

**PENGARUH KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK
DI SMP NEGERI 21 MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen



OLEH

Robertus Waingu

NIM: (2019120142)

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG**

2023

RINGKASAN

Efektifitas tenaga pengajar sangat menentukan percepatan pengembangan akademik. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja hanyalah beberapa faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan tenaga kependidikan. Untuk menilai keefektifan staf pengajar di SMP Negeri 21 Malang, penelitian ini akan mengkaji hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sampel penelitian diambil sebanyak 45 orang staf pengajar di SMP Negeri 21 Malang dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh yang memungkinkan seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Regresi linier berganda merupakan metode analisis data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 26. Menurut kesimpulan penelitian, budaya perusahaan, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi seberapa sukses anggota staf pendidikan. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja semuanya berpengaruh besar terhadap keberhasilan staf pengajar SMP Negeri 21 Malang. Di SMP Negeri 21 Malang, tindakan yang harus dilakukan untuk meningkatkan efektivitas staf pengajar antara lain adalah penggunaan gaya kepemimpinan visioner, pengembangan budaya organisasi yang positif, dan motivasi guru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi Kerja, Tenaga Pendidik.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan sangat penting untuk fungsi yang sehat dari setiap peradaban. Suatu negara dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dengan bantuan sistem pendidikan yang efisien. Tenaga kerja yang terlatih akan memungkinkan untuk meningkatkan standar hidup individu dan masyarakat. Tentu saja, meningkatkan taraf hidup masyarakat juga akan bermanfaat bagi bangsa di mana ia berada (Rina, 2018).

Masyarakat dapat merasakan kualitas proses pendidikan baik dari segi asupan, proses pembelajaran, maupun keluarannya. Kualitas tenaga pengajar yang akan mempengaruhi strategi pembelajaran di kelas merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan standar pendidikan di Indonesia. Bergantung pada seberapa baik kinerja setiap orang dalam suatu sistem, meningkatkan standar pendidikan mungkin berhasil atau tidak (Fitria, 2018).

Semua peserta dalam sistem pendidikan harus memenuhi tanggung jawab masing-masing agar sistem dapat beroperasi secara efisien dan mengembangkan sumber daya manusia yang unggul. Orang-orang, alat, atau aturan yang membentuk sistem pendidikan adalah contoh komponen.

Komponen sistem pendidikan tidak hanya mencakup orang tetapi juga instrumen atau aturan. Untuk menerapkan sistem pendidikan secara efektif, instruktur profesional tidak diragukan lagi diperlukan di lembaga pendidikan.

Proses pembelajaran dipimpin oleh pendidik atau instruktur baik dalam setting pembelajaran resmi maupun informal. Mengajar, mendidik, membimbing, melatih, mengevaluasi, dan menilai adalah beberapa tugas utama pendidik. Guru akan berhasil menyelesaikan tanggung jawab utama mereka jika mereka menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi. Menurut Fitria (2018), guru profesional mensyaratkan empat kompetensi berikut: kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi pedagogik.

Fattah (2017:36) menyoroti perlunya instruktur untuk mengikuti pedoman yang ditentukan untuk melakukan proses pembelajaran yang berkualitas dan memberikan hasil yang berkualitas. Menurut Pasal 35 Ayat 1 UU No. 14 Tahun 2005, tugas utama seorang guru meliputi penyelenggaraan pengajaran, penyebaran informasi, penilaian kemajuan siswa, mendampingi dan menasehati siswa, serta melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler. Tugas dan tanggung jawab pengajar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) cukup luas karena meliputi proses pembelajaran yang lengkap yang diberikan kepada peserta didik. Sesuai dengan teori ini, nilai komunikasi tatap muka berfungsi sebagai pengganti rasio waktu.

Kemampuan untuk mempengaruhi orang secara positif dan memotivasi mereka untuk berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya disebut sebagai kepemimpinan. Sering diyakini bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau lembaga, dan diakui secara luas bahwa kemampuan seorang pemimpin adalah faktor yang paling penting. Pemimpin perlu

memelihara, mobilisasi, dan mobilisasi semua karyawan potensial di lingkungannya untuk mencapai volume dan beban kerja yang diarahkan pada tujuan (Andayani, 2019).

