



Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory Terhadap Perkembangan Karir Tenaga Pendidik

Roni Pujiantari¹, Badrun², Mohamad Iwan Fitriani³

¹1210403016.mhs@uinmataram.ac.id, ²Badrunmuslim1962@gmail.com,

³iwanfitriani@uinmataram.ac.id

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

Abstract

This research aims to answer whether there is an influence of organizational culture and the path goal theory leadership style on the career development of teaching staff in the Central Lombok Education Office. This research consists of three variables, namely organizational culture (X1), path goal theory leadership style (X2) as the independent variable and career development of teaching staff as the dependent variable (Y). This study uses a quantitative approach. The population in this study was 110 teachers with a total of 184 teachers. The sampling technique uses cluster random sampling. Data collection uses instruments that have been tested for validity and reliability. The data that has been collected is then tested using prerequisite tests, namely normality, linearity and multicollinearity. The hypothesis tests used in this research were the F test and T test which were analyzed using SPSS 16.0. The results of this research show that: (1). Partially, organizational culture has an influence on the career development of teaching staff within the Central Lombok Education Service. (2) The path goal theory leadership style has an influence on the career development of teaching staff within the Central Lombok Education Service. Meanwhile, simultaneously organizational culture and path goal theory leadership style have an influence on the career development of teaching staff within the Central Lombok Education Service

Keywords: Organizational Culture; Path Goal Theory Leadership; Career Development of Educators.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan path goal theory terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu budaya organisasi (X_1), gaya kepemimpinan path goal theory (X_2) sebagai variabel bebas dan perkembangan karir tenaga pendidik sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 guru dengan jumlah sampel 184 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrumen yang sudah di uji validitas dan reliabilitasnya. Data yang telah terkumpul kemudian diuji menggunakan uji prasyarat yaitu normalitas, linieritas dan multikolonieritas. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji F dan uji T yang di analisis menggunakan SPSS 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada

lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah. (2) gaya kepemimpinan path goal theory memiliki pengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Sedangkan secara simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan path goal theory memiliki pengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Kata kunci : Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory; Perkembangan Karir Tenaga Pendidik.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi kini sedang menjadi pembicaraan di mana-mana, baik di kalangan para pakar maupun di kalangan para praktisi dan para eksekutif karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju dan lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Organisasi adalah wadah di mana manusia hidup berkelompok dengan bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dengan adanya organisasi kehidupan akan menjadi lebih baik dan teratur. Salah satu tujuan organisasi dalam sebuah pendidikan yaitu untuk meningkatkan kualitas pendidikan tersebut. Akan tetapi, tujuan organisasi pendidikan juga tidak lepas dari tujuan sebuah pendidikan, yaitu untuk membina dan mengembangkan kepribadian manusia (Syafriani & Ramadhani, 2023).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Dwiyanti, 2016). Keberhasilan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan perusahaan yang terkait dengannya dapat digunakan untuk menentukan kinerja pegawai (Noor & Juhji, 2020). Pemimpin yang kuat adalah seorang pemimpin yang dapat menetapkan arah organisasi yang dipimpinya artinya dapat melahirkan perubahan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga tercipta budaya yang terbuka dalam organisasi.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan faktor penggerak organisasi di mana pemimpin organisasi dapat dengan mudah memotivasi, mempengaruhi dan menetapkan tujuan organisasi. Kepemimpinan di sini merujuk kepada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Gaya kepemimpinan sekolah sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu sekolah (Sutomo, 2015). Teori path goal memberikan penjelasan dalam menentukan gaya atau perilaku seorang pemimpin yang cocok diterapkan kepada anggota di lingkungan kerja agar tujuan dapat tercapai (Indahsari et al., 2022).

Teori path goal menyatakan bahwa pemimpin harus terlibat dan mampu menyesuaikan dalam berbagai jenis perilaku kepemimpinan tergantung pada sifat dan tuntutan situasi tertentu yang sedang dihadapi. Salah satu poin penting dalam teori path goal adalah perilaku pemimpin (*leader behavior*). Perkembangan awal path goal theory menyebutkan empat gaya perilaku spesifik dari seorang pemimpin meliputi: direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi prestasi. Gaya kepemimpinan merupakan tingkah laku pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam memimpin suatu organisasi dan mengarahkan serta mempengaruhi bawahannya untuk dapat mencapai tujuan yang telah dicanangkan (Pradana Lutfiyanto et al., 2020). Efektivitas suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh pencapaian suatu organisasi,

baik pencapaian secara keseluruhan maupun berbagai kelompok di dalam organisasi yang bersangkutan efektivitas mengacu kepada tanggungjawab organisasi dalam membesarkan kapasitas dan potensinya untuk berkembang (Ismail Nawawi, 2013).

