

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
PATH GOAL THEORY TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR
TENAGA PENDIDIK PADA LINGKUNGAN KANTOR DINAS
PENDIDIKAN LOMBOK TENGAH**



**Oleh:
RONI PUJANTARI
NIM: 210403016**

**POGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCA SARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
PATH GOAL THEORY TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR
TENAGA PENDIDIK PADA LINGKUNGAN KANTOR DINAS
PENDIDIKAN LOMBOK TENGAH**



Pembimbing:

Pembimbing I : Dr. H. BADRUN, M. Pd

Pembimbing II : Dr. MOHAMAD IWAN FITRIANI, M. Pd

Oleh:

**RONI PUJANTARI
NIM: 210403016**

**Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mendapat gelar Magister**

**POGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCA SARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis oleh: **RONI PUJANTARI**, NIM: 210403016 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory Terhadap Perkembangan Karir Tenaga Pendidik Pada Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah telah memenuhi syarat dan disetujui untuk di uji.

Disetujui pada tanggal: **10 APRIL 2023**

Pembimbing I, Pembimbing II,



(Dr. H. Badrun, M.Pd) (Dr. Mohammad Iwan Fitriani, M.Pd).
NIP. 196212311986031033 NIP. 197908232006041001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MATARAM

Perpustakaan UIN Mataram

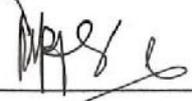
PENGESAHAN PENGUJI

Tesis oleh: RONI PUJIANTARI, NIM: 210403016 dengan judul, **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN PATH GOAL THEORY TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK PADA LINGKUNGAN KANTOR DINAS PENDIDIKAN LOMBOK TENGAH** telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pascasarjana UIN Mataram pada tanggal: 14 April 2023

DEWAN PENGUJI

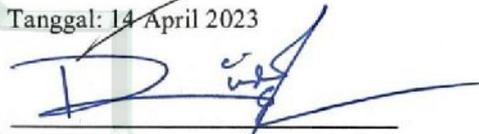
Dr. Muhammad Thohri, M.Pd

(Ketua/Penguji)


Tanggal: 14 April 2023

Dr. Yudin Citriadin, M.Pd

(Sekretaris/Penguji)


Tanggal: 14 April 2023

Dr. H. Badrun, M.Pd

(Pembimbing I/Penguji)


Tanggal: 14 April 2023

Dr. Moh. Iwan Fitriani, M.Pd.I

(Pembimbing II/Penguji)


Tanggal: 14 April 2023

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Mataram




Prof. Dr. H. Fahrurrozi, MA.
NIP.197512312005011010



UPT PERPUSTAKAAN UIN MATARAM Plagiarism Checker Certificate

No:43/Jn.12/Perpus/sertifikat/PC/03/2023

Sertifikat Ini Diberikan Kepada :

RONI PUJIANTARI

210403016

PASCASARJANA/MPI

Dengan Judul TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN PATH GOAL THEORY
TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK PADA LINGKUNGAN KANTOR
DINAS PENDIDIKAN LOMBOK TENGAH

TESIS Tersebut telah Dinyatakan Lulus Uji cek Plagiasi Menggunakan Aplikasi Turnitin

Similarity Found : 18 %

Submission Date : 20/03/2023



**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory
Terhadap Perkembangan Karir Tenaga Pendidik Pada Lingkungan Kantor
Dinas Pendidikan Lombok Tengah**

Oleh
Roni Pujiantari
NIM: 210403016

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 (X1), gaya kepemimpinan path goal theory (X2) 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 84 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrumen yang sudah diuji 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 dianalisis 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 dan Perkembangan Karir Tenaga Pendidik*

The Influence of Organizational Culture and Path-Goal Leadership Style Theory on Career Development of Educators in the Central Lombok Education Office

By
Roni Pujiantari
NIM: 210403016

ABSTRACT

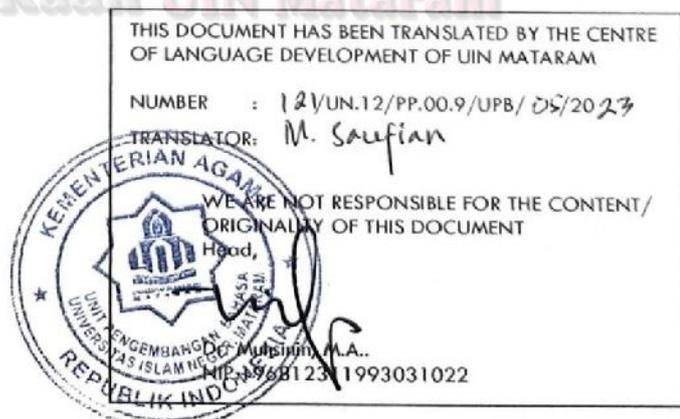
The purpose of the study is to investigate whether there is an influence of organizational culture and path goal theory leadership style on the career development of educators in the Central Lombok Education Office. This study comprises three variables: organizational culture (factor X1), path goal theory leadership style (factor X2) as independent variables, and career development of educators as the dependent variable (factor Y).

The study conducted a quantitative approach to investigate a population of 110 teachers, with a sample size of 84 teachers selected using cluster random sampling. The data collection was performed using an instrument that has been validated and tested for its reliability. Furthermore, the collected data was subjected to pre-requisite tests for normality, linearity, and multicollinearity. The hypothesis testing employed in this study included the F-test, which is a simultaneous test, and the T-test, which is a partial test, both analyzed using SPSS 16.0 software.

The findings of the study demonstrate that: (1) Organizational culture has a partial effect on the career development of educators in the Central Lombok Education Office. (2) Path-Goal Theory leadership style has an effect on the career development of educators in the Central Lombok Education Office. Meanwhile, both organizational culture and path-goal theory leadership style have a simultaneous effect on the career development of educators in the Central Lombok Education Office.

Keywords: *Organizational Culture, Path-Goal Theory Leadership Style, Career Development of Educators.*

Perpustakaan UIN Mataram



تأثير الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة *Path Goal Theory* على التطوير المهني للمعلمين
في نطاق مكتب التربية منطقة لومبوك الوسطى

روني بوجيانتاري

رقم التسجيل: ٢١٠٤٠٣٠١٦

مستخلص البحث

يهدف هذا البحث إلى إيجاد إجابات لوجود أو عدم وجود تأثير الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة *Path Goal Theory* على التطوير المهني للمعلمين نطاق مكتب التربية منطقة لومبوك الوسطى. يتكون هذا البحث من ثلاثة متغيرات وهي الثقافة التنظيمية (العامل ١×) وأسلوب القيادة *Path Goal Theory* (العامل ٢×) كمتغير مستقل والتطوير المهني للمعلمين كمتغير تابع (عامل ٢×).

استخدم هذا البحث نهجا كميا. بلغ عدد السكان في هذا البحث ١١٠ معلمين بعينة من ٨٤ معلما. تستخدم تقنية أخذ العينات أخذ العينات العشوائية العنقودية. يستخدم جمع البيانات الأدوات التي تم اختبارها للتأكد من صحتها وموثوقيتها. بالتالي، سيتم اختبار البيانات التي تجمعها باستخدام الاختبارات المسبقة، وهي الحالة الطبيعية والخطية وتعدد المستعمرات. اختبار الفرضية المستخدم في هذا البحث، وهو اختبار F (وهو متزامن) واختبار T (وهو جزئي) الذي يحلله باستخدام SPSS ١٦,٠.

تظهر نتائج هذا البحث أن: (١) الثقافة التنظيمية جزئيا لها تأثير على التطوير المهني للمعلمين. (٢) يؤثر أسلوب القيادة *Path Goal Theory* على التطوير المهني للمعلمين. أما متزامنا، أن الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة *Path Goal Theory* لها تأثير على التطوير المهني للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة *Path Goal Theory*، التطوير المهني للمعلمين.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

ب	=	B	ط	=	t
ت	=	T	ظ	=	z
ث	=	Th	ع	=	'
ج	=	J	غ	=	gh
ح	=	h	ف	=	F
خ	=	Kh	ق	=	Q
د	=	D	ك	=	K
ذ	=	Dh	ل	=	L
ر	=	R	م	=	M
ز	=	Z	ن	=	N
س	=	S	و	=	W
ش	=	Sh	ه	=	H
ص	=	ṣ	ء	=	'
ي	=	d	ي	=	Y

Short: a = اَ ; i = اِ ; u = اُ

Long: ā = اَآ ; ī = اِي ; ū = اُو

Diphthong: ay = اِي ; aw = اُو

Perpustakaan UIN Mataram

MOTTO

الوقت كالصيف

**Waktu itu ibarat pedang
(Sayyidina Ali Bin Abi Thalib)**

"Kunci kesuksesan adalah pemanfaatan waktu yang baik"

**"Menuntut ilmu adalah taqwa, menyampaikan ilmu adalah ibadah,
mengulang-ulang ilmu adalah zikir, mencari ilmu adalah jihad." (Abu
Hamid Al Ghazali).**

**"Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di
jalan Allah hingga ia kembali." (HR Tirmizi).**

**"Sebaik-baik segala sesuatu adalah ilmu dan Allah SWT juga mencintai
setiap orang yang berilmu." (Ali Bin Abi Thalib)**

**"Ilmu adalah yang memberikan manfaat, bukan yang sekedar hanya
dihafal." (Imam Syafi'i)**

**"Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan orang-
orang yang berilmu diantara kamu sekalian." (Q. S Al-Mujadilah: 11)**

**"Ilmu bukanlah dengan banyaknya riwayat. Ilmu tidak lain adalah sebuah
cahaya Allah tempatkan di dalam hati." (Imam Malik)**

PERSEMBAHAN

Tesis ini di persembahkan untuk orang-orang yang menjadi penyemangat dalam menyelesaikan studi ini:

Kedua orang tua, mertua, dan Keluarga.

Istri (Baiq Ervina Srisanti) dan Ketiga anak tercinta (Destya Evania Shafira, Ahza Danish Ramadhan, dan Alula Farzana Ayunindia).

Adik (Windiani Sulasmi, S.Sos).



Perpustakaan **UIN Mataram**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah kami ucapkan kehadiran Allah swt yang telah memberikan rahmat dan petunjuknya serta sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada nabi besar Muhammad saw, keluarga, para sahabat, dan semua ummat beliau hingga akhir zaman.

Tesis dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory Terhadap Perkembangan Karir Tenaga Pendidik Pada Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah”** penulis hadirkan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapat gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) di Universitas Islam Negeri Mataram dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dunia pendidikan demi meningkatkan kecerdasan masyarakat dan bangsa.

Penulis menyadari bahwa proses penyelesaian tesis ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan keterlibatan berbagai pihak, oleh karena itu penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, diantaranya:

1. Dr. H. Badrun, M.Pd sebagai pembimbing I dan Dr. Mohammad Iwan Fitriani, M.Pd sebagai pembimbing II yang terus menerus memberikan motivasi, bimbingan, arahan dan koreksi secara rinci, ditengah-tengah kesibukannya dalam suasana kekeluargaan dan keakraban yang menjadikan tesis ini lebih sesuai dan selesai;
2. Dr. Muhammad Thohri, M.Pd. sebagai ketua prodi MPI Program Magister Pascasarjana UIN Mataram dan Dr. Yudin Citriadin, M.Pd. sebagai Sekprodi MPI;
3. Prof. Dr. H. Fahrurrozi, MA. selaku Direktur Pascasarjana UIN Mataram;
4. Prof. Dr. H. Masnun, M.Ag. selaku Rektor UIN Mataram yang telah memberi tempat dan fasilitas bagi penulis dalam menuntut ilmu, memberi motivasi dan peringatan untuk tidak berlama-lama di kampus tanpa pernah selesai;
5. Segenap Bapak/Ibu dosen MPI Program Magister Pascasarjana UIN Mataram;

6. Drs. H. Lalu Idham Halid, M.Pd. selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Tengah yang telah memberikan ijin tertulis dan selalu memberikan motivasi untuk tidak berhenti menuntut ilmu.

