

## GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KINERJA PENDIDIK SMK NEGERI DI LOMBOK TIMUR

Muhardi<sup>1</sup>, Umi Muawanah<sup>2</sup>, Djuni Farhan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Pasca Sarjana Universitas Gajayana Malang

Email: muhardise98@gmail.com; umimuawanah@unigamalang.ac.id; djunifarhan@gmail.com

---

### **Artikel histori:**

Submit: 28 Maret 2023

Revisi: 14 Mei 2023

Diterima: 22 Juni 2023

### **Kata Kunci:**

educator performanc;  
leadership style;  
organizational culture;  
motivation

### **Korespondensi:**

muhardise98@gmail.com

**Abstract:** *This study was meant 1) to partially analyze the influence of leadership style, organizational culture and motivation on the performance of Educators in State Vocational High Schools in East Lombok Regency. 2) to analyze whether the variables of leadership style, organizational culture and motivation simultaneously influence the performance of Educators in State Vocational High Schools in East Lombok Regency. 3) to analyze the variables of leadership style, organizational culture and motivation, which variables had the most dominant influence on the performance of Educators in State Vocational High Schools in East Lombok Regency. This study was a causal associative research. This study was also a population research where the respondents who returned the questionnaire were 78 respondents. Quantitative analysis technique was used in this study along with the assistance of the SPSS 20 application. It showed that 1) Leadership Style had a positive influence on the performance of educators. 2) Organizational culture had a positive influence on the performance of educators but was not significant. 3) Motivation had a positive influence on the performance of educators. 4) Leadership Style, Organizational Culture and Motivation simultaneously influence on the Performance of Educators. 5) Among the three independent variables, motivation variable had the most dominant influence in improving the performance of Educators in State Vocational High Schools in East Lombok Regency.*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Selanjutnya Mangkunegara juga

menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kasmir (2016) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Akan tetapi dalam penelitian ini, peneliti mencoba memfokuskan kajian pada tiga faktor, yaitu faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor motivasi kerja. Ini disebabkan atas dasar pada fakta-fakta bahwa ketiga faktor tersebut memiliki frekuensi tinggi yang muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

Kabupaten Lombok Timur merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki lembaga pendidikan setingkat sekolah menengah kejuruan (SMK)/ sederajat yang berstatus negeri cukup banyak. Terdapat 12 lembaga atau SMK yang berstatus negeri. Hal ini juga menunjukkan bahwa terdapat banyak tenaga pendidik yang terlibat di dalamnya yang diharapkan menjadi generator dan penentu keberlangsungan lembaga. Terdapat 294 tenaga pendidik yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) yang tersebar di 10 (sepuluh) SMK Negeri sekaligus merupakan aset sumber daya manusia yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan atau organisasi dan juga merupakan penentu keberlanjutan dari organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di tiga SMK Negeri di Kabupaten Lombok Timur bahwa terdapat beberapa tenaga pendidik yang menunjukkan kinerja yang masih rendah. Ini dibuktikan dengan masih banyak tenaga pendidik pada posisi golongan IIIc dan sulit untuk naik ke golongan III d. Hal ini diakibatkan masih rendahnya kemampuan tenaga pendidik untuk membuat karya ilmiah berbasis penelitian tindakan kelas dan harus dipublikasikan di jurnal yang sudah terakreditasi sebagai persyaratan mereka untuk naik pangkat ke golongan III d. Di samping itu, terdapat beberapa guru belum menyusun perangkat pembelajaran terutama rencana program pembelajaran (RPP). Sementara perencanaan pembelajaran merupakan kompas bagi tenaga pendidik untuk mencapai target pembelajaran yang sekaligus membantu lembaga mencapai target tujuan visi dan misi dari lembaga itu sendiri.

Selain itu, masih terdapat tenaga pendidik ngobrol satu sama lain bahkan masih asyik main *handphone* meskipun bel tanda masuk sudah berbunyi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam hal ini disiplin yang diterapkan kepada tenaga pendidik yang diciptakan oleh pemimpin masih rendah.