Penelitian ini memberikan kontribusi mengenai perkembangan karir guru dan gaya kepemimpinan pada kinerja guru pada lingkup Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Dinas Pendidikan dituntut untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas dalam memberikan pelayanan, terutama yang berhubungan dengan pendidikan. Dalam hal ini, guru merupakan faktor kunci keberhasilan pendidikan, karena dengan adanya keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidik yang ada. Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai yang bernaung di bawah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pelayanan yang berkaitan dengan kependidikan terutama guru sebagai tenaga pendidik. Hal ini tentunya berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, kondisi kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah tidak terlalu baik karena pegawainya masih ada yang bersantai pada jam kerja dan berbicara dengan rekan kerja di luar pembahasan pekerjaan, sehingga suasana kerja menjadi kurang kondusif sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang kurang baik pula dan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai mengingat sejumlah besar pegawai yang kurang komitmen pada tugas yang ada, apalagi pelaksanaan disiplin yang berhubungan dengan pekerjaan kurang optimal, sehingga berdampak negatif pada pelayanan yang diberikan, khususnya terhadap perkembangan tenaga pendidik di bawah naungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory Terhadap Perkembangan Karir Tenaga Pendidik Pada Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan jenis penelitian *survey*. Penelitian *survey* mencoba meneliti satu sampel dari populasi tersebut dengan memaparkan deskripsi kuantitatif atau deskripsi numerik kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu (John W. Creswell, n.d.). Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi pengujian hipotesis (Effendi, 1995).

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Pendidik Jenjang SMP pada lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah yang berjumlah 110 orang. Untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan tabel Krejcie berdasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Dalam tabel yang dikembangkan oleh Krejcie dengan populasi sebesar 110 orang maka sampel dari penelitian ini dapat berjumlah 84 orang (Jaya, 2010). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 1 Praya yang berjumlah 34 orang, Guru SMP Negeri 1 Kopang yang berjumlah 16 orang, Guru SMP

Negeri 1 Jonggat yang berjumlah 19 orang, dan Guru SMP Negeri 1 Praya Timur yang berjumlah 15 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Sebaran Populasi

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel
1	SMP Negeri 1 Praya	45	
2	SMP Negeri 1 Kopang	21	
3	SMP Negeri 1 Jonggat	25	84
4	SMP Negeri 1 Praya Timur	19	
	Jumlah Populasi	110	

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden tingkat kevalidan suatu instrumen akan diuji menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Uji coba instrumen variabel X_1 dilakukan pada 84guru. Taraf signifikan sebesar 0.05 dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) atau $dk = 84 - 2 = 82$ maka didapatkan r tabel sebesar 0,215. Berdasarkan uji coba instrument yang dilakukan, hasil nilai validasi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji validasi variabel Budaya Organisasi (X_1).

No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.259	0.215	Valid
2	0.570	0.215	Valid
3	0.449	0.215	Valid
4	0.533	0.215	Valid
5	0.552	0.215	Valid
6	0.701	0.215	Valid
7	0.441	0.215	Valid
8	0.292	0.215	Valid
9	0.418	0.215	Valid
10	0.284	0.215	Valid
11	0.619	0.215	Valid
12	0.522	0.215	Valid
13	0.726	0.215	Valid
14	0.718	0.215	Valid
15	0.225	0.215	Valid
16	0.541	0.215	Valid
17	0.432	0.215	Valid
18	0.627	0.215	Valid
19	0.499	0.215	Valid
20	0.432	0.215	Valid
21	0.423	0.215	Valid

No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
22	0.518	0.215	Valid
23	0.533	0.215	Valid
24	0.541	0.215	Valid
25	0.488	0.215	Valid
26	0.597	0.215	Valid
27	0.242	0.215	Valid
28	0.349	0.215	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui untuk variabel X_1 memiliki 28 butir soal valid, seluruh butir soal yang valid akan digunakan untuk penelitian karena dianggap mewakili data yang dibutuhkan oleh peneliti.

2. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory (X_2)

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden tingkat kevali dan suatu instrumen akan diuji menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Uji coba instrumen variabel X_2 dilakukan pada 84guru. Taraf signifikan sebesar 0.05 dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) atau $dk = 84 - 2 = 82$ maka didapatkan rtabel sebesar 0,215. Berdasarkan uji coba instrument yang dilakukan, hasil nilai validasi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji validasi variabel Gaya kepemimpinan path goal theory (X_2).

No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.825	0.215	Valid
2	0.718	0.215	Valid
3	0.774	0.215	Valid
4	0.793	0.215	Valid
5	0.524	0.215	Valid
6	0.476	0.215	Valid
7	0.828	0.215	Valid
8	0.773	0.215	Valid
9	0.457	0.215	Valid
10	0.420	0.215	Valid
11	0.524	0.215	Valid
12	0.702	0.215	Valid
13	0.718	0.215	Valid
14	0.524	0.215	Valid
15	0.774	0.215	Valid
16	0.472	0.215	Valid
17	0.395	0.215	Valid
18	0.525	0.215	Valid
19	0.363	0.215	Valid
20	0.828	0.215	Valid
21	0.493	0.215	Valid
22	0.763	0.215	Valid
23	0.476	0.215	Valid

No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
24	0.456	0.215	Valid
25	0.524	0.215	Valid
26	0.702	0.215	Valid
27	0.270	0.215	Valid
28	0.607	0.215	Valid
29	0.825	0.215	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui untuk variabel X_2 memiliki 29 butir soal valid, seluruh butir soal yang valid akan digunakan untuk penelitian karena dianggap mewakili data yang dibutuhkan oleh peneliti.

3. Uji Validitas Variabel Perkembangan Karir Tenaga Pendidik (Y)

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden tingkat kevali dan suatu instrumen akan diuji menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Uji coba instrumen variabel Y dilakukan pada 84 guru. Taraf signifikan sebesar 0.05 dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) atau $dk = 84 - 2 = 82$ maka didapatkan rtabel sebesar 0,215. Berdasarkan uji coba instrument yang dilakukan, hasil nilai validasi sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Y.

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.413	0.215	Valid
2	0.719	0.215	Valid
3	0.423	0.215	Valid
4	0.589	0.215	Valid
5	0.723	0.215	Valid
6	0.668	0.215	Valid
7	0.577	0.215	Valid
8	0.365	0.215	Valid
9	0.719	0.215	Valid
10	0.569	0.215	Valid
11	0.608	0.215	Valid
12	0.311	0.215	Valid
13	0.569	0.215	Valid
14	0.322	0.215	Valid
15	0.489	0.215	Valid
16	0.432	0.215	Valid
17	0.648	0.215	Valid
18	0.723	0.215	Valid
19	0.522	0.215	Valid
20	0.425	0.215	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui untuk variabel Y memiliki 20 butir soal valid, seluruh butir soal yang valid akan digunakan untuk penelitian karena dianggap mewakili data yang dibutuhkan oleh peneliti.

4. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Setelah dilakukan uji validitas instrumen, langkah selanjutnya yaitu melakukan uji reliabilitas yang dipakai untuk mengukur instrumen dapat diandalkan secara konsisten sebagai alat pengumpul data. Hasil uji reliabilitas X_1 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji validasi variabel X_1 .

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	28

Berdasarkan kriteria *Cronbach's Alpha* > 60% atau *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan diperoleh hasil $0,745 > 0,60$ yang artinya instrumen variabel X_1 termasuk dalam kategori Tinggi dan dapat dikatakan reliabel.

5. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory (X_2)

Hasil uji reliabilitas variabel X_2 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji validasi variabel X_2

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	29

Berdasarkan kriteria *Cronbach's Alpha* > 60% atau *Cronbach's Alpha* > 0,80 dan diperoleh hasil $0,935 > 0,80$ yang artinya instrumen variabel X_2 termasuk dalam kategori sangat tinggi dan dapat dikatakan reliabel.

6. Hasil Uji Variabel Perkembangan Karir Tenaga Pendidik (Y)

Hasil uji reliabilitas Variabel Y sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil uji validasi variabel Y.