Menurut Jones (2010: 30), budaya organisasi adalah rangkaian keyakinan dan konvensi yang luas yang memandu interaksi antara anggota tim serta dengan pelanggan, pemasok, dan pihak eksternal lainnya. Empat fungsi budaya organisasi menurut Kreitner (2008: 41) adalah untuk mempengaruhi perilaku dengan membantu anggota memahami lingkungan mereka dan untuk membangun perilaku dengan membantu anggota dalam memahami apa yang terjadi di dalam perusahaan. Keempat fungsi tersebut adalah: memfasilitasi komitmen kolektif, memfasilitasi komitmen bersama, stabilitas sistem sosial, mendukung stabilitas sistem sosial, dan memfasilitasi identitas organisasi dan memberikan identitas organisasi kepada anggotanya. Budaya organisasi dapat dipecah menjadi tiga tingkatan: perilaku, nilai dan keyakinan, dan asumsi, menurut Lussier (2008: 50). Menurut Wardana (2009: 165), anggota organisasi akan lebih siap untuk memahami suatu masalah dan cara mengatasinya jika budaya organisasi itu kuat dan mendarah daging. Sikap dan perilaku anggota organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh budaya. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bagaimana keberhasilan organisasi adalah hasil dari budaya yang kuat, yang meningkatkan kepercayaan diri organisasi dan, pada gilirannya, meningkatkan efektivitasnya.

Fattah (2017:36) mengklaim bahwa budaya perusahaan berdampak pada sejumlah karakteristik kinerja guru. Ini termasuk kemampuan beradaptasi,

mengambil peluang, berorientasi pada detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, berorientasi pada tim, agresi, dan stabilitas. Karena setiap pegawai dalam suatu organisasi memberikan kontribusi terhadap keragaman budaya yang telah ada disana, budaya organisasi dan lingkungan internal saling berkaitan erat satu sama lain. Untuk memastikan bahwa setiap organisasi memiliki budaya yang khas. Artinya, peningkatan budaya organisasi di sekolah kemungkinan besar berpengaruh besar terhadap peningkatan efektivitas guru. Motivasi individu dan pembenaran untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan sangat terkait. Seseorang atau sekelompok orang mungkin termotivasi oleh kekuatan, dorongan, kebutuhan, kegembiraan, tekanan, atau proses psikologis, menurut Danim (2012), untuk mencapai tujuan. Motivasi berkorelasi dengan kepuasan seseorang dengan interaksi dengan individu yang berpengaruh. Organisasi mengantisipasi bahwa anggotanya akan bekerja keras, mematuhi semua undang-undang yang relevan, mempraktikkan disiplin, dan menghasilkan hasil kerja berkualitas tinggi untuk membantu semua perusahaan mewujudkan tujuan mereka. Karena dapat mendorong kerja sama damai yang saling menguntungkan dan membawa kebahagiaan bagi masing-masing pihak, maka penting untuk memperhatikan keselarasan kepentingan pekerja dan dunia usaha. Karena kepentingan semua pihak telah diperhitungkan saat menetapkan tujuan organisasi, maka tempat kerja akan termotivasi. Ini karena tujuan organisasi dan aspirasi individu setiap karyawan akan dipertimbangkan.

Untuk meningkatkan kreativitas dan semangat belajar siswa, maka guru harus dapat lebih mengontrol proses belajar mengajar. Hal ini sangat penting ketika datang untuk mengatur lingkungan yang menguntungkan untuk belajar.

Motivasi kerja terkait dengan bagaimana instruktur melaksanakan tanggung jawabnya. Melaksanakan kegiatan proses pembelajaran yang dilakukan guru akan menunjukkan motivasi kerja. Hanya dua contoh profil pendidik dengan motivasi kerja yang rendah termasuk guru yang memberikan pelajaran yang membosankan dan kurang persiapan yang tepat. Skenario pelaksanaan rencana pembelajaran (RPP) tidak diterapkan secara konsisten, pengajaran berbasis perkuliahan masih merupakan metode pengajaran yang disukai, pedoman kurikuler yang diperlukan tidak sepenuhnya digunakan, dan persiapan pengajaran yang sangat sedikit masih menjadi metode pengajaran yang disukai. Rendahnya motivasi kerja instruktur juga terlihat dari kurangnya persiapan sebelum proses pembelajaran. Sebelum sesi dimulai, guru diharuskan menyiapkan bahan pelajarannya. Di antara alat bantu pembelajaran yang diperlukan adalah rincian program pembelajaran minggu sukses, tahunan dan semester, strategi pelaksanaan pembelajaran, dan bahan pembelajaran. Lingkungan belajar di kelas menjadi tidak terstruktur sebagai konsekuensinya (Munna. 2020).

