heriyanti (2007) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja

dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Menurut Dessler (2005) Kepuasan kerja merupakan sikap dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan. Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya dorongan kepuasan kerja. Timbulnya kepuasan kerja disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap. Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila perilaku karyawan lain mendukung, antara lain kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi

Telah banyak studi terkait pengaruh dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Wulandari,dkk (2019), Brury (2016) dan Asih (2014 Suartini, dkk (2020) kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai .Studi yang lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, seperti dilakukan oleh beberapa peneliti di antaranya Wahyudi (2019) dan penelitian Pawirosumarto,dkk (2017)

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis peneltian serta kepuasan kerja akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di SMK Kristen 1 Surakarta.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan

organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bagi pegawai seorang pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja di perusahaan karena pemimpin memiliki tugas sebagai fasilitator internal dalam menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya karena sebenarnya hubungan manusia satu dengan yang lain bersifat simbiosis mutualisme yaitu hubungan yang saling menguntungkan dan saling membutuhkan diantara kedua belah pihak.

Di lingkungan SMK Kristen 1 Surakarta keberhasilan tujuan instansi sangat tergantung oleh kepemimpinan. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian apabila perilaku pemimpin SMK Kristen 1 Surakarta semakin baik maka cenderung dapat mencapai kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sebaliknya manakala kepemimpinan dijalankan kurang tepat akan berdampak kurang baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Dessler (2005) menyatakan kepemimpinan merupakan perilaku proses untuk mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas pokok fungsi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian dengan tema pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan studi oleh para peneliti terdahulu. Studi pengaruh

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam temuan Wulandari,dkk (2019), Suartini, dkk (2020), Pawirosumarto,dkk (2017). Namun ada studi oleh peneliti lainya mengemukakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja oleh Markhus, dkk (2014) dan Markiz dkk (2017).

Studi terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, juga telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Wulandari,dkk (2019), Brury (2016), Arief (2020)dan Pawirosumarto,dkk(2017). Sedangkan hasil studi yang berbeda dilakukan oleh peneliti lainya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja oleh Susanto (2019).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis peneltian serta akan diuji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di SMK Kristen 1 Surakarta .

Kelancaran tercapainya tujuan program SMK Kristen 1 Surakarta, selain kepemimpinan perlu didukung upaya peningkatan budaya organisasi pada pegawai, bahwa budaya organisasi adalah penting bagi pegawai yang bekerja secara profesional, menjadikan budaya akan berdampak pada kepuasan dan kinerja. Budaya organisasi salah satunya adalah kedisiplinan pegawai SMK Kristen 1 Surakarta di mana penyelesaian tugas dilaksanakan tepat waktu.

Penggunaan seragam yang sudah dipatenkan bagi khusus pegawai SMK Kristen 1 Surakarta, untuk menciptakan rasa kebersamaan di antara pegawai SMK Kristen 1 Surakarta, sehingga dapat di nyatakan bahwa betapa pentingnya perilaku budaya dalam organisasi pada SMK Kristen 1 Surakarta.

Menurut Makmuri (2005) budaya organisasi sebuah corak dari persepsi anggota organisasi atau kelompok orang untuk beradaptasi secara internal dan eksternal untuk menciptakan kultur terbaik bagi organisasi.

Sudah banyak studi yang dilakukan oleh para peneliti melakukan kajian hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, dari studi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja oleh Wulandari,dkk (2019), Asih (2014) dan Pawirosumarto,dkk(2017), Sedangkan hasil studi lainnya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja oleh Markhus, dkk (2014). Studi keterkaitan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja beberapa peneliti mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Wulandari,dkk (2019), Brury (2016), Asih (2014) , sedangkan hasil studi dari penelitian beberapa menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Wahyudi (2019) dan Pawirosumarto,dkk(2017)

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis peneltian serta akan diuji pengaruhnya budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta.