Rendahnya kinerja yang ditunjukkan oleh para tenaga pendidik di lembaga pendidikan khususnya di SMK Negeri yang ada di lingkup Kabupaten Lombok Timur tentunya berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin lembaga tersebut. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu, rendahnya kinerja yang ditunjukkan oleh para tenaga pendidik tidak terlepas dari rendahnya motivasi yang dimiliki oleh

tenaga pendidik tersebut. Padahal motivasi merupakan factor internal yang sangat krusial yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya baik secara kualitas maupun kuantitas.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas atau asosiatif kausal. Jenis penelitian ini bertujuan menganalisa hubungan kausalitas yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu *gaya kepemimpinan* ( $X_1$ ), *budaya organisasi* ( $X_2$ ) dan *motivasi* ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yakni *kinerja tenaga pendidik* ( $Y$ ). Desain penelitian ini juga adalah penelitian kuantitatif yang mencoba memperoleh data langsung yang dapat dihitung dan diolah melalui statistik. Penelitian ini juga merupakan penelitian populasi dimana yang menjadi sampel dalam penelitian adalah seluruh populasi yang ada, akan tetapi yang ditabulasi sebagai data primer adalah sejumlah responden yang mengembalikan angket sampai batas waktu yang telah ditentukan. Dari 294 responden yang diberikan angket, sebanyak 78 yang mengembalikan angket sehingga data angket responden yang ditabulasi dalam penelitian ini sebanyak 78 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi, dan angket. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dengan menentukan nilai  $Y$  (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan  $X$  (sebagai variabel independen). *SPSS 20 for windows* digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan energi yang dapat mempengaruhi dan memberi arahan yang terdapat dalam diri seorang pemimpin sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Sedangkan gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai bagaimana seorang karyawan menerima, memahami, terpengaruh, dan memberikan penilaian terhadap kepemimpinan atasan.

Pemimpin yang efektif menurut teori harus bisa menunjukkan jalan dan menghilangkan berbagai rintangan demi pencapaian tujuan kerja. Karena itu dibutuhkan setidaknya empat perilaku pemimpin yang dapat membawa karyawan dapat berkinerja dengan baik yaitu; pemimpin memberikan pedoman yang memungkinkan bawahan tahu apa yang diharapkan dari mereka, menetapkan standar kinerja bagi mereka, dan mengontrol perilaku ketika standar kinerja tidak terpenuhi. Pemimpin secara bijaksana memberikan penghargaan dan sanksi disiplin. Bawahan diharap mengikuti aturan dan kebijakan yang dikeluarkan.

Kaitannya dengan hal di atas sebagaimana diperoleh dari jawaban responden, 56.4% responden setuju dan 43.6 sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyimpulkan pemimpin yang ada pada lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja telah melaksanakan gaya kepemimpinan yang direktif sebagai yang terinci pada table berikut;

Tabel 4.20. Data Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Direktif

|       |       | frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S     | 44        | 56.4    | 56.4          | 56.4               |
|       | SS    | 37        | 43.6    | 43.6          | 100.0              |
|       | Total | 78        | 100.0   | 100.0         |                    |
|       |       |           |         |               |                    |

Pemimpin yang percaya pengambilan keputusan dalam kelompok dan berbagi informasi dengan bawahan. Ia berkonsultasi bawahannya mengenai keputusan penting berkaitan dengan pekerjaan, tujuan tugas, dan cara untuk menyelesaikan tujuan.

Kaitannya dengan hal diatas sebagaimana diperoleh dari jawaban responden, 44.9% menjawab setuju dan 50% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyimpulkan pemimpin yang ada pada lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja telah melaksanakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi sebagai yang terinci pada table berikut;

Tabel 4.22. Data Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Berorientasi

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | N     | 4         | 5.1     | 5.1           | 5.1                |
|       | S     | 35        | 44.9    | 44.9          | 50.1               |
|       | SS    | 39        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total | 78        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik secara signifikan pada SMK Negeri se-Kabupaten Lombok Timur. Arah positif menunjukkan jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan demikian sebaliknya.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Budaya organisasi dapat dimaknai sebagai nilai-nilai, simbol yang mengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki oleh suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan dapat menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi mampu memberikan ketahanan fungsi sosial yang terjadi diantara anggota atau individu dalam sebuah organisasi tersebut. Selain itu, budaya organisasi juga mampu menjadi sebuah kekuatan yang dapat diandalkan dalam menuju daya saing suatu lembaga pendidikan dalam menghadapi perubahan dan tantangan global atau masalah yang terjadi di dunia pendidikan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan

persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan.

Budaya organisasi berkontribusi dalam membentuk perilaku tenaga pendidik, seperti menanamkan nilai dan sikap tenaga pendidik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga organisasi dapat beroperasi dengan nilai-nilai bersama. Nilai-nilai ini akan memandu perilaku mereka dalam setiap proses kegiatan mereka. Proses ini nantinya akan menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut akan mengantarkan tenaga pendidik akan mampu menjadikan organisasi yang berkualitas dan berkinerja profesional.