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	20

Berdasarkan kriteria *Cronbach's Alpha* > 80% atau *Cronbach's Alpha* > 0,80 dan diperoleh hasil $0,860 > 0,80$ yang artinya instrumen variabel Y termasuk dalam kategori sangat tinggi dan dapat dikatakan reliabel.

Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Proses mengetahui apakah dalam model regresi baik variabel dependen maupun variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*. Pengambilan kesimpulan dari uji tersebut yaitu jika nilai signifikan > 0,05 maka data dapat dikatakan terdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai signifikan < 0,05 maka data variabel dikatakan tidak terdistribusi normal.

Tabel 8. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		84
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98787834
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.049
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.730
Asymp. Sig. (2-tailed)		.661

Berdasarkan hasil uji *kolmogorov smirnov*, diketahui bahwa nilai signifikan yaitu sebesar 0.661 yang berarti lebih besar dari 0.05 ($0.661 > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dikarenakan nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar menyebar secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Proses menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi/linear antar variabel independen. Hasil perhitungan dapat dilihat melalui kolom *collinearity statistic* pada table *coefficients*. Pengambilan keputusannya dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor* (VIF). Apabila nilai toleransi > 0.10 dan $VIF < 10.00$, maka tidak ada multikolinieritas. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Multikolinieritas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.700	5.849			3.368	.001		
X1	.254	.058	.411		4.349	.000	.516	1.939
X2	.289	.061	.449		4.753	.000	.516	1.939

Berdasarkan hasil uji di atas menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa semua variabel bebas (*independen*) memiliki nilai VIF di bawah 10. Nilai *variance inflation faktor* (VIF) dari masing-masing variabel yaitu budaya organisasi sebesar 1.939 dan gaya kepemimpinan sebesar 1.939, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak terdapat adanya indikasi gejala multikolinieritas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, dapat dilihat menggunakan metode *glejser*. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Uji heteroskedastisitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.690	3.443		1.362	.177
X1	.011	.034	.047	.306	.761
X2	-.023	.036	-.098	-.637	.526

Dari table hasil uji di atas dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena *sig.* Variabel X₁ dan X₂ lebih besar dari 0,05.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen (Y). Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil uji t variabel X₁ dan X₂ terhadap Y.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			d		
1 (Constant)	19.700	5.849		3.368	.001
X ₁	.254	.058	.411	4.349	.000
X ₂	.289	.061	.449	4.753	.000

Berdasarkan hasil uji variabel budaya organisasi (X₁) terhadap perkembangan karir tenaga pendidik (Y) secara parsial dari tabel *coeffitients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.349$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.349 > 1.989$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan perkembangan karir tenaga pendidik. Adapun Berdasarkan hasil uji variabel gaya kepemimpinan *path goal theory* (X₂) terhadap perkembangan karir tenaga pendidik (Y) secara parsial dari table *coeffitients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.753$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.753 > 1.981$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan *path goal theory* dengan perkembangan karir tenaga pendidik.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji ini diambil jika nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y. F_{tabel} didapat dari rumus $F_{tabel} = F(k:n-k)$, maka diperoleh $F_{tabel} = F(2:84-2) = F(2:82) = 3.110$

Tabel 12. Hasil uji F variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Model
1	Regression	2132.486	2	1066.243	68.125	.000 ^a
	Residual	1267.752	81	15.651		
	Total	3400.238	83			

Dari hasil analisis regresi, dapat menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar $68.125 > F_{tabel}$ 3.110 dengan nilai signifikansi (*sig*) $0,000 < 0,005$ (yang ditetapkan). Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan *path goal theory* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir tenaga pendidik.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perkembangan Karir Tenaga Pendidik Pada Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial dalam hal ini Budaya organisasi berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yaitu perkembangan karir, adapun hasil statistik Uji t pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 4.349 dengan taraf signifikan 0.000. Nilai t_{table} ($df=n-2$, $84-2 = 82$) pada taraf signifikan 5% (lima persen), yaitu dengan nilai df 82, maka nilai t_{tabel} dilihat pada tabel t adalah sebesar 1.989, oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{table} , dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.349 dan nilai t_{table} sebesar 1.989 ($4.349 > 1.989$), maka hipotesis diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Sedangkan untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap perkembangan karir tenaga pendidik (Y) maka digunakan analisis uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R Square variabel budaya organisasi terhadap perkembangan karir tenaga pendidik adalah sebesar 0.523 yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 52.3% terhadap pengembangan karir tenaga pendidik. Oleh karena itu, apabila semakin tinggi budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat Perkembangan karir tenaga pendidik. Begitupun sebaliknya, apabila semakin tinggi tingkat Perkembangan karir tenaga pendidik, maka semakin tinggi pula budaya organisasinya. Hasil penelitian ini membuktikan teori dari Schein yang menyatakan bahwa organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang kelompok tertentu telah di temukan, atau di kembangkan dalam belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternalnya dan integrasi internal, dan yang memiliki bekerja cukup baik untuk di pertimbangkan valid, dan karena itu, dan untuk memahami, berpikir, dan rasakan sehubungan dengan masalah-masalah itu (Suryadi,