Mataram, 2023

Penyusun

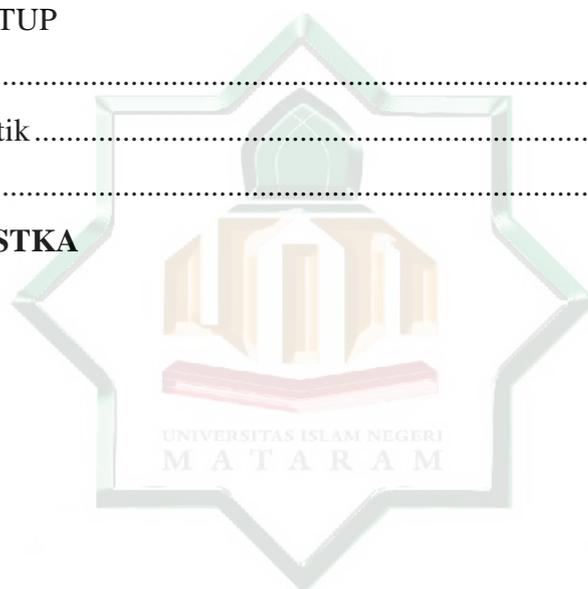


Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER LOGO	ii
COVER DALAM	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN PENGUJI	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	vi
LEMBAR PENGECEKAN PLAGIARISME	vii
ABSTRAK (Indonesia, Arab, dan Inggris)	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xi
MOTTO	xii
PERSEMBAHAN	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang	1
Rumusan dan Batasan Masalah.....	11
Tujuan dan Manfaat penelitian.....	12
Definisi operasional	12
BAB II PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
Penelitian terdahulu Yang relevan	17
Kajian Teoretik.....	29
Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	
Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	44
Populasi dan Sampel Penelitian	44

Waktu dan Tempat Penelitian	46
Variabel Penelitian	47
Desain Penelitian.....	47
Instrumen Penelitian.....	48
Teknik Pengumpulan Data.....	59
Teknik Analisis Data.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
Hasil Penelitian	61
Pembahasan.....	70
BAB V PENUTUP	
Kesimpulan	87
Implikasi teoritik.....	88
Saran.....	89
DAFTAR PUSTKA	



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Desain penelitian48



Perpustakaan **UIN Mataram**

DAFTAR TABEL

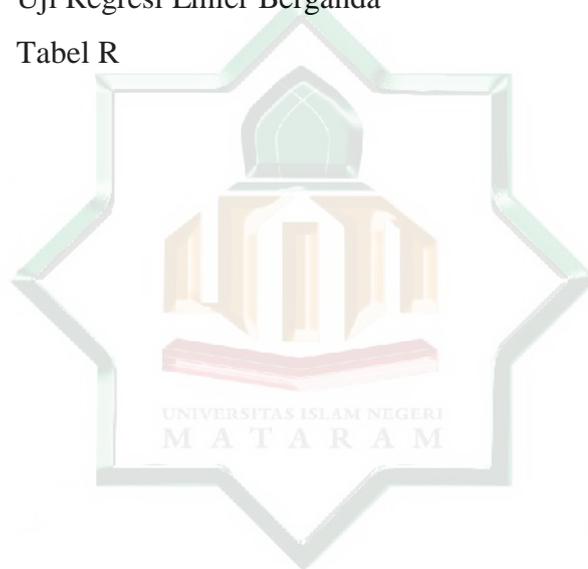
Tabel 1. Sebaran Populasi.....	45
Tabel 2. Sebaran Sampel.....	46
Tabel 3. Kedudukan Variabel Dan Pengukuran.....	47
Tabel 4. Kategori Nilai Interval Variabel	49
Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	50
Tabel 6. Hasil Uji Validasi Variabel X_1 (Budaya Organisasi).....	61
Tabel 6. Hasil Uji Validasi Variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan).....	63
Tabel 7. Hasil Uji Validasi Variabel Y (Perkembangan Karir)	64



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Rekapitulasi hasil angket penelitian variabel X_1 (Budaya Organisasi)
- Lampiran 2. Rekapitulasi hasil angket penelitian variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan)
- Lampiran 3. Rekapitulasi hasil angket penelitian variabel Y (Perkembangan Karir Tenaga Pendidik)
- Lampiran 4. Uji Prasyarat
- Lampiran 5. Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6. Tabel R



Perpustakaan UIN Mataram

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. Setiap organisasi memiliki ritual harian yang menjadi ciri khas organisasi tertentu. Karena organisasi yang sehat dapat memberikan kenyamanan yang kemudian diikuti dengan menunjang kinerja anggotanya, budaya merupakan komponen penting dari organisasi tersebut. Organisasi adalah wadah dimana 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.¹

Tidak mungkin untuk diprediksi, tetapi setiap organisasi akan selalu ingin meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan lebih cepat dan menginspirasi semua anggota tim untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika kinerja pegawai meningkat, pembenahan dan peningkatan populasi manusia sehari-hari secara teratur dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Namun, strategi peningkatan produktivitas pegawai oleh pegawai tersebut secara konsisten jauh dari harapan. Bahkan, ketika organisasi memiliki karyawan yang berkualitas, mereka mungkin tidak dapat memberikan hasil kerja yang baik jika karyawan terjebak dalam lingkaran budaya organisasi yang ketat dan kepemimpinan yang lemah.

¹ Al Hairri, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan professional 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. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.²

Keberhasilan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan perusahaan yang terkait dengannya dapat digunakan untuk menentukan kinerja pegawai.³ Dalam rangka melaksanakan kewajibannya dan juga untuk melaksanakan perilakunya dalam suatu organisasi tertentu, budaya organisasi dapat digambarkan sebagai seperangkat nilai-nilai yang berfungsi sebagai pemimpin manusia sehari-hari. Dari sudut pandang fungsional, organisasi memiliki berbagai fungsi; yang paling penting adalah membuatnya lebih mudah untuk mengimplementasikan komitmen pada isu-isu berskala lebih besar daripada motivasi individu.⁴ Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan di suatu perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan.

Pemimpin yang kuat adalah seorang pemimpin yang dapat menetapkan arah organisasi yang dipimpinnya artinya dapat melahirkan perubahan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga tercipta budaya yang terbuka dalam organisasi. Kebanyakan orang mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting

² Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).

³ Noor, W., & Juhji, J. Integrasi Budaya Prestasi pada Fungsi Perencanaan Pembinaan Mutu Dosen. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4 (2020), 1-12.

⁴ Ariani, Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt. sumre1con di Kota Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 9 (2018), 32-44.

misalnya, kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi, dan intensitas.³ Pemimpin pada tingkatan pertama adalah pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsi yang utama adalah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efisien dalam peranannya.

Kepemimpinan menurut Islam adalah Kepemimpinan dalam konsep Al-Qur'an disebutkan dengan istilah Imamah, pemimpin dengan istilah imam. Al-Qur'an mengkaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dan tidak pernah melakukan kezaliman dalam segala tingkat kezaliman: kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan, kezaliman dalam mengambil keputusan dan aplikasinya. Seorang pemimpin harus mengetahui keadaan umatnya, merasakan langsung penderitaan mereka. Seorang pemimpin harus melebihi umatnya dalam segala hal: keilmuan dan perbuatan, pengabdian dan ibadah, keberanian dan keutamaan, sifat dan perilaku, dan lainnya.⁵

Pemimpin dalam pandangan Al-Qur'an sebenarnya adalah pilihan Allah SWT, bukan pilihan dan kesepakatan manusia sebagaimana yang dipahami dan dijadikan pijakan oleh umumnya umat Islam. Pilihan manusia membuka pintu yang lebar untuk memasuki kesalahan dan kezaliman. Hal ini sebagaimana dalam Al-Qur'an surat Shad Ayat 26 yang berbunyi:

يٰۤاٰدٰوْدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰخُذْ مِنْهَا بِقُوَّةٍ وَلَا تُتَّبِعِ الْهَوٰى فَيَضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: *“Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”* (Q.S. Shad ayat 26).

⁵ <https://darunnajah.com/sosok-pemimpin-dalam-kacamata-al-quran/>

Pada ayat di atas dijelaskan bahwa ayat ini merupakan pesan dari Allah SWT. kepada para penguasa agar memberikan keputusan kepada manusia dengan kebenaran yang telah diturunkan dari Allah SWT, tidak menuruti hawa nafsunya dalam memberikan keputusan serta tidak melakukan penyimpangan dari suatu kebenaran. Dan apabila melakukan penyimpangan, maka mereka termasuk orang-orang yang sesat di jalan Allah SWT. Dan sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan bagi orang-orang yang sesat suatu siksaan yang amat pedih. Dalam ayat ini terkandung pesan kepada ulil amri (pemerintah) agar mereka menetapkan hukum dengan berpijak kepada kebenaran yang diturunkan dari Allah SWT dan tidak menyimpang darinya karena hal itu akan menyesatkan mereka dari jalannya.

Kepemimpinan Islami bukanlah kepemimpinan yang absolut ataupun kepemimpinan yang otoriter, karena Islam telah menunjukkan cirinya yang berada ditengah-tengah dengan prinsip keseimbangan⁶. Kekhasan kepemimpinan Islami berada pada keseimbangan dengan adanya penerapan syura atau musyawarah, Rasulullah SAW mencontohkan dengan selalu menerapkan musyawarah ini dalam setiap urusan seperti kenegaraan, peperangan, maupun kemaslahatan umum. Sasaran kepemimpinan Islami lebih dari sekedar pencapaian tujuan yang bersifat sementara seperti pada kepemimpinan organisasi pada umumnya, melainkan upaya penegakan tatanan Islami dalam organisasi.

Islam memberikan konsep atau pemahaman tentang pemimpin dengan arti yang luas, tidak hanya semata pencapaian tujuan serta ikutnya para anggota. Kepemimpinan yang Islami ialah upaya mengungkap kepribadian dari Rasulullah SAW dalam menjalankan kepemimpinannya. Ada beberapa nilai yang diterapkan oleh Rasulullah SAW ketika saat menjadi pemimpin, yaitu: mutu kepemimpinan, keberanian dan ketegasan, pengendalian diri, kesabaran dan daya tahan, keadilan dan persamaan, kepribadian yang sangat

⁶ Olifiansyah, M., Hidayat, W., Dianying, B. P., & Dzulfiqar, M. (2020). Kepemimpinan dalam Perspektif Islam. *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14(1), 98-111.

baik, kebenaran dan kemuliaan tujuan. Nilai-nilai itulah yang menjadi kunci sukses kepemimpinan Rasulullah SAW sehingga memunculkan sifat kepatuhan dan kepengikutan secara sukarela dari umatnya.

Adapun karakter kepemimpinan menurut Islam adalah Berilmu dan beramal shalih, Jujur, Tegas, Amanah, Adil dan bijak, Berani dalam menjalankan tugas. Menurut syari'at islam seorang pemimpin harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

a). Beriman dan beramal shalih

Kita harus memiliki pemimpin orang yang beriman, bertaqwa, selalu menjalankan perintah Allah Swt dan Rasul-Nya. Karena hal tersebut merupakan jalan kebenaran yang membawa kepada kehidupan yang damai, tentram, dan bahagia di dunia dan akhirat.

b). Berilmu

Para pemimpin mesti mempunyai ilmu karena dengan ilmu, maka akan membawa perubahan kearah yang lebih baik dalam membangun fisik maupun spiritual, baik pembangunan infrastruktur maupun pembangunan manusianya itu sendiri.

c). Jujur

Seorang pemimpin yang jujur akan disukai oleh anggotanya apa yang disampaikan kepada anggotanya tentu harus dilaksanakan.

d). Tegas

Tegas bukan berarti otoriter tetapi tegas yang dimaksud adalah mengatakan yang benar dan yang salah katakan salah, serta melaksanakan aliran hokum yang sesuai dengan perintah Allah SWT dan Rasul-Nya.

e). Amanah

Yaitu bertanggung jawab maksudnya melaksanakan aturan-aturan yang ada dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab dengan peraturan yang dibuat.

Adapun kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan faktor penggerak organisasi di mana pemimpin organisasi dapat dengan mudah

memotivasi, mempengaruhi dan menetapkan tujuan organisasi. Kepemimpinan disini merujuk kepada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Gaya kepemimpinan sekolah sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu sekolah.⁷

Aspek terpenting dan strategis dari visi, misi, dan pencapaian tujuan organisasi adalah peran kepemimpinan, yang merupakan motif tunggal yang mendorong orang untuk secara konsisten mengidentifikasi dan mendiskusikan hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan. Menurut (Bass, 1990 dalam Menon, 2002) kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.⁸ Ada beberapa jenis teori tentang kepemimpinan, tetapi Teori path-goal adalah yang paling umum. Teori *path-goal*, juga dikenal sebagai *house's path goal theory* yang dikembangkan oleh Robert J. House dan didasarkan pada teori hierarki kebutuhan..⁹ Teori ini dianggap sebagai path goal karena terfokus pada bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi dari pengikutnya tentang tujuan pekerjaan, tujuan Perkembangan diri, dan jalur yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Menurut teori path-goal, Dasar dari path goal theory (teori Jalur tujuan) ini adalah teori motivasi ekspektansi yang menyatakan bahwa seorang individu akan bertindak dengan cara tertentu berdasarkan ekspektansi bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya Tarik hasil tersebut bagi individu tersebut.

Teori path goal memberikan penjelasan dalam menentukan gaya atau perilaku seorang pemimpin yang cocok diterapkan kepada anggota di

⁷ Sutomo, *Manajemen Sekolah* (Semarang: Pusat Perkembangan MKU/MKDK-LP3 Universitas Negeri Semarang, 2015), 113.

⁸ Astohar, A. (2010). Gaya Kepemimpinan Transformasional Upaya dan Solusi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 1(1).