Menurut penelitian Fitria (2018), budaya organisasi dan keyakinan memiliki pengaruh menguntungkan secara langsung terhadap kinerja guru di SMP Kota Palembang. Selain itu, guru SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Wonogiri tampil jauh lebih baik daripada rekan-rekan mereka, menurut penelitian

Cahyana (2018), yang juga menunjukkan pentingnya budaya organisasi dan motivasi kerja. Dalam penelitiannya, “Determinan Kinerja Guru SMP dengan Mediasi Motivasi Kerja”, Muna (2020) juga sampai pada kesimpulan yang sama bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut kajian Ardiana tahun 2017, motivasi kerja berpengaruh terhadap pengajar di SMK Akuntansi Kota Madiun.

Menurut penelitian Wuryantina (2015), budaya organisasi dan ambisi guru di SD Negeri Gusus Adiarsa Karawang Barat berdampak pada prestasi belajar siswa. Setelah melakukan penelitiannya, Jufrizen (2020) sampai pada kesimpulan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, dan dampak tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Penelitian Suwardi (2013) menemukan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan pengabdian kerja semua berdampak pada bagaimana motivasi pekerja di SD Islam Al Azhar untuk bekerja. Handayani (2015) menyimpulkan sebagai berikut: Kinerja guru SMA dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi kerja guru, dan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah. Kinerja guru SMA Negeri Wonosobo menjadi pokok bahasan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo”. Menurut penelitian Herlina (2018), efisiensi pengajar MTs di Kota Palembang dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

Pada observasi pertama, beberapa guru di SMP Negeri 21 Malang terlihat terlambat. Saat menyelesaikan tugas seperti meninjau pekerjaan rumah siswa,

guru lain diketahui terlambat. Guru yang datang terlambat dapat memberikan wawasan tentang budaya organisasi sekolah. Selain itu, instruktur memberikan lebih banyak pekerjaan rumah kepada siswa daripada dia mengajar mereka secara langsung. Karena itu.

Berdasarkan konteks di atas, peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 21 Malang “**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah staf pengajar SMP Negeri 21 Malang tampil lebih baik di bawah pimpinan?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi SMP Negeri 21 Malang terhadap kinerja tenaga pengajar?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap hasil kerja staf pengajar di SMP Negeri 21 Malang?
4. Apa pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap keefektifan guru?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 21 Malang.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas guru di SMP Negeri 21 Malang.
3. Mengetahui bagaimana kinerja staf pengajar di SMP Negeri 21 Malang terkait dengan motivasi mereka.

4. Menentukan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di SMP Negeri 21 Malang terhadap kinerja guru.

1.4 Manfaat

Manfaat dari temuan penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis

- a. Sebagai kontribusi intelektual untuk kemajuan penelitian dalam konteks menciptakan dan mempertahankan hipotesis tentang budaya organisasi dan keefektifan guru.
- b. Dorong lebih banyak studi di bidang ilmu manajemen tentang bagaimana budaya perusahaan dan kepemimpinan, khususnya, mempengaruhi keefektifan guru.

2. Manfaat praktisi

- a. Berkaitan dengan kinerja tenaga pengajar di SMP Negeri 21 Malang, penelitian ini menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dan kepala sekolah.
- b. Kajian ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pengajar di SMP Negeri 21 Malang dalam rangka mengembangkan kebijakan terkait pengelolaan budaya sekolah dalam rangka peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jogjakarta : BPF.
- Hariandja, Marihot T. E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Bandung : Bumi Aksara.
- Mariam, Rani.2020. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*”.
- Nurdiansah, Bambang. 2020 *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Prop[insi Jawa Tengah*.
- Raisa, Velinda. 2020 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Dain Global Indonesia*.
- Robbins, Stephen P. 2020. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjosumidjo. 2019. *Kepemimpinann Dan Motivasi*. Galia Indonesia.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.