Komunikasi penting dalam sebuah organisasi, tidak terkecuali pada SMK Kristen 1 Surakarta. Komunikasi pegawai terkait dengan tugas pokok fungsinya, wajib dilakukan oleh setiap unsur pegawai pada SMK Kristen 1 Surakarta. Komunikasi antara atasan dengan bawahan, maupun komunikasi antar sesama pegawai terkait dengan pekerjaan akan mempercepat dan memperbaiki kualitas pekerjaan, maka apabila komunikasi dilakukan secara optimal, akan mampu membangun kepuasan kerja para pegawai dan pada gilirannya akan berdampak pada perilaku kinerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta.

Komunikasi tidak hanya dilakukan dengan cara *face to face* atau bertemu secara langsung, tetapi juga menggunakan media komunikasi atau alat komunikasi untuk membantuk menyampaikan proses penyampaian pesan yang diberikan oleh komunikator kepada komunikan, seperti surat, kentongan bahkan burung merpati yang digunakan sebagai alat komunikasi pada zaman dahulu. Tetapi seiring dengan perkembangan zaman alat komunikasi juga ikut semakin berkembang berawal dari surat, ketongan hingga burung merpati, lalu kemudian beranjak ke era radio atau surat kabar, ke telepon genggam yang belum memiliki koneksi internet.

Salah satu media komunikasi jarak jauh yang sering digunakan oleh perusahaan pada awal tahun 2020 ini karena dampak dari penyebaran Virus Corona yang menggunakan basis internet salah satunya adalah Zoom yang merupakan aplikasi komunikasi video berbasis cloud computer dan membuat penggunaanya bisa berkomunikasi secara jarak jauh melalui video sehingga dapat digunakan sebagai media komunikasi jarak jauh, aplikasi ini digunakan pegawai

SMK Kristen 1 Surakarta karena tidak dapat bertatap muka saat kegiatan mengajar maupun kegiatan rapat, dll saat diambilnya kebijakan work from home

Komunikasi menurut Thoha, (2000) adalah sebuah proses imbal balik informasi dari dari satu anggota ke yang lain. Proses komunikasi bila dikaitkan dengan sistem organisasi dapat dilakukan oleh antar atasan, antar bawahan maupun antara keduanya. Komunikasi yang baik pada intinya adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga informasi yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan (Nitisemito, 2001).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat berjalan dengan baik dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu ketepatan penggunaan bahasa, ketepatan penggunaan media (dapat dimengerti, dipahami dan dilaksanakan), ketepatan sasaran komunikasi, ketepatan penggunaan metode (seberapa cepat informasi dapat tersampaikan), dan adanya umpan balik (pemberi pesan dapat menerima usul/saran dari penerima pesan). Adanya komunikasi yang baik antar pegawai, antara atasan dan bawahan akan membuat suasana kerja yang nyaman dengan demikian apapun informasi tentang tugas dan tanggung jawab setiap pegawai akan dapat diberikan dengan baik dan tepat. Hal ini akan membuat setiap pegawai dapat melaksanakan semua tugasnya dan dengan demikian menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penemuan penelitian Arief (2020) dan Suartini, dkk (2020) yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan dari penelitian Asih (2014) menyatakan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Studi dari hasil penelitian lainnya ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Asih (2014) dan Arief (2020). Sedangkan hasil studi yang berbeda menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja oleh Susanto (2019)

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta.

Studi ini mengambil obyek para pegawai SMK Kristen 1 Surakarta, dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai SMK Kristen 1 Surakarta secara heterogen terkait variabel penelitian, Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga memberikan asumsi dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu pegawai SMK Kristen 1 Surakarta. Dari latar belakang masalah yang dibangun oleh peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah tersebut di mana diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, mendorong peneliti untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi**

**Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Kristen 1 Surakarta”**

B. Rumusan Masalah

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta?
- c. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta?
- d. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta?
- e. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta?
- f. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta?
- g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta

- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta
- e. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta
- f. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta
- g. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai SMK Kristen 1 Surakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil

khususnya yang menyangkut kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai pada SMK Kristen 1 Surakarta

b. Manfaat Praktis.

Bagi pimpinan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada SMK Kristen 1 Surakarta