⁹ Northouse.P.G. (1999). *Leadership: theory and Practice* (p.x.xiii) E. Content Generic. Vendor

lingkungan kerja agar tujuan dapat tercapai.¹⁰ teori ini 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 dicanangkan¹¹. Penelitian ini memberikan kontribusi mengenai perkembangan karir guru dan gaya kepemimpinan pada kinerja guru pada lingkup Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

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.¹²

Budaya organisasi dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerja dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah juga tidak ingin ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih

¹⁰ Indahsari, R., & Manafe, L. A. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan; Motivasi; Teori Path Goal. *Jurnal Visionida*, 8(1), 60-71.

¹¹ Lutfiyanto, R. P., Huda, N., & Hulmansyah, H. (2020). Pengaruh Perkembangan 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).

¹² Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta: Kencana, 2013).

baik. Pemerintah dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategic dan setiap komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi pemerintahan. Visi dan misi inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasi.

Dinas Pendidikan merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah merupakan salah satu institusi pendidikan ditingkat daerah Kabupaten Lombok Tengah yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan di lingkup Kabupaten Lombok Tengah. Sebagai pelaksana, Dinas Pendidikan memiliki fungsi yang sangat strategis dalam mengelola penyelenggaraan sistem pendidikan, dan berwenang dalam mengelola dan melaksanakan pendidikan bagi anak bangsa, berperan sebagai transformer budaya terhadap perkembangan amanat dan pemegang estafet pemerintah di masa yang akan datang. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah yang bertanggungjawab dalam mmengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan di lingkup Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Sehubungan dengan hal tersebut 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.

Masalah-masalah ini, pekerjaan pegawai - pegawai tentu terpengaruh. Karena pekerjaan pegawai sangat erat kaitannya dengan tingkat pencapaian tujuan organisasi, baik yang dinyatakan secara eksplisit maupun implisit. Bagaimana mungkin tujuan yang telah ditetapkan 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 yang lokasinya dekat dengan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Perkembangan karir seorang tenaga pendidik tidak hanya bertanggung jawab pada pendidik itu sendiri, melainkan juga bertanggung jawab pada peranan dan bimbingan pimpinan, terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada, program pelatihan, perencanaan karir pendidik tersebut. Setiap organisasi memiliki dua urgensi kepentingan, yaitu bagi organisasi dan pendidik. Perkembangan karir bagi pendidik memberikan manfaat bagi pendidik itu sendiri, yaitu menghasilkan jabatan atau posisi seseorang, tetapi besar pula tantangan yang dihadapi dan semakin besar pula potensi yang digunakan untuk menghadapinya. Berbeda dengan kewajiban organisasi, promosi karir yang baik bertujuan untuk menumbuhkan karyawan

yang berkualitas, menjadikan karyawan nyaman dalam bekerja sehingga komitmen dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi pada bulan Januari-Februari 2023 di SMPN sekabupaten Lombok Tengah yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa permasalahan-permasalahan tersebut terjadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh bawahan. Agar pemimpin memahami keluhan para karyawannya, maka pemimpin tersebut harus memperhatikan dan mendengarkan keluhan bawahannya kemudian memberikan nasihat bijak dan menginspirasi karyawan untuk memahami tugas yang diberikan organisasi sehingga mereka dapat melakukannya dengan akurat dan efisien. Dalam Meningkatkan Gairah Motivasi dan Kinerja Bawahan/karyawan, karena sifatnya seorang pemimpin haruslah bisa bersikap perhatian, mengayomi, mendorong dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan adil kepada bawahannya untuk bisa berkembang sehingga bawahan merasa dihargai dan kriteria tersebut ada dalam diri seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan supportif.

Selain itu, bawahan juga berharap agar pimpinan lebih responsif, mudah bergaul dan menghargai bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya secara signifikan saat mengalami frustrasi dan agitasi. Untuk memotivasi karyawan, atasan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Ini akan mengurangi tingkat stres mereka dan mendorong mereka untuk bekerja dengan cara yang lebih optimal sesuai harapan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti bermaksud 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”**

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah?
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah?
- c. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan path goal theory terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah?

2. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan tenaga, biaya dan waktu maka tidak semua permasalahan pada identifikasi masalah tersebut akan diteliti pada penelitian ini. Hal itu dilakukan agar penelitian ini lebih mendalam dan akurat. Selain itu, terbatasnya teori-teori yang mendukung sehingga penulis memberikan batasan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah dengan indikator sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi kurang berperan dalam meningkatkan perkembangan karir tenaga pendidik.
- b. Budaya organisasi yang kurang peduli terhadap gaya kepemimpinan
- c. Perkembangan karir tenaga pendidik kurang diperhatikan oleh pendidik itu sendiri
- d. Rendahnya etos kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pelayanan guru sebagai tenaga pendidik
- e. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan belum optimal dalam memberikan kontribusi terhadap perkembangan karir guru sebagai tenaga pendidik.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan path goal theory terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan path goal theory terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi pegawai dan pimpinan Dinas Pendidikan Kabupten Lombok Tengah, adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan budaya organisasi dan kepemimpinan dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.
- b. Bagi Universitas, hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya.
- c. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai bagaimana menerapkan budaya organisasi dan teori kepemimpinan.

D. Definisi Operasional

Budaya organisasi adalah Suatu sistem yang dipercaya dan diterapkan oleh suatu organisasi yang berfungsi untuk menuntun sikap dan perilaku para

anggota organisasi.¹³ Munandar berpendapat bahwa perilaku organisasi didasarkan pada perilaku tertentu yang diamati dalam suatu organisasi atau yang ada di daerah sekitarnya.¹⁴ Budaya organisasi adalah ciri khas yang ada dalam setiap organisasi, serta dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Hal ini tidak ada kaitannya dengan budaya yang diturunkan. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai-nilai yang diterima serta dipahami oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.¹⁵

1. Gaya kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan satu gaya untuk mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. 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.¹⁶ Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.¹⁷ Menurut Miftah Toha, Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika mereka berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Ada dua kategori gaya

Perpustakaan UIN Mataram

¹³ Mujiasih, E., & Zenita Ratnaningsih, Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. In *Seminar Nasional Dan Call For Papers* (Fakultas Ekonomi Unisbank, 2012).

¹⁴ Munandar, *Psikologi industri dan organisasi* (Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 2001).

¹⁵ Ismail, Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, Vol. 12 (2018), 18-36.

¹⁶ Agusti Handayani, "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung", *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni, 2010, 85.

¹⁷ Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*, (Jurnal Ekonomi Riset, Vol.3, No.3, Mei 2017, ISSN: 2474-0655), 12.

kepemimpinan yang ekstrim, yaitu otokratisme dan demokratis.¹⁸ Sebaliknya, menurut Tompubolon, strategi dan perilaku berbahaya seorang pemimpin adalah hasil dari memadukan falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering ditunjukkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.¹⁹ Sedangkan gaya kepemimpinan menurut path goal theory menurut Robert House (1996). Ada 4 (empat) Aspek Kepemimpinan yaitu :

a. Kepemimpinan yang menjadi pengarah (*directive-leader*)

Kepemimpinan direktif mirip dengan konsep "struktur awal" yang dijelaskan dalam studi Ohio State (Halpin & Winer, 1957) dan gaya "menceritakan" dijelaskan dalam Kepemimpinan Situasional. Ini mencirikan seorang pemimpin yang memberi instruksi pengikut tentang tugas mereka, termasuk apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana hal itu harus dilakukan, dan garis waktu kapan harus diselesaikan. Pemimpin direktif menetapkan standar kinerja yang jelas dan membuat aturan dan peraturan yang jelas bagi pengikut.²⁰

b. Kepemimpinan yang mendukung (*supportive leader*)

Kepemimpinan suportif menyerupai konstruk perilaku pertimbangan yang diidentifikasi oleh studi Ohio State . Mendukung kepemimpinan terdiri dari bersikap ramah dan mudah didekati sebagai pemimpin dan termasuk memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan manusia dari pengikut. Pemimpin menggunakan perilaku yang mendukung keluar dari jalan mereka untuk membuat pekerjaan menyenangkan bagi pengikut. Selain itu,

¹⁸ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 303.

¹⁹ Biatna Tampubolon, "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan" ISNI 19-9001-2001", dalam *Jurnal Standarisasi*, No. 9, 107.

²⁰ Northouse, P. G. (1999). *Leadership: Theory and practice* (p. xxiii). E-Content Generic Vendor.

pemimpin yang suportif memperlakukan pengikutnya secara setara dan memberi mereka menghormati status mereka.

c. Kepemimpinan yang partisipatif (*participative leader*)

Kepemimpinan partisipatif terdiri dari mengundang pengikut untuk berbagi dalam keputusan membuat. Seorang pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan pengikut, memperoleh ide-ide mereka dan pendapat, dan mengintegrasikan saran mereka ke dalam keputusan tentang bagaimana kelompok atau organisasi akan melanjutkan.²¹

d. Kepemimpinan yang berorientasi prestasi (*achievement-oriented leader*)

Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi dicirikan oleh seorang pemimpin yang menantang pengikutnya untuk melakukan pekerjaan pada tingkat setinggi mungkin. Pemimpin ini menetapkan standar keunggulan yang tinggi bagi pengikut dan berusaha terus menerus peningkatan. Selain berharap banyak dari pengikut, pemimpin yang berorientasi pada prestasi menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi bahwa pengikut mampu untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang menantang.

2. Menurut I Komang A. dkk., Perkembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh *departemen personalia* untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.²² Perkembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi karir. Secara umum proses Perkembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim

²¹ Northouse, P. G. (1999). *Leadership: Theory and practice* (p. xxiii). E-Content Generic Vendor.

²² I Komang Ardana, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)

disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*).²³ Menurut Kaswan, makna Perkembangan karir tercermin dalam gagasan memperoleh peningkatan kerja, sebagaimana memperoleh penghasilan yang lebih besar, memiliki tanggung jawab lebih besar dengan mendapatkan status dan kekuasaan yang lebih besar.²⁴



Perpustakaan UIN Mataram

²³ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CAPS, 2002), 183-184.

²⁴ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

BAB II

PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Acuan berupa temuan penelitian sebelumnya, baik teoretis maupun empiris, merupakan titik data yang sangat penting dan sangat berguna. Satu-satunya data terpenting menurut pendapat peneliti yang harus ditetapkan sebagai "item utama" adalah analisis terbaru yang relevan dengan masalah yang sedang dibahas dalam analisis. Dalam hal ini, fokus utama dari analisis adalah sebuah referensi adalah terkait masalah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan path goal theory terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan artikel, antara lain:

1. Rani Maryam (2009). Penelitian ini berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja, 2). Ada pengaruh yang searah antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan;
2. Sutji harijanto (2010). Penelitian ini berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Jakarta timur. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja;
3. Darusman Taufik (2010). Penelitian ini berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Studi Kausal Terhadap Kepala SMP di Kabupaten Bangka dan kota

Pangkal Pinang Provinsi Kepulauan Riau Bangka Belitung. Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi merupakan salah satu variable yang sangat penting dan berpengaruh langsung terhadap variable kinerja Kepala Sekolah;

4. Chairul Furqon (2012). Penelitian yang berjudul: Budaya Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi yang terjadi di lingkungan organisasi sangat ditentukan oleh sistem struktur organisasi dan gaya manajemen dan Secara umum, karakteristik budaya dan kualitas kehidupan kerja organisasi yang terjadi masih bersifat parsial sebagai dampak dari kebijakan organisasi yang ditetapkan;
5. Ari Cahyono (2012). Penelitian ini berjudul: Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. Hasil penelitian menunjukkan variable gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan;
6. Kamludin (2017). Penelitian yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Mempawah;
7. Nur'ani (2018). Penelitian ini berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Qari dan Qar'ah di Kepulauan Riau. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi seseorang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ada di organisasi yang di pimpinnya dan Budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi qori' dan qori'ah;
8. Madinatul Munawwarah Ridwan (2019). Penelitian yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path – Goal). Hasil penelitian menunjukkan bahwa di lingkungan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta variable gaya kepemimpinan supportif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable motivasi kerja pustakawan. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan supportif maka motivasi kerja pustakawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika semakin rendah pelaksanaan gaya kepemimpinan supportif maka motivasi kerja pustakawan juga akan semakin menurun.