2010), sehingga secara teori budaya organisasi berpengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik.

Iljins menerangkan budaya organisasi ialah suatu hal yang kompleks berisikan struktur serta norma yang menuntun dan memforsir sikap karyawan. Perihal tersebut terkait pada aturan-aturan yang tercantum di dalam budaya organisasi serta bertabat dipatuhi oleh karyawan (Iljins, 2015). Aramina menerangkan jika budaya organisasi dapat mempengaruhi daya guna serta kinerja organisasi. Sehingga bisa dikatakan, dengan organizational culture yang baik bisa mengoptimalkan kinerja karyawan serta organisasi dan kebalikannya (Aramina, 2015).

Phithi Sithi Amnuai juga menerangkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Syafriani & Ramadhani, 2023). Adapun menurut Schein budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang kelompok tertentu telah di temukan, atau di kembangkan dalam belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternalnya dan integrase internal, dan yang memiliki bekerja cukup baik untuk di pertimbangkan valid, dan karena itu, dan untuk memahami, berpikir, dan rasakan sehubungan dengan masalah-masalah itu (Suryadi, 2010).

Peran kontribusi pegawai secara aktif dan agresif untuk mengembangkan modal intelektual, dalam peran pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi secara penuh. Secara dinamis organisasi diharapkan mampu meningkatkan kapabilitas untuk merespon perkembangan tuntutan dalam pelayanan. Dengan demikian indikator budaya organisasi yang bersifat agresivitas paling berpengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik di lingkup Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perkembangan Karir Tenaga Pendidik Pada Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah

Hasil statistik Uji t pada variable gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 4.753 dengan taraf signifikan 0.000. Nilai t_{table} ($df=n-2$, $84-2 = 82$) pada taraf signifikan 5% (lima persen), yaitu dengan nilai df 82, maka nilai t_{tabel} dilihat pada tabel t adalah sebesar 1.989, oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{table} , dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.753 dan nilai t_{table} sebesar 1.989 ($4.753 > 1.989$), maka hipotesis diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Sedangkan Untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap perkembangan karir tenaga pendidik (Y) maka digunakan analisis uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R Square variable budaya organisasi terhadap perkembangan karir tenaga pendidik adalah sebesar 0.540 yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 54% terhadap pengembangan karir tenaga pendidik. Dengan demikian, semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah maka semakin baik terhadap perkembangan karir tenaga pendidik.

Hal ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pendi Hasyim yaitu menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan di era sekarang ini menunjukkan adanya demokrasi terhadap bawahannya dalam menyampaikan ide dan gagasan

terhadap perkembangan perusahaan. Dalam kondisi ini karyawan merasa lebih dihargai dan dimotivasi agar berfikir dan berani memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan karir mereka (Hasyim & Nuridin, 2020). Gaya kepemimpinan menurut path goal theory yang pertama dicetuskan oleh Martin Evans menyatakan bahwa tugas dari seorang pemimpin untuk membantu para pengikutnya dalam memperoleh tujuan mereka dan untuk menyediakan pengarahan atau dukungan guna memastikan bahwa tujuan mereka sudah sesuai dengan tujuan dari organisasi (Raharjo & Nafsiah, 2006).

Gaya kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pimpinan mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan dengan menggunakan salah satu gaya (Faisal Marzuki et al., 2018). Menurut Miftah Toha, gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika mereka berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2008).