Berdasarkan hasil uji persamaan linier berganda bahwa variable budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di SMKN se-Kabupaten Lombok Timur. Hal ini bisa dilihat dari jawaban responden pada indikator yang berorientasi pada individu dimana 56.4 % menjawab setuju dan 43.6 persen menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah terbentuk dalam lembaga tersebut. Berikut adalah tabel indicator yang berorientasi pada individu:

Tabel 4.23 Data Hasil Angket Budaya Organisasi (Tanggung Jawab)

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| S        | 44        | 56.4    | 56.4          | 56.4               |
| Valid SS | 34        | 43.6    | 43.6          | 100.0              |
| Total    | 78        | 100.0   | 100.0         |                    |

Selain itu, pada indikator orientasi pada tim juga menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah terbentuk. Hal ini ditunjukkan dari jawaban responden bahwa 55.1% responden menjawab setuju dan 39.7% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa semua tenaga pendidik diharuskan mengawasi IPTEK yang menjadi salah satu budaya organisasi yang diterapkan di SMK Negeri se-Kabupaten Lombok Timur.

Tabel 4.24 Data Hasil Angket Budaya Organisasi (Penguasaan IPTEK)

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| N       | 4         | 5.1     | 5.1           | 5.1                |
| Valid S | 43        | 55.1    | 55.1          | 60.3               |
| SS      | 31        | 39.7    | 39.7          | 100.0              |
| Total   | 78        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Motivasi kerja berkaitan dengan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif atau tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang bersangkutan.

Menurut Omollo (2015) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi, menggerakkan seluruh potensi karyawan, membangkitkan keinginan yang kuat, dan meningkatkan kekompakan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Ibrahim & Brobbey (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat berasal dari keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti insentif atau promosi yang lebih tinggi untuk peningkatan mutu atau capaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uji persamaan linier berganda bahwa variable motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri se-Kabupaten Lombok Timur. Hal ini bisa dilihat dari jawaban responden pada indikator tanggung jawab dimana 50 % menjawab setuju dan 50% persen menjawab sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi tenaga pendidik yang ada di SMKN Sekabupaten Lombok Timur cukup tinggi. Hal ini bisa dijelaskan melalui rincian tabel berikut ini:

|          | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| S        | 39        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
| Valid SS | 39        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
| Total    | 78        | 100.0   | 100.0         |                    |

Selanjutnya terkait dengan indikator presetasi kerja, 60.3% responden menjawab setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas tenaga pendidik memiliki motivasi untuk berprestasi yang nantinya akan berimplikasi kepada tingginya kinerja tenaga pendidik di SMK Negeri se-Kabupaten Lombok Timur. Berikut adalah tabel rincian jawaban responden:

#### Saya selalu berusaha untuk terus berprestasi

|                | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS             | 2         | 2.6     | 2.6           | 2.6                |
| N              | 6         | 7.7     | 7.8           | 10.4               |
| Valid S        | 47        | 60.3    | 61.0          | 71.4               |
| SS             | 22        | 28.2    | 28.6          | 100.0              |
| Total          | 77        | 98.7    | 100.0         |                    |
| Missing System | 1         | 1.3     |               |                    |
| Total          | 78        | 100.0   |               |                    |

#### KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik secara signifikan. Demikian juga motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik secara signifikan.

Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Sementara berdasarkan hasil uji t (Uji koefisien regresi secara parsial) maka dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi yang paling signifikan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik adalah motivasi.

## REFERENSI

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ansyary, Nasrul, (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa. Tesis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Arep dan Tanjung. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPEC
- Arifin, Miftahul, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 2 Paciran. Tesis. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Arya, A P & Dodik, Aryanto, (2016). Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, *Locus of Control*, Struktur Audit dan Komitmen Organisasi. *E-jurnal Universitas Udayana*. ISSN: 2303-2018
- Baskoro, Ahmad Rizki, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Kencana Jakarta. Skripsi. Universitas Satya Negara Indonesia
- Cahyana, Edi, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri. Tesis. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Dharma, Agus. (2017). *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan PenerbitUNDIP , Semarang.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kartono, Karitini (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Kinicki, Angelo, dan Fugate, Mel (2018). *Organizational Behavior A Practical, Problem Solving Approach*. Newyork: McGraw Hills Company.
- Luthans, F., (2016). *Organization Behavior*, McGraw Hill International. New York.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Priyatno, Dwi. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, (2014). *Perilaku Organisasi (Organisational Behavior)*. Edisi 12 Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Supomo. R dan Nurhayati, Eti, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta
- Susetyo, Budi, (2014). *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Umar, Husein, (2016). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.