9. Herlina, Zulkarnaini, dan Murni Bahram (2020). Penelitian ini berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 1 dan MAN 2 Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan: 1). Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap budaya organisasi, 2). Terdapat pengaruh langsung positif antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kepuasan kerja guru, 3). Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru, 4). Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru, 5) terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap komitmen kerja guru.
10. Nasrul Ansary (2021). Penelitian ini berjudul: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Mora. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja guru dalam penerapan dan pelaksanaan pembelajaran sekolah;
11. Fajri Rahmatullah (2021). Penelitian yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supportif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan supportif memiliki Pengaruh Yang Cukup Besar Dalam Meningkatkan Gairah Motivasi dan Kinerja Bawahan/karyawan, karena sifatnya seorang

pemimpin haruslah bisa bersikap perhatian, mengayomi, mendorong dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan adil kepada bawahannya untuk bisa berkembang sehingga bawahan merasa dihargai dan kriteria tersebut ada dalam diri seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan supportif;

12. Siti Nur Azizah (2021) Penelitian ini berjudul: Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory dan Produktivitas Pamong Desa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif tidak berpengaruh terhadap produktivitas Pamong Desa, dan hanya gaya kepemimpinan berorientasi prestasi yang mempengaruhi produktivitas Pamong Desa;
13. Mei Liani (2022) Penelitian ini berjudul: Pengaruh Kualitas Komunikasi Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan Direktif (Berbasis Path Goal Theory) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Embalut Sinar Gimas Persada). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;
14. Reni Indah sari (2022) Penelitian ini berjudul: Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Path Goal (Direktif, Suportif, Partisipatif, dan Berorientasi Prestasi) tidak semua bisa di terapkan pada perusahaan JMT.

Sekalipun jumlah dan jenis variabel yang dikaji tidak sama persis dari berbagai penelitian yang telah diuraikan di atas, namun kesemuanya menunjukkan bahwa antar variabel yang dikaji memiliki hubungan satu sama lainnya. Mengingat anggapan ini, penelitian saat ini kemungkinan akan menampilkan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana variable Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory ada hubungannya dengan Perkembangan Karier Tenaga Pendidik pada Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Hal ini sesuai dengan model teoretik yang dinyatakan oleh Colquitt, LePine dan Wesson dan didukung dengan pernyataan Robbins bahwa budaya

organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja bila dilihat dari dimensi manajemen, anggota secara kelompok dan anggota secara individual. Hasil penelitian terdahulu mengatakan para pemimpin yang efektif dapat memberikan keseimbangan antara struktur inisiasi dan pertimbangan (gaya kepemimpinan supportif) untuk mengurangi stress kerja dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peneliti mendapat celah untuk melakukan penelitian dengan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif.

No	Nama Peneliti dan Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Rani Maryam <i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening.”</i>	Ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja dan ada pula pengaruh yang searah antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Sama-sama mengkaji tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, akan tetapi penelitian saat ini fokus pada pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan <i>path goal Theory</i> terhadap perkembangan karir tenaga pendidik.
2	Darusman Taufik <i>“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Studi Kausal Terhadap</i>	Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi	Sama-sama mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi, akan tetapi pada penelitian saat ini, bukan hanya mengkaji tentang pengaruh budaya

No	Nama Peneliti dan Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	<i>Kepala SMP di Kabupaten Bangka dan kota Pangkal Pinang Provinsi Kepulauan Riau Bangka Belitung.”</i>	merupakan salah satu variable yang sangat penting dan berpengaruh langsung terhadap <i>variable</i> kinerja Kepala Sekolah.	organissai saja tetapi juga pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perkembangan karir guru, bukan kinerja kepala sekolah.
3	Chairul Furqon. “Budaya Organisasi”	Budaya Organisasi yang terjadi di lingkungan organisasi sangat di tentukan oleh sistem struktur organisasi dan gaya manajemen dan secara umum, karakteristik budaya dan kualitas kehidupan kerja organisasi yang terjadi masih bersifat parsial sebagai dampak dari kebijakan organisasi yang ditetapkan	Sama-sama mengkaji tentang budaya organisasi, akan tetapi pada penelitian saat ini budaya organisasi yang mempengaruhi perkembangan karir tenaga pendidik
4	Ari Cahyono <i>Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap</i>	Variable gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan	Sama-sama mengkaji tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Akan tetapi, pada penelitian

No	Nama Peneliti dan Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	<i>Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri</i>	terhadap kinerja dosen dan karyawan	saat ini fokus pada gaya kepepmimpinan path goal Theory yang mempengaruhi perkembangan karir tenaga pendidik, bukan pada kinerja pegawai.
5	Kamludin “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah.”	Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Mempawah;	Sama-sama mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, akan tetapi pada penelitian saat ini yang difokuskan adalah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap perkembangan karir tenaga pendidik bukan memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.
6	Nur’ani “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi	Komitmen organisasi seseorang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ada di organisasi yang	Sama-sama mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, akan tetapi pada

No	Nama Peneliti dan Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	<i>Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Qari dan Qar'ah di Kepulauan Riau.</i>	di pimpinnya dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi <i>qori' dan qori'ah</i> ;	penelitian saat ini yang difokuskan adalah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap perkembangan karir tenaga pendidik bukan mempengaruhi komitmen berorganisasi
7	Madinatul Munawwarah Ridwan "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path – Goal)."	Lingkungan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta <i>variable</i> gaya kepemimpinan supportif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>variable</i> motivasi kerja pustakawan. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan supportif maka motivasi kerja pustakawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika	Sama-sama mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan, akan tetapi pada penelitian saat ini yang difokuskan adalah gaya kepemimpinan <i>Path Goal Theory</i> yang mempengaruhi perkembangan karir tenaga pendidik bukan mempengaruhi motivasi kerja.

No	Nama Peneliti dan Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		semakin rendah pelaksanaan gaya kepemimpinan supportif maka motivasi kerja pustakawan juga akan semakin menurun.	
8.	Herlina, Zulkarnaini dan Murni Bahram <i>“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 1 dan MAN 2 Pekanbaru.”</i>	Hasil penelitian menunjukkan: 1). Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap budaya organisasi, 2). Terdapat pengaruh langsung positif antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kepuasan kerja guru, 3). Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru, 4). Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru, 5) terdapat	Sama-sama mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi dan pengaruh gaya kepemimpinan, akan tetapi pada penelitian saat ini yang difokuskan adalah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan <i>Path Goal Theory</i> dalam mempengaruhi perkembangan karir tenaga pendidik bukan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru.

No	Nama Peneliti dan Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap komitmen kerja guru.	
9.	Nasrul Ansyary <i>“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Mora.”</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja guru dalam penerapan dan pelaksanaan pembelajaran sekolah;	Sama-sama mengkaji tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, akan tetapi pada penelitian saat ini yang difokuskan adalah pengaruh budaya organisasi dan penguat gaya kepemimpinan <i>Path Goal Theory</i> yang mempengaruhi perkembangan karir tenaga pendidik bukan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.
10.	Fajri Rahmatullah <i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supportif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan.”</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan supportif memiliki Pengaruh Yang Cukup Besar Dalam	Sama-sama mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan, akan tetapi pada penelitian saat ini yang difokuskan adalah gaya

No	Nama Peneliti dan Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		<p>Meningkatkan Gairah Motivasi dan Kinerja Bawahan/karyawan, karena sifatnya seorang pemimpin haruslah bisa bersikap perhatian, mengayomi, mendorong dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan adil kepada bawahannya untuk bisa berkembang sehingga bawahan merasa dihargai dan kriteria tersebut ada dalam diri seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan supportif</p>	<p>kepemimpinan <i>Path Goal Theory</i> dalam mempengaruhi perkembangan karir tenaga pendidik, bukan gaya kepemimpinan supportif dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.</p>
11.	<p>Siti Nur Azizah <i>"Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory dan Produktivitas Pamong Desa."</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif tidak berpengaruh terhadap produktivitas Pamong Desa, dan hanya gaya</p>	<p>Sama-sama mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan, akan tetapi pada penelitian saat ini yang difokuskan adalah gaya kepemimpinan <i>Path Goal Theory</i>, bukan</p>

No	Nama Peneliti dan Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		kepemimpinan berorientasi prestasi yang mempengaruhi produktivitas Pamong Desa;	gaya kepemimpinan direktif, supportif dan partisipatif
12.	Mei Liani <i>“Pengaruh Kualitas Komunikasi Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan Direktif (Berbasis Path Goal Theory) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Embalut Sinar Gimas Persada).”</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;	Sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan, akan tetapi pada penelitian saat ini yang difokuskan adalah pengaruh gaya kepemimpinan yang mempengaruhi perkembangan karir tenaga pendidik, bukan komunikasi pimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan
13.	Reni Indah sari <i>“Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal untuk meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.”</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Path Goal (Direktif, Supportif, Partisipatif, dan Berorientasi Prestasi) tidak semua bisa di terapkan pada perusahaan JMT.	Sama-sama mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan Path Goal, akan tetapi pada penelitian saat ini yang difokuskan adalah gaya kepemimpinan Path Goal yang berpengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik

A. Kajian Teoretik

1. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah ciri khas yang ada yang hadir dalam suatu organisasi atau bahkan dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Hal ini tidak ada kaitannya dengan budaya yang diturunkan. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai-nilai yang diterima serta dipahami oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.²⁵ Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.²⁶

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.²⁷ Budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.²⁸

Phithi Sithi Amnuai mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi

²⁵ Ismail, Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 12 (2018), 18-36.

²⁶ Mujiasih, E., & Zenita Ratnaningsih, I. Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. In *Seminar Nasional Dan Call For Papers*. Fakultas Ekonomi Unisbank, 2012).

²⁷ Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010).

²⁸ Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media

masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.²⁹ 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 pertimbangan valid, dan karena itu, dan untuk memahami, berpikir, dan rasakan sehubungan dengan masalah-masalah itu.³⁰

Secara sederhana, organisasi budaya juga dapat menggambarkan bagaimana segala sesuatu ditangani di di tempat. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan satu kekuatan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai-nilai yang terkandung didalamnya yang nanti akan dilihat dalam perilaku anggota, mulai dari interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip penting organisasi adalah integritas dan kepercayaan serta nilai praktik yang dimiliki oleh semua aktivitas dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi harus ada karena merupakan prinsip dan tradisi bisnis fundamental yang harus dijunjung oleh semua anggota organisasi tertentu agar berfungsi sebagai faktor tunggal terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Stepen P. Robbin dalam Badeni, unsur yang menjadikan tolak ukurbagi setiap perusahaan untuk mencapai sasarnya serta ukuran bagi karyawan dalam menilai perusahaan tempat mereka bekerja, merupakan ukuran penilaian terhadap perilaku kepemimpinan dari setiap manajer. Di samping itu semakin tersentralisasi proses pengambilan keputusan, maka semakin kecil inisiatif individu dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak hanya sekedar gambaran

²⁹ Al Hairi, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87.

³⁰ Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(1), 1-9.

dari sikap kepribadian anggotanya saja tetapi lebih dari itu. Budaya organisasi dapat di temukan secara langsung pada sistem, wewenang, tingkat ketergantungan, dan lain-lain.²⁷

Ketujuh indikator budaya organisasi tersebut adalah :

- 1) *Innovation and risk taking*, artinya sejauh mana para anggotanya di dorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko. Memberikan keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperiman.
- 2) *Attention to detail*, artinya sejauh mana para anggotanya di harapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Yaitu dengan memberikan kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap hasil kerjanya.
- 3) *Outcome orientation*, artinya sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang di gunakan untuk mencapai hasil itu. Seperti halnya hasil lebih di utamakan dari pada strategi yang di lakukan oleh karyawan.
- 4) *People orientation*, artinya sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi tersebut. Bagaimana reaksi karyawan terhadap hasil kerja yang di lakukan.
- 5) *Team orientation*, artinya sejauh mana kegiatan kerja di orientasikan sekitar tim, bukannya individu-individu. Seberapa jauh keterkaitan dan kerjasama yang di tekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia yang di tanamkan.
- 6) *Aggressiveness*, artinya sejauh mana para anggota agresif dan kompetitif, dan bukannya santai-santai. Seberapa jauh karyawan mau menghadapi resiko didalam pekerjaannya.
- 7) *Stability*, artinya sejauh mana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo dari pada pertumbuhan. Mempertahankan tradisi awal meskipun banyak aspek yang telah di rubah.

Setiap indikator ini berlangsung pada satu kesatuan dari rendah ke

tinggi. Penilaian dengan menggunakan ke tujuh indicator tersebut akan di peroleh gambaran budaya organisasi yang bersangkutan.²⁸

c. Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Secara sederhana, unsur dasar organisasi ada tiga, yaitu:³¹

- 1) *Man* (orang-orang) Dalam kehidupan sehari-hari, organisasi sering disebut dengan istilah “pegawai” atau “personil” yang terdiri dari seluruh anggota organisasi sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya. Personil ini terdiri dari unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi pendidikan, serta para anggota yang bekerja sesuai fungsi masing-masing. Semuanya itu secara bersama-sama merupakan suatu organisasi tenaga kerja (*man power*).
- 2) Kerjasama adalah sebuah tindakan bantuan yang akan membantu sebuah pekerjaan, perbuatan, atau aktivitas yang diberikan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, setiap pegawai yang menurut undang-undang memenuhi syarat sebagai ketua, perwakilan, atau pegawai yang bekerja secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) organisasi.
- 3) Tujuan bersama adalah sasaran yang yang ingin dicapai. Sebuah tujuan memberikan informasi tentang apa yang mungkin terjadi atau apa yang diantisipasi. Tujuan adalah tujuan akhir tentang apa yang harus dilakukan. tujuan juga menggambarkan tentang apa yang perlu dilakukan melalui proses prosedural, terprogram, berjejaring, strategis, taktis dan anggaran, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dua pakar budaya organisasi terkemuka Bennis dan Brown (1999) dalam A.B Susanto (2004:8) mengemukakan tiga tingkatan unsur budaya organisasi yakni:³²

³¹ Al Hairi. M. R.. & Svahrani. S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87.