Berdasarkan teori tersebut, dalam penelitian ini gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mempengaruhi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dari keempat indikator gaya kepemimpinan path goal theory yaitu direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi prestasi dalam pengembangan karir tenaga pendidik di lingkup Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah yang paling berpengaruh adalah gaya kepemimpinan yang bersifat suportif, dan disusul oleh gaya kepemimpinan bersifat partisipatif, gaya kepemimpinan bersifat direktif, dan gaya kepemimpinan bersifat berorientasi prestasi. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat suportif dimana pimpinan bersikap ramah, terbuka dalam bersikap kepada para bawahannya, pemimpin memberikan bawahannya kesempatan menyampaikan keluhan untuk mencapai misi yang sama untuk kearah yang lebih baik dan bila terjadi konflik, pimpinan bersedia memberikan perhatian, buka musyawarah atau diskusi bertukar fikiran bersama dalam menyelesaikan masalah yang ada dan memberikan dukungan positif dalam lingkungan kerja dan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan kerja membuat bawahannya yang ada bisa memberikan kinerja yang lebih baik lagi untuk keberhasilan bersama. Sehingga gaya kepemimpinan path goal teori yang bersifat supportif palig berpengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik di lingkup Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perkembangan Karir Tenaga Pendidik Pada Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah

Dari hasil analisis regresi, dapat menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. hal ini dapat dilihat dari nilai f_{hitung} sebesar $68.125 > f_{tabel}$ 3.110 dengan nilai signifikan (sig) $0,000 < 0,005$ (yang ditetapkan). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Sedangkan Untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karir tenaga pendidik (Y) secara simultan maka digunakan analisis uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R Square variable budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karir tenaga pendidik secara simultan adalah sebesar 0.627

yang berarti bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh sebesar 62.7%.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrul Ansyary yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa" yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa, dengan f hitung 48.202 lebih besar dari f tabel 2.71 dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Ansyary, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan yaitu: 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara variable budaya organisasi terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.349 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.989 ($4.349 > 1.981$), dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pertama di terima; 2) terdapat pengaruh yang signifikan antarvariable gaya kepemimpinan path goal theory terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah ini. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.753 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.989 ($4.349 > 1.981$), dengan dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua di terima; dan 4) terdapat pengaruh yang signifikan Antara variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan path goal theory terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Hal ini dapat dilihat dari nilai f_{hitung} sebesar $68.125 > f_{tabel}$ 3.110 dengan nilai signifikan (sig) $0.000 < 0,005$ (yang di tetapkan), maka hipotesis ke tiga di terima.

DAFTAR REFERENSI

- Ansyary, N. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Aramina, D. (2015). *Role Of Organizational Culture In The Quality Management Of Elsevier*.
- Dwiyanti, N. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan)*. 1-23.
- Effendi, M. S. Dan S. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Lp3es.
- Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diah Yuli Sugiarti. (2018). The Effect Of Leadership Style And Work Planning On Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316-329. <https://doi.org/10.46244/visipena.V9i2.462>
- Hasyim, P., & Nuridin, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44-56. <https://doi.org/10.35137/jmbk.V8i2.422>
- Ijins, J. (2015). *Impact Of Organizational Culture On Organizational Climate During The Process Of Change*. Elsevier.
- Indahsari, R., Manafe, L. A., Manajemen, P. S., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2022). The Role Of Path Goal Leadership Style In Improving Employee Motivation. *Jurnal*

- Visionida Manajemen Dan Bisnis*, 8, 60–71.
- Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Jaya, I. (2010). *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- John W. Creswell. (N.D.). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Noor, W., & Juhji, J. (2020). Integrasi Budaya Prestasi Pada Fungsi Perencanaan Pembinaan Mutu Dosen. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.33650/Al-Tanzim.V4i1.919>
- Pradana Lutfiyanto, R., Huda, N., & Hulmansyah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Organizational Citizenhsip Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan). *Jeba (Journal Of Economics And Business Aseanomics)*, 5(2), 144–172. <https://doi.org/10.33476/J.E.B.A.V5i2.1658>
- Raharjo, S. T., & Nafsiah, D. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(2), 69–81.
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi. *Manajerial*, 08, 1–9.
- Sutomo. (2015). *Manajemen Sekolah*. Pusat Perkembangan Mku/Mkdk-Lp3 Universitas Negeri Semarang.
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). Budaya Organisasi Dan Dampak Organisasi Terhadap Lembaga Pendidikan. *Masaliq*, 3(1), 77–85. <https://doi.org/10.58578/Masaliq.V3i1.790>
- Thoha, M. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.