³² Survadi. E. (2010). Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(1), 1-9.

- 1) *Artifacts*, yang terjemahan bebasnya adalah sesuatu yang dimodifikasi oleh manusia untuk tujuan tertentu. *Artifacts* merupakan hal yang paling mudah dilihat dan ditangkap saat kita memasuki sebuah organisasi karena hubungan erat dengan apa yang kita lihat, kita dengar dan kita rasakan saat berada di dalamnya.
- 2) *Espoused Value* (nilai yang didukung oleh perusahaan), yang mencakup strategi, tujuan dan filosofis dasar yang dimiliki oleh organisasi. Nilai-nilai ini dapat dipahami jika seorang sudah mulai menyelami perusahaan tersebut.
- 3) *Basic Assumption* (asumsi dasar), yaitu asumsi-asumsi tersirat yang dipegang bersama dan menjadi dasar pijakan.

d. Indikator – Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator Budaya Organisasi yaitu:³³

- 1) Inovatif memperhatikan resiko, seperti:
 - a) Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
 - b) berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
- 2) Berorientasi pada hasil, seperti:
 - a) Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
 - b) Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
- 3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti:
 - a) Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan
 - b) Mendukung prestasi karyawan
- 4) Berorientasi detail pada tugas, seperti:
 - a) Teliti dalam mengerjakan tugas
 - b) Keakuratan hasil kerja

³³ Jusmin. A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Administrasi Perhubungan Jayapura. *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 13-27.

2. Kepemimpinan *Path Goal Theory*

a. Pengertian Kepemimpinan *Path Goal Theory*

Menurut Robbins dan Judge, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atas tujuan yang ditetapkan. Teori *path goal* adalah sebuah model kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House, yang menyaring elemen-elemen penelitian Ohio *State University* tentang kepemimpinan pada *initiating structure* dan *consideration* serta teori pengharapan motivasi.³⁴ Teori *path goal* (Evans, 1970; House, 1971; House & Mitchell, 1974 dalam Yulk, 1989) mengatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.³⁵

House & Mitchell mengungkapkan teori jalur *path goal* merumuskan perhatian pada cara pemimpin memengaruhi persepsi pengikut tentang tujuan pekerjaan, tujuan Perkembangan diri dan jalan mencapai tujuan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge hakikat teori ini adalah bahwa tugas pemimpin untuk membantu pengikutnya dalam mencapai tujuan dan untuk memberikan pengarahan mana yang perlu membutuhkan dukungan guna mencapai tujuan organisasi. Robbins dan De Cenzo mengatakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling dihargai pada saat ini adalah *path goal theory*. *Path goal theory* adalah suatu teori dimana suatu pekerjaan pemimpin untuk membantu pengikut pengikutnya dalam mencapai sasaran dan mempersiapkan kebutuhan

³⁴ Robbins. S.. dan Judge. T.. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat. 2015).

³⁵ Rahario. S. T.. & Nafisah. 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.

arahan dan dukungan.³⁶

(House dalam George dan John, 2022) mengidentifikasi empat tipe dari perilaku teori ini yang dapat memberikan motivasi bawahannya, yaitu:³⁷

- 1) Perilaku direktif (directive behaviour), yaitu membiarkan bawahan mengetahui tugas – tugas yang dibutuhkan untuk ditampilkannya dan bagaimana seharusnya mereka menampilkannya;
- 2) Perilaku suportif (supportive behaviour), yaitu memberikan keleluasaan bawahan mengetahui bahwa pimpinannya mempedulikan mereka dan mengawasi mereka;
- 3) Perilaku partisipatif (participative behaviour), yaitu kesanggupan bawahan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berdampak terhadap bawahan;
- 4) Perilaku yang berorientasi pada pencapaian (achievementoriented behavior), yaitu memaksa bawahan untuk melakukan yang terbaik bagi mereka, perilaku disini termasuk penetapan sasaran-sasaran yang sulit bagi pengikutnya, harapan kinerja yang tinggi, dan mengekspresikan keyakinan kemampuan – kemampuan bawahan.

b. Langkah-Langkah Kepemimpinan Path Goal Theory

Langkah-langkah dalam kepemimpinan path goal antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Memahami karakteristik anggota kelompok

Saling mengerti dan saling mendukung satu sama lain merupakan kunci kesuksesan kelompok. Meskipun terjadi perselisihan antar pribadi, namun dalam kelompok harus segera disingkirkan terlebih dahulu. Karena dalam kelompok pasti berasal dari latar belakang dan karakteristik yang berbeda-beda yang terkadang

³⁶ Putranti, R. D. (2016). Perkembangan Model Kepemimpinan Path Goal Pada Supervisor Garment Dalam Mengelola Turnover Intention Di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 31(1).

³⁷ Putranti, R. D. (2016). Perkembangan Model Kepemimpinan Path Goal Pada Supervisor Garment Dalam Mengelola Turnover Intention Di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 31(1).

menyimpan perselisihan. Makanya, sangat penting untuk menyadari bahwa kebersamaan sebagai anggota kelompok di atas segalanya.

2) Mengamati kondisi lingkungan

Karakteristik lingkungan seperti struktur tugas dan dinamika kelompok yang berada di luar kendali karyawan, misalnya melakukan tugas-tugas sederhana dan rutin sangat perlu mendapatkan perhatian pemimpin karena karakteristik lingkungan kerja berhubungan dengan sejauh mana pekerjaan itu bersifat rutin atau non rutin.

3) Memilih gaya kepemimpinan yang digunakan

Memilih gaya kepemimpinan yang digunakan dalam sebuah organisasi merupakan hal yang sangat penting karena dengan memilih gaya kepemimpinan yang cocok, maka hasilnya pasti akan memuaskan. Misalnya, gaya kepemimpinan suportif jauh lebih efektif daripada gaya kepemimpinan direktif untuk tugas rutin dan terstruktur. Demikian pula, gaya kepemimpinan partisipatif bekerja lebih baik untuk tugas non rutin dan tidak terstruktur.

4) Menganalisis dan memprioritaskan faktor yang membuat kelompok berhasil mencapai tujuan

Tujuan dibentuknya kelompok adalah untuk memudahkan pekerjaan, namun terkadang dalam kelompok sering terjadi perbedaan pendapat yang dapat menghambat terselesaikannya pekerjaan. Untuk bisa bekerja sama dengan baik dalam kelompok, ada beberapa hal yang harus menjadi prioritas, yaitu membuat kesepakatan dan konsekuensi secara bersama, berdiskusi secara intensif, berbagi tugas dengan adil, dan memilih waktu yang tepat.

3. Perkembangan Karir

a. Pengertian Perkembangan Karir

Karir seseorang dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya. Mondy menyatakan bahwa perkembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan

bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Perkembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Perencanaan dan perkembangan karir menguntungkan individu maupun organisasi dan dengan demikian harus dipertimbangkan secara berhati-hati oleh keduanya.

Nawawi mengartikan Perkembangan karir dalam 3 (tiga) hal sebagai berikut :

- 1) Perkembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang dilingkungan suatu organisasi/perusahaan sebagai bagian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya sebagai pekerja. Sejak awal memasuki suatu organisasi sampai berhenti baik karena pension maupun karena berhenti/diberhentikan maupun karena meninggal dunia. Oleh karena pengertian ini dilihat dari segi posisi/jabatan yang berada diluar diri seorang pekerja maka disebut pengertian objektif.
- 2) Perkembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Pengertian ini menunjukkan bahwa fokus Perkembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi karena pertambahan usia. Oleh karena perubahan ini berkenaan sebagai proses mental yang berada didalam diri seseorang maka disebut juga pengertian subjektif.
- 3) Perkembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahankemampuan seorang pekerja.

b. Tujuan Perkembangan Karir

Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh perusahaan adalah membuat perencanaan dan Perkembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan.

Dessler menjelaskan bahwa perencanaan dan perkembangan karir adalah suatu penekanan pada pemberian bantuan dan kesempatan bagi para karyawan yang memungkinkan mereka untuk menyusun tujuan karir yang realistis, dan menyadari tujuan tersebut, bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk membantu para karyawannya menyadari kemampuannya, dan sebagian lagi karena karyawan percaya bahwa dengan mengintegrasikan “karier” individual dengan “karier” perusahaan, maka keduanya akan memperoleh keuntungan. Bagi karyawan, keuntungan yang jelas adalah kepuasan, perkembangan pribadi dan kehidupan kerja yang berkualitas. Bagi perusahaan hal itu dapat meningkatkan level produktifitas, kreativitas, dan efektivitas jangka panjang karena perusahaan akan diperkuat kader-kader yang terdiri dari karyawan yang sangat merasa terikat yang dilatih dan dikembangkan secara seksama untuk melaksanakan pekerjaan.³⁶ Mondy mengemukakan bahwa program perencanaan dan perkembangan karir diharapkan mencapai tujuan sebagai berikut :

- 1) Perkembangan yang lebih efektif terhadap tenaga berbakat yang tersedia.
- 2) Kesempatan karyawan mengidentifikasi jalur karir yang baru dan berbeda.
- 3) Perkembangan sumber daya manusia yang lebih efisien didalam dan diantaradivisi/lokasi geografis dalam organisasi.
- 4) Peningkatan kinerja melalui on the job training yang diberikan oleh perpindahan karir vertikal dan horizontal.
- 5) Meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan yang dapat menyebabkan berkurangnya perputaran karyawan.
- 6) Suatu metode penentuan kebutuhan pelatihan dan

perkembangan untuk mengidentifikasi jalur karir tertentu.

Siagian mengemukakan bahwa diantara sekian banyak manfaat yang dapat dipetik oleh organisasi dalam perkembangan karir, lima manfaat yang paling sering mendapat sorotan utama adalah

- 1) Perkembangan karir memberikan petunjuk tentang siapa diantara para pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan di masa depan dan dengan demikian suplai internal lebih dapat terjamin.
- 2) Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap Perkembangan karir para anggota organisasi menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi dan komitmen organisasional yang lebih besar dikalangan karyawan. Telah umum dimaklumi bahwa dalam diri setiap orang masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
- 3) Perkembangan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti profesional.
- 4) Perkembangan karier mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang perkembangan karirnya hanya karena atasa langsung mereka, sadar atau tidak, menghalanginya, padahal ada diantara para pekerja tersebut yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk dikembangkan.

c. Faktor-Faktor yang Berperan dalam Perkembangan Karir

Faktor-faktor yang berperan dalam perkembangan karir seperti dikutip Saksono mengemukakan bahwa perkembangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :³⁹

- 1) Uraian kerja: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi).
- 2) Spesifikasi kerja: keterampilan dalam suatu bidang tertentu dengan gagasan-gagasan yang muncul dan tindakan-tindakan

untuk menyelesaikannya.

- 3) Promosi: pegawai yang dapat dipromosikan dalam perkembangan bakat-bakat internal pegawai untuk memenuhi posisi yang terbuka karena prestasi, ada pegawai yang pensiun, mutasi dan lain-lain.
- 4) Sosialisasi: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau masyarakat sebagai pelayanan publik, hubungan sesama pegawai dan hubungan dengan atasan yang baik.
- 5) Kesesuaian antara pangkat dengan jabatan: organisasi harus secara teliti menentukan beban pekerjaan, persyaratan jabatan dan pengelompokan pekerjaan dasar (natural cluster) yang harus disesuaikan dalam perkembangan karir.
- 6) Komunikasi: pegawai bisa secara terbuka dalam menyelesaikan persoalan yang timbul baik secara aktual dan intelektual.

Moekijat mengemukakan faktor-faktor yang menyebabkan pihak organisasi/perusahaan menjalankan perencanaan dan perkembangan karier, yaitu:⁴⁰

- 1) Keinginan untuk mengembangkan dan mempromosikan karyawannya.
- 2) Kekurangan orang yang cakap yang dapat dipromosikan.
- 3) Keinginan untuk membantu perencanaan karir perseorangan.
- 4) Pernyataan minat karyawan yang besar.
- 5) Keinginan untuk meningkatkan produktivitas.
- 6) Tanggung jawab program tindakan yang menguatkan.
- 7) Perhatian terhadap pemindahan tenaga kerja.
- 8) Minat pribadi dari atasnya.

d. Konsep dan Urgensi Pembentukan Perkembangan Karir

Setiap karyawan tentu ingin mendapatkan posisi atau pekerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi, namun pimpinan organisasi menekankan bahwa tidak semua posisi dan pekerjaan dalam suatu organisasi diduduki oleh orang-orang yang sudah

menduduki posisi tersebut. Oleh karena itu, untuk mengembangkan suatu organisasi, perlu diterapkan suatu rencana rotasi jabatan tertentu, yang biasanya berkaitan dengan karyawan yang membutuhkan peningkatan jenjang karir.

Oleh karena itu, setiap organisasi yang mengembangkan karir memiliki dua urgensi kepentingan, satu untuk karyawan dan satu untuk organisasi. Perkembangan karir memberikan manfaat bagi kepentingan karyawan itu sendiri, manfaatnya antara lain sebagai berikut :

- 1) Dikarenakan kebutuhan akan peralatan atau kemampuan yang lebih maju dari sebelumnya, setiap karyawan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki sesuai dengan kemampuannya saat ini.
- 2) Ketika seseorang menempati jabatan dalam sebuah organisasi, maka jumlah tekanan yang diberikan pada orang itu meningkat serta jumlah kekuatan yang dibutuhkan untuk mengatasi tekanan itu juga semakin meningkat, sehingga menyebabkan orang tersebut menjadi lebih kuat. Karyawan yang tidak pernah mengalami tantangan tidak dapat memaksimalkan potensinya.
- 3) Dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, jika seorang karyawan memiliki jabatan yang lebih tinggi, maka lebih tinggi pula kewenangan yang diberikan. Memberikan peningkatan jabatan atau posisi sebagai Perkembangan karir dengan demikian memberikan kewenangan yang lebih kepada karyawan dibandingkan dengan kewenangan sebelumnya.
- 4) Jangan sampai kewenangan yang diberikan kepada seorang karyawan digunakan dengan semena-mena atau tidak bertanggung jawab. Kewenangan selalu diikuti oleh tanggung jawab.

Perkembangan karir bagi karyawan memberikan manfaat bagi kepentingan organisasi yang antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kapasitas organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Promosi yang baik untuk merekrut atau mempekerjakan kandidat yang berkualitas merupakan perkembangan karir. Ini juga yang mendorong karyawan berkaliber tinggi untuk mencari pekerjaan di organisasi yang bersangkutan, sehingga tidak terjadi *brain drain*.
- 2) Nama baik organisasi dapat dinilai dari kualitas tenaga kerja, yang sangat dihargai oleh sistem rekrutmen dan retensi tenaga kerja.
- 3) Mengurangi pergantian karyawan adalah untuk mencegah gangguan terhadap produktivitas dan efektivitas di tempat kerja.
- 4) Menyikapi keresahan karyawan yang terkena dampak ketidakjelasan perkembangan karir bagi karyawan.
- 5) Merupakan perwujudan atau pencerminan dari keanekaragaman masyarakat. Kemampuan-kemampuan yang ada di setiap organisasi atau tempat kerja didasarkan pada hal-hal seperti suku, agama, pendidikan, dan hal-hal lain yang ada pada populasi umum.

B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, diajukan hipotesis penelitian dan hipotesis statistik penelitian sebagai berikut.

1. Hipotesis penelitian ini antara lain:

- a. Ada pengaruh budaya organisasi dengan perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.
- b. Ada pengaruh gaya kepemimpinan path goal theory dengan perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.
- c. Ada pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan path goal theory terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

2. Hipotesis statistik

a) Hipotesis 1

Ha : Ada pengaruh budaya organisasi dengan perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Ho : Tidak ada pengaruh budaya organisasi dengan perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

b) Hipotesis 2

Ha : Ada pengaruh gaya kepemimpinan path goal theory dengan perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Ho : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan path goal theory dengan perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

c) Hipotesis 3

Ha : Ada pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan path goal theory terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Ho : Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan path goal theory terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian survey (penelitian eksplanatori). Penelitian survei mencoba meneliti satu sampel dari populasi tersebut dengan memaparkan deskripsi kuantitatif atau deskripsi numerik kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu.³⁸ Menurut Singarimbun dan Effendi penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi pengujian hipotesis.³⁹

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang pertama kali dijelaskan oleh Creswell sebagai metode untuk menjelaskan hubungan antara variabel menggunakan instrumen matematika dan uji statistik, serta analisis berdasarkan prosedur statistik..⁴⁰ Creswell melanjutkan dengan menyatakan bahwa penelitian kuantitatif konvensional memiliki struktur yang jelas dan konsisten, mulai dari pendahuluan, pustaka, landasan teori, hasil, dan kesimpulan. Oleh karena itu, diperlukan asumsi pendukung untuk mengembangkan teori secara objektif, untuk mengidentifikasi dan menghilangkan bias, untuk mengontrol argumen lain, untuk menggeneralisasi kesimpulan dan untuk melanjutkan pembahasan masalah yang relevan..⁴¹

B. Populasi dan Sample Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa

³⁸ Creswell, J. W., *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 17.

³⁹ Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, h. 5

⁴⁰ Creswell, J. W., *Op. Cit.*, h. 5

⁴¹ Creswell, J. W., *Ibid.*, h. 5

atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian.⁴² Populasi adalah bidang generalisasi, yang terdiri dari objek, subjek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.⁴³ Jadi, populasi adalah jumlah keseluruhan objek dan subjek, baik kelompok orang, binatang, peristiwa, tempat, yang kemudian dipelajari pada tahap perencanaan, dan pada tahap akhir peneliti membuat kesimpulan tentang apa yang relevan dengan tujuan penelitian.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Pendidik Jenjang SMP yaitu SMPN 1 Jonggat, SMPN 1 Kopang, SMPN 1 Praya, dan SMPN 1 Praya Timur. Pada lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah yang berjumlah 110 orang.

Tabel 1
Sebaran Populasi

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

2. Sample Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka

⁴² *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: RinekaCipta, 2010), 50.

⁴³ *Prosedur Penelitian Suatu...60.*

semakin besar kesalahan generalisasi.⁴⁴ Menurut Jaya untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan table Krejcie berdasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Dalam table yang di kembangkan oleh Krejcie dengan populasi sebesar 110 orang maka sampel dari penelitian ini dapat berjumlah 84 orang.⁴⁵ 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.

Tabel 2
Sebaran Sampel

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan Sampel	Sampel
1	SMP Negeri 1 Praya	45	$84/110 \times 45$	34
2	SMP Negeri 1 Kopang	21	$84/110 \times 21$	16
3	SMP Negeri 1 Jonggat	25	$84/110 \times 25$	19
4	SMP Negeri 1 Praya Timur	19	$84/110 \times 19$	15
Jumlah Sampel				84

3. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Lingkup Dinas Pendidikan Lombok Tengah selama 3 bulan mulai bulan September sampai dengan bulan November 2022. Subjek penelitian ini adalah Guru PNS Jenjang SMP pada Lingkup Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

⁴⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Jakarta: Alfabeta, 2009),40

⁴⁵ Indra Jaya, *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka Media perintis: 2010).46

4. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang dimanipulasi dan diuji pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Kedudukan masing-masing variabel dalam penelitian ini secara jelas dapat dilihat dalam tabel 1 berikut.

Tabel 3
Kedudukan Variabel dan Pengukuran

No	Variabel	Status	Pengukuran
1	Budaya Organisasi	Variabel bebas	Kuisisioner/Angket
2	Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory	Variabel bebas	Kuisisioner/Angket
3	Perkembangan Karier Tenaga Pendidik	Variabel terikat	Kuisisioner/Angket

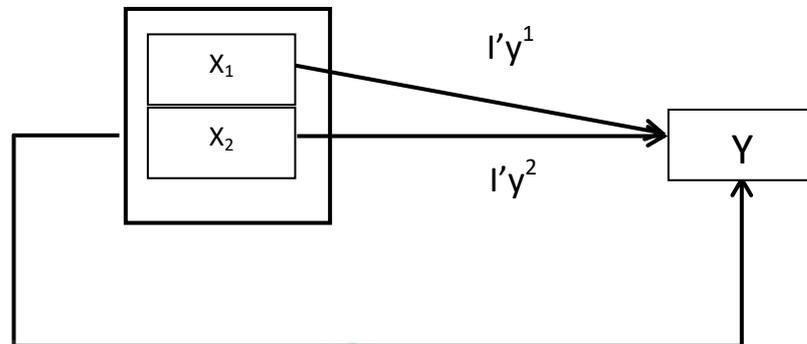
5. Desain Penelitian

Rancangan penelitian dalam penelitian kuantitatif meliputi rancangan-rancangan eksperimen dan rancangan-rancangan non-eksperimen.⁴⁶ Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang dipilih merupakan rancangan non-eksperimen, yang hanya akan melakukan penelitian satu kali dan memaparkan satu kejadian pada satu waktu yang dikenal dengan studi *cross sectional*.⁴⁷

⁴⁶ Creswell, J. W., Op. Cit, h. 16.

⁴⁷ Cooper and Schindler. P.S., 2014. *Business Research Methods*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.

Gambar 1
Desain Penelitian



Keterangan:

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Gaya kepemimpinan path goal theory

Y = Perkembangan karir tenaga pendidik

6. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan pada masing-masing variabel adalah angket. Angket ini dibuat dari variabel indikator masing-masing sebagai acuan dalam mengembangkan instrumen butir-butir dalam bentuk pernyataan yang bertanggung jawab dengan dimensi masing-masing variabel. Setiap variabel yang dievaluasi dalam penelitian ini akan menghasilkan skor yang berada di bawah rata-rata pada skala likert. Skala likert digunakan untuk menilai pengetahuan, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴⁸

Untuk memberikan pembobotan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan skala lima ketukan yang terdiri dari: sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun skor yang digunakan adalah skor 5 untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS), skor 4 untuk pilihan jawaban Setuju (S), skor 3 (tiga), untuk pilihan jawaban kurang setuju (KS), skor 2 (dua), untuk pilihan jawaban tidak setuju (KS), dan skor 1 (satu), untuk

⁴⁸ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV Alfabeta, 2011), 94.

pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS). Penentuan nilai kategori menggunakan interval kelas dengan rumus:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1, yang berasal dari skala penelitian. Jumlah kelas adalah 5, maka nilai dari 1 sampai 5 dengan nilai secara berurutan adalah sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Dari rumus di atas maka diperoleh nilai interval sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Pedoman penilaian dibuat dalam bentuk tabel seperti yang dirumuskan oleh Riduwan.⁴⁹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A **Tabel 4**

Kategori Nilai Interval Variabel

No	Kriteria Rata-Rata Jawaban			
	Rata-Rata Skor	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory	Perkembangan Karir Tenaga Pendidik
1.	4,20 - 5,00	Sangat baik	Sangat tinggi	Sangat tinggi
2.	3,40 - 4,19	Baik	Tinggi	Tinggi
3.	2,60 - 3,39	Cukup baik	Sedang	Sedang
4.	1,80 - 2,59	Kurang baik	Rendah	Rendah
5.	1,00 - 1,79	Tidak baik	Sangat rendah	Sangat rendah

⁴⁹ Diadopsi dari Riduwan, 2010, *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, h. 86.

Kisi-kisi instrumen pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan path goal theory terhadap perkembangan karir tenaga Pendidikan di Lingkup Dinas Pendidikan Lombok Tengah yang dikembangkan disajikan seperti table di bawah ini.

Tabel 5
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item Angket	No Item
1	Budaya Organisasi (X₁)	<i>Innovation and risk taking (Inovasi dan pengambilan Resiko)</i>	1. Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	1
			2. Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan	2
			3. Saya diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	3
			4. Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	4
		<i>Attention to detail (Perhatian Terhadap Detail)</i>	5. Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	5
			6. Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	6

No	Variabel	Indikator	Item Angket	No Item
			7. Pihak sekolah memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan	7
			8. Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	8
		Outcome Orientation (Orientasi Hasil)	9. Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	9
			10. Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal	10
			11. Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal	11
			12. Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja	12
		People Orientation	13. Saya berusaha mengerjakan	13

No	Variabel	Indikator	Item Angket	No Item
		(Orientasi individu)	pekerjaan dengan sungguh-sungguh	
			14. Saya merasa dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi sekolah	14
			15. Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen sekolah	15
			16. Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen sekolah	16
		Team Orientation (Orientasi Terhadap Tim)	17. Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	17
			18. Saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal	18
			19. Pimpinan dan pihak sekolah memberi solusi dan bantuan	19

No	Variabel	Indikator	Item Angket	No Item
			jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan	
			20. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan	20
		Aggressiveness (Agresivitas)	21. Saya di tuntutan untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggungjawab saya	21
			22. Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	22
			23. Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	23
			24. Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	24
		Stability (Stabilitas)	25. Saya merasa di hargai dan bukan sebagai alat untuk	25

No	Variabel	Indikator	Item Angket	No Item
			memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik	
			26. Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	26
			27. Saya mampu mengedepankan visi dan misi sekolah daripada kepentingan pribadi	27
			28. Saya akan merekomendasikan sekolah tempat saya bekerja sebagai tempat yang baik untuk membangun karir	28
2	Gaya Kepemimpinan <i>Path Goal Theory</i> (X ₂)	Kepemimpinan Direktif (Pemimpin Sebagai Pengarah)	1. Atasan selalu memberikan arahan langsung kepada bawahan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan	1
			2. Atasan selalu memberitahukan dengan jelas kepada bawahan tentang apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya	2
			3. Atasan selalu memberikan instruksi yang jelas kepada	3

No	Variabel	Indikator	Item Angket	No Item
			bawahan terkait dengan pekerjaan yang harus segera diselesaikan	
			4. Atasan selalu bersikap tegas dalam pengambilan keputusan	4
			5. Atasan selalu memberikan perintah kepada bawahannya secara terperinci	5
			6. Atasan menggunakan prosedur kerja yang ketat untuk mengontrol para bawahannya	6
		Kepemimpinan Suportif (Pemimpin Yang Mendukung)	7. Atasan selalu melakukan evaluasi dua arah terkait pelaksanaan hasil kerja antara atasan dan bawahan	7
			8. Atasan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai	8
			9. Atasan selalu memastikan adanya pedoman kerja pada masing-masing bagian kerja yang melaksanakan tugas pokoknya	9
			10. Atasan selalu melakukan supervisi pada bawahan	10

No	Variabel	Indikator	Item Angket	No Item
			mengenai pekerjaan yang belum dapat diselesaikan tepat pada waktunya	
			11. Atasan selalu memberikan solusi jika bawahan bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	11
			12. Atasan berupaya mengembangkan suasana yang lebih kekeluargaan di lingkungan kantor	12
			13. Atasan membantu saya menjalankan pekerjaan sehingga menjadi lebih menyenangkan	13
			14. Atasan menjaga hubungan kerja yang ramah dengan saya	14
			15. Atasan selalu peduli dan ramah kepada bawahannya yang membuat pekerjaan saya menjadi menyenangkan	15
		Kepemimpinan Partisipatif (Pemimpin Yang Partisipatif)	16. Atasan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu keputusan	16
			17. Atasan selalu melibatkan	17

No	Variabel	Indikator	Item Angket	No Item
			partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan	
			18. Atasan menggunakan partisipasi dari bawahan untuk melancarkan komunikasi	18
			19. Atasan mau bekerjasama dengan para atasan untuk menyusun tugas kerjanya masing-masing	19
			20. Atasan selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan	20
			21. Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan dalam pengambilan keputusan	21
			22. Atasan bekerjasama dengan bawahan untuk menyusun tugas kerja	22
		Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (Pemimpin Yang Berorientasi Pada Pencapaian)	23. Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir	23
			24. Atasan memberikan tugas pekerjaan yang sesuai	24

No	Variabel	Indikator	Item Angket	No Item
			dengan bidang dan kemampuan bawahan	
			25. Atasan mempercayakan tugas-tugas secara berjenjang sesuai dengan kemampuan bawahan	25
			26. Atasan memberikan perhatian dan mendukung karir bagi bawahan yang mampu menunjukkan prestasi kerja	26
			27. Atasan berupaya untuk meningkatkan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan	27
			28. Atasan mengkomunikasikan tujuan yang hendak dicapai dan memberikan kesempatan bagi bawahan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mereka sendiri	28
			29. Atasan anda menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	29

7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner adalah sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur yang disebarakan kepada responden tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan path goal theory yaitu guru PNS jenjang SMP pada lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah yang berjumlah 84 orang.
- b. Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen untuk mendapatkan nama-nama guru PNS jenjang SMP pada lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah.
- c. Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data berupa pertanyaan yang diajukan pada sumber informasi atau pihak-pihak yang terkait seperti Dewan Pendidikan, Pengawas SMP, kepala sekolah dan guru untuk mendapatkan data tambahan yang diperlukan sesuai dengan penelitian ini.

8. Teknik Analisa Data

a. Uji Prasyarat

Pengujian prasyarat dilakukan dengan tiga langkah pengujian yaitu uji normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Untuk menentukan apakah suatu variabel salah, bebas, atau keduanya terdistribusi normal atau tidak, gunakan Uji Normalitas. Dalam hal data tidak terdistribusi normal, analisis nonparametrik dapat digunakan. Analisis parametrik dapat digunakan, termasuk model regresi, jika data dapat didistribusikan secara normal. Normalisasi data dapat dilakukan dengan prosedur normalisasi berbasis grafik menggunakan program Bantuan SPSS versi 21.0.⁵⁰

Untuk menentukan apakah model regresi yang dipilih sudah

⁵⁰ Umar, 2008, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan kelima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, h. 77

memasukkan korelasi antara dua variabel utama, persamaan multilinier berguna. Jika kuat korelasi terjadi, ada persoalan multipolieritas yang perlu dibenahi. Cara mereduksi multikolinearitas dapat dipahami dengan menggunakan rumus $VIF = 1/(1-R^2)$, dimana R^2 adalah koefisien yang ditentukan. Ketika VIF melintasi Sudut 1, ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas.⁵¹

b. Uji Regresi Berganda

Data yang diperoleh melalui angket akan dilakukan analisis dengan menggunakan analisa kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi berganda. Analisa regresi ganda ialah suatu alat analisa peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih.⁵² Formula untuk hubungan antara budaya organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan path goal theory (X_2) terhadap perkembangan karir tenaga pendidik (Y) adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat yaitu perkembangan karir tenaga pendidik

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Gaya kepemimpinan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

⁵¹ Ibid, h. 82

⁵² Riduwan, 2010, *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, h.155

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validasi

a. Instrumen Variabel X₁ (budaya organisasi)

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden tingkat kevalidan suatu instrumen akan diuji menggunakan rumus *Peearson Product Moment*. Uji coba instrumen variabel X₁ 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:

Hasil uji validasi variabel X1 (budaya organisasi)

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

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
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
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

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS Vers 16, 2020

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

b. Instrumen variabel X_2 (gaya kepemimpinan path goal theory)

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden tingkat kevalidan suatu instrumen akan diuji menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Uji coba instrumen variabel X_2 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 6. Hasil Uji validasi variabel X₂
(Gaya kepemimpinan path goal theory)

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
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

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS Vers 16, 2020

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui untuk variabel X₂ (gaya kepemimpinan path goal theory)) memiliki 29 butir soal valid, seluruh butir soal yang valid akan digunakan untuk penelitian karena dianggap mewakili data yang dibutuhkan oleh peneliti.

c. Instrumen variabel Y (perkembangan karir tenaga pendidik)

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden tingkat kevalidan 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 7 Hasil uji validasi variabel Y
(Perkembangan karir tenaga pendidik)

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

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan spss vers 16, 2020

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

2. Uji Reliabilitas

a. Instrumen variabel X_1 (budaya organisasi)

Setelah dilakukan uji validitas instrumen, langkah selanjutnya yaitu melakukan uji reliabilitas yang dipakai untuk mengukur instrumen dapat diandalkan secara konsisten sebagai alat pengumpul data. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS versi 16* pada variabel X_1 (budaya organisasi)

Tabel 8 Hasil uji validasi variabel x_1 (budaya organisasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	28

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan spss vers 16, 2020

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 budaya organisasi termasuk dalam kategori Tinggi dan dapat dikatakan reliabel.

b. Instrumen variabel X_2 (gaya kepemimpinan path goal theory)

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS vers 16* variabel X_2 (gaya kepemimpinan path goal theory)

Tabel 9 Hasil uji validasi variabel X_2
(Gaya kepemimpinan path goal theory)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	29

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan spss vers 16, 2020

Berdasarkan kriteria *Cronbach's Alpha* > 60% atau *Cronbach's Alpha* > 0,80 dan diperoleh hasil 0,935 > 0,80 yang artinya instrumen variabel X₂ gaya kepemimpinan *path goal teory* termasuk dalam kategori sangat tinggi dan dapat dikatakan reliabel.

c. Intrumen variabel Y (perkembangan karir tenaga pendidik)

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas menggunakan *SPSS vers 16* Variabel Y (pengembangan karir tenaga pendidik).

Tabel 10. Hasil uji validasi variabel Y
(Pengembangan karir tenaga pendidik)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	20

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan *SPSS vers 16, 2020*

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

3. Uji Prasyarat

a. 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.

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. (Lampiran 4, halaman 106)

b. 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:

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. (Lampiran 4, halaman 107)

c. 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:

Dari table hasil uji di atas dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena *sig.* Variabel X_1 dan X_2 lebih besar dari 0,05. (lampiran 4, halaman 107)

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji di atas, maka hasil regresi berganda dapat menganalisis pengaruh masing-masing variabel terhadap harga saham dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi dan besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dengan rumus $t_{tabel} = t(\alpha/2:n-k-1)$ sehingga diperoleh $t_{tabel} = t(0,05/2 : 84-2-1) = t(0,025 : 81) = 1.989$. Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap perkembangan karir tenaga pendidik

Hasil pengujian parsial dari table *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 . (Lampiran 5, halaman 108)

2. Pengaruh gaya kepemimpinan *path goal theory* terhadap perkembangan karir tenaga pendidik

Hasil pengujian 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. (lampiran 5, halaman 108)

b. 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 $F_{tabel} = F(2:84-2) = F(2:82) = 3.110$

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. (Lampiran 5, halaman 108).

c. Uji Determinasi

Untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap perkembangan karir tenaga pendidik (Y) maka digunakan analisis koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis secara parsial menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R Square variable budaya organisasi terhadap perkembangan karir tenaga pendidik adalah sebesar 0.523 yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 52.3% terhadap perkembangan karir tenaga pendidik dan variable gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.540 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 54.% terhadap perkembangan karir tenaga pendidik.

Sedangkan secara simultan budaya organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) memiliki nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.627 yang berarti bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki sebesar 62,7% terhadap perkembangan karir tenaga pendidik, sedangkan sisanya sebesar 37.3% ($100\% - 62.3\%$) dipengaruhi oleh variabel yang lain.

B. Pembahasan

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

Phithi Sithi Amnuai mendefinisikan 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.⁵³ 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 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.⁵⁴

Adapun indikator budaya organisasi yang diteliti yaitu *innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), kedua *attention to detail* (perhatian terhadap detail), ketiga *outcome orientation* (orientasi hasil), keempat *people orientation* (orientasi individu), kelima *team orientation* (orientasi terhadap tim), keenam *aggressiveness* (agresivitas) dan *stability* (stabilitas).

Penilaian budaya organisasi dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang disebar. Adapun kuisisioner yang disebar memiliki 28 pertanyaan, hasil kuisisioner yang disebar menunjukkan bahwa data yang didapatkan valid dengan R hitung lebih besar dari R tabel hal ini dapat dilihat dari hasil uji validitas data.

Sedangkan perkembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang di

⁵³ Al Hairri, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87.

⁵⁴ Survadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(1), 1-9.

lingkungan suatu organisasi/perusahaan sebagai bagian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya sebagai pekerja. Sejak awal memasuki suatu organisasi sampai berhenti baik karena pensiun maupun karena berhenti/diberhentikan maupun karena meninggal dunia.

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi perkembangan karir diantaranya adalah uraian kerja, spesifikasi kerja, promosi, sosialisasi, kesesuaian antara pangkat dengan jabatan, komunikasi. Sedangkan menurut Moekijat faktor-faktor yang menyebabkan pihak organisasi/perusahaan menjalankan perencanaan dan perkembangan karir, yaitu: ⁴⁰ *Pertama* keinginan untuk mengembangkan dan mempromosikan karyawannya, *Kedua* kekurangan orang yang cakap yang dapat dipromosikan, *Ketiga* keinginan untuk membantu perencanaan karier perseorangan, *Keempat* pernyataan minat karyawan yang besar, *Kelima* keinginan untuk meningkatkan produktivitas, *Keenam* tanggung jawab program tindakan yang menguatkan, *Ketujuh* perhatian terhadap pemindahan tenaga kerja dan *Kedepalapan* minat pribadi dari atasnya.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen, (budaya organisasi) terhadap variabel dependent (perkembangan karir tenaga pendidik) pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah, secara parsial dapat dilihat dari hasil uji t, dimana uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen, dengan hipotesis sebagaimana dijelaskan di bawah.

Hi diterima: Apabila $t_{hitung} > t_{table}$, artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh pada perkembangan karir tenaga tenaga pendidik di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Ho ditolak: Apabila $t_{hitung} < t_{table}$, artinya secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh pada perkembangan karir tenaga tenaga

pendidik di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh pada perkembangan karir tenaga pendidik di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah, maka perlu diuji menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen, 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 variable 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 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.⁵⁵ Sehingga secara teori budaya organisasi berpengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik.

Hasil temuan dari penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Ari Cahyono yang berjudul “Analisa pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pwiyatan Daha Kediri” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan, dengan t hitung 2,882 lebih besar dari t tabel 1,980 dan nilai Sig 0,005 lebih kecil dari 0,05.⁵⁶ (Lampiran 5, halaman 144)

Ijins 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 bertabiat dipatuhi oleh karyawan. Walaupun demikian, budaya organisasi bisa mempengaruhi karyawan guna senantiasa berkinerja optimal serta berikan kontribusi untuk organisasi. Maksudnya, organisasi perlu menghasilkan budaya positif sehingga bisa memunculkan atmosfer kerja positif juga. Sejalan dengan hal itu,⁵⁷ 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 kebalikannya⁵⁸.

Berdasarkan berbagai temuan dan uraian di atas, budaya organisasi mempunyai peranan penting bagi organisasi itu sendiri, karena

⁵⁵ Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(1), 1-9.

⁵⁶ Ari Cahyo, “Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pwiyatan Daha Kediri”, *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, Nomor 1, JuNI 2012, hlm. 295.

⁵⁷ Ijins, J. *Impact of organizational culture on organizational climate during the process of change. Elsevier*, 2015 hlm. 215

⁵⁸ Aramina, D. *Role of Organizational Culture in the Quality Management of. Elsevier* 2015, hlm. 213

mampu memberikan suasana kerja yang teratur, positif, dan sangat nyaman karena terdapatnya pedoman-pedoman perilaku bagi setiap karyawannya. Hal ini sebagaimana dalam Al-Qur'an surat Ash-Shaff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Artinya: *"Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh"*. (QS. Ash-Saff: 4)

Pada ayat di atas disebutkan bahwa sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang sesuai jalan Allah. Jalan Allah adalah sesuatu yang telah ditetapkan aturannya dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits dan bagi umat-Nya harus mematuhi dan ta'at. Begitu pula pada suatu organisasi mempunyai aturan-aturan yang telah dibuat oleh organisasi. Adanya aturan yang jelas memberikan kemudahan anggota organisasi mempunyai perilaku yang baik, benar dan teratur karena sesuatu yang teratur dan rapi akan terlihat kokoh dan mampu bersaing dengan organisasi lain.

Dalam perjalanannya organisasi tumbuh dinamis sebagaimana tubuh manusia yang selalu berkembang dari waktu ke waktu. Demikian itu agaknya sesuai dengan hadits Nabi Muhammad SAW:

عَنْ النُّعْمَانَ بْنِ بَشِيرٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادِهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهْرِ وَالْحُمَى (رواه مسلم)

Artinya, *Dari An-Nu'man bin Bisyr dia berkata, bahwa Rasulullah SAW bersabda: 'Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam hal saling mencintai, mengasihi, dan menyayangi di antara mereka adalah ibarat satu tubuh. Apabila ada salah satu anggota tubuh yang sakit, maka seluruh tubuhnya akan ikut terjaga (tidak bisa tidur) dan panas (turut merasakan sakitnya).'*" (HR Muslim No 4685)

Hadits tersebut mengumpamakan orang-orang beriman dengan tubuh. Kata orang yang beriman di sini merupakan kelompok orang-orang beriman yang bersatu dalam organisasi, sehingga implikasinya ialah apabila satu di antara mereka tidak menjajaki ketentuan ataupun budaya organisasi maka hendak berakibat pada yang lain. Demikian prinsip kebersamaan dalam organisasi.

Tidak bisa dipungkiri kalau organisasi dalam wujud apapun senantiasa memastikan visi, misi, tujuan serta nilai-nilai dalam mencapainya. Dengan kejelasan menimpa hal-hal tersebut masyarakat organisasi hendak memastikan strategi serta metode yang terbaik buat menggapai tujuan. Sehingga pencapaian organisasi lebih terencana, terkoordinasi, serta terukur secara lebih efisien serta efektif.

Cara-cara, nilai, norma, adat kerutinan, peraturan, serta keyakinan untuk tiap orang dalam melaksanakan dinamika kerja terhadap tantangan internal ataupun eksternal yang disepakati bersama merupakan kita tahu dengan budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai peranan yang berarti untuk organisasi, sebab gunanya selaku perekat masyarakat organisasi. Tidak hanya daripada struktur organisasi serta sumber energi manusia. Dapat dibayangkan apabila sesuatu organisasi tidak mempunyai budayanya sendiri, hingga yang terjalin merupakan metode bekerja yang tidak efisien.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dari ketujuh indikator budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas dalam perkembangan karir tenaga pendidik di lingkup Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah yang paling berpengaruh adalah budaya organisasi yang indikatornya agresivitas di susul dengan indikator stabilitas, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, inovasi dan pengambilan resiko, orientasi individu, dan orientasi terhadap tim. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang bersifat agresivitas sebagai elemen budaya organisasi adalah sejauh mana

orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. Peran kontribusi pegawai secara aktif dan agresif untuk mengembangkan modal intelektual, dalam peran pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi secara penuh pada Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Dengan demikian 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.

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

Gaya kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan satu gaya untuk mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. 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.⁵⁹ Menurut Miftah Toha, gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika mereka berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Ada dua kategori gaya kepemimpinan yang ekstrim, yaitu otokratisme dan demokratis.⁶⁰

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut path goal theory Menurut Robert House (1996). Ada 4 (empat) aspek kepemimpinan yaitu : *Pertama* Kepemimpinan yang menjadi pengarah (*directive-leader*), *Kedua* Kepemimpinan yang mendukung (*supportive leader*), *Ketiga*

⁵⁹ Agusti Handayani, "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung", *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni, 2010, 85.

⁶⁰ Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 303.

Kepemimpinan yang partisipatif (*participative leader*), Keempat Kepemimpinan yang berorientasi prestasi (*achievement-oriented leader*).

Penilaian gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang disebar. Adapun kuisisioner yang disebar memiliki 29 pertanyaan, hasil kuisisioner yang disebar menunjukkan bahwa data yang didapatkan valid dengan nilai R hitung lebih besar dari R tabel hal ini dapat dilihat dari hasil uji validitas data.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen, (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependent (perkembangan karir tenaga pendidik) pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah, secara parsial dapat dilihat dari hasil uji t, dimana uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen, dengan hipotesis sebagaimana dijelaskan di bawah.

Hi diterima: Apabila $t_{hitung} > t_{table}$, artinya secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh pada perkembangan karir tenaga tenaga pendidik di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Ho ditolak: Apabila $t_{hitung} < t_{table}$, artinya secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh pada perkembangan karir tenaga tenaga pendidik di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Adapun hasil uji t sebagai berikut:

Dari 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 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. (Lampiran 5, halaman 108)

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.⁶¹ Berdasarkan teori tersebut, dalam penelitian ini gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mempengaruhi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Sujak gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu, sehingga dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja.⁶² Teori path goal tentang kepemimpinan telah dikembangkan. Teori tersebut menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Keberhasilan kepemimpinan seorang tidak hanya tergantung pada sifat-sifat atau karakteristik secara personal seseorang,

⁶¹ Raharjo, S. T., & Nafisah, 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.

⁶² Misroni Alamsyah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada PT Eka Agensi Management", (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang 2018), hlm. 79

tetapi juga tergantung pada apa yang dilakukan seorang pemimpin. Dengan demikian kepemimpinan mulai dilihat pada keterampilan kepemimpinan yang merupakan pendekatan perilaku yang berorientasi pada tugas dan orang/hubungan. Melalui komunikasi yang baik serta efektif mampu memberikan fasilitas tersendiri yang akan membantu dalam kelancaran bekerja dan sarana primer untuk mengubah tingkah laku dengan cara mempengaruhi dan meyakinkan para bawahan.

Penelitian Pendi Hasyim 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.⁶³

Penelitian yang dilakukan oleh Kamaludin yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah, dengan t hitung 3.441 lebih besar dari t tabel 1,665 dan nilai Sig 0,001 lebih kecil dari 0,05.⁶⁴ Gaya kepemimpinan mempengaruhi kelancaran kerja para bawahan yang pada akhirnya menentukan kinerja dari para bawahannya. Menurut Armstrong dalam suatu kepemimpinan mewakili proses dalam memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Pada dasarnya gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan tingkat keberhasilan atau kinerja karyawannya.

⁶³ Pendi Hasyim, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia”, *Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol. 8, No. 2, Mei-Agustus, 2020, 53.

⁶⁴ Kamaludin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah”, (Tesis, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak 2017), hlm. 80

Karyawan menjadikan seorang pemimpin sebagai contoh dan seorang panutan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sehingga gaya memimpin menunjukkan andil yang cukup besar dalam keberhasilan kerja para karyawannya. 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 mereka. Sehingga gaya kepemimpinan yang baik harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar mencapai tujuan organisasi, yang mana tujuan organisasi tidak dapat terwujud, jika karyawan-karyawannya tidak memiliki kinerja dan karir yang kurang baik.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari House & Mitchell yang mengatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif tersebut dibutuhkan dalam suatu perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja semua karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Dalam surah al-Baqarah (2) ayat 124, diuraikan tentang pengangkatan Nabi Ibrahim sebagai imam/ pemimpin:

وَإِذْ أَوْحَيْنَا إِلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ

Artinya “Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji tuhanya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: “sesungguhnya aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia”. Ibrahim berkata: “(Dan saya mohon juga) dari keturunanku”. Allah berfirman: “JanjiKu (ini) tidak mengenai orang zalim” (QS. Al-Baqarah : 124)

Dalam Islam setiap individu adalah pemimpin diberi kepercayaan dan amanah oleh organisasi atau perusahaan untuk melakukan tugasnya dengan baik dan benar, serta harus mempertanggung jawabkan pada organisasi atau perusahaan dan tentunya pada Allah swt. Hal ini tercemin dalam hadist berikut:

Rasululloh saw. Bersabda: “Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban dari yang dipimpinya, seorang laki-laki adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban dalam keluarganya, seorang perempuan adalah pemimpin dalam rumah suaminya, dan akan dimintai pertanggung jawaban, pekerja adalah pemimpin dalam harta tuannya, akan dimintai pertanggung jawaban dari yang dipimpinya. Setiap kamu adalah pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban dari yang dipimpinya”. Paparan ayat diatas menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peranan penting atas orang yang dipimpinya. Pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang telah dikerjakannya dan juga apa yang telah dikerjakan para orang yang dipimpinya. Sehingga kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang baik akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang pemimpin dan orang yang dipimpinya. Islam merupakan agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi umatnya.

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 suportif palig berpengaruh terhadap perkembangan karir tenaga pendidik di lingkup Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

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

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen, (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel independent (perkembangan karir tenaga pendidik) pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah, secara simultan dapat dilihat dari hasil uji F, dimana uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen, dengan hipotesis sebagaimana dijelaskan di bawah.

Hi diterima: Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh pada perkembangan karir tenaga tenaga pendidik di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah.

Ho ditolak: Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh pada perkembangan karir tenaga tenaga pendidik di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

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

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%. (Lampiran 5, halaman 108).

Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena adanya keterbatasan pada manusia. Dari sini maka timbullah kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan diartikan dalam beberapa karakteristik, yaitu: kebiasaan, individual, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukannya dalam suatu organisasi, serta persepsi mengenai pengaruh yang sah. Dapat diartikan kepemimpinan adalah sebagai suatu kemampuan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu usaha/pekerjaan yang teratur dan terarah serta bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat pula dalam kepemimpinan dalam struktur sekolah yaitu suatu usaha yang dapat mempengaruhi para bawahannya untuk melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai pendidikan yang bermutu. Secara umum, pada lokasi penelitian, bahwa pola kepemimpinan juga cukup berjalan dengan baik untuk mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada guru dalam mencapai visi dan misi sekolah. Namun, pelaksanaan kepemimpinan juga perlu di perbaiki seiring dengan perkembangan zaman, seperti membangun suasana kekeluargaan yang baik dan hangat antar guru lainnya, membangun karakter pemimpin yang mampu merangkul dan membimbing bawahan, dan peka atas segala masalah yang dihadapi guru atau sekolah. Disamping itu, pelaksanaan kepemimpinan yang berjalan baik juga akan memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kinerja guru. Kinerja memiliki pengertian sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Agar dapat melaksanakan dengan baik, guru membutuhkan kinerja yang baik, untuk mencapai tujuan pendidikan. Tingkat tinggi rendahnya kinerja dan karir seseorang dipengaruhi oleh dirinya maupun dari orang lain atau lingkungan luar. Sedangkan kinerja dan karir guru mengacu kepada kemampuan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam

melaksanakan tugas dan kinerjanya, khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Secara umum, kinerja dan Perkembangan karir guru cukup baik. Namun perlu adanya perubahan dan inovasi baru dalam mencapai progres dan pertumbuhan kinerja guru tersebut. Selain itu juga, bahwa budaya organisasi juga dapat mempengaruhi Perkembangan karir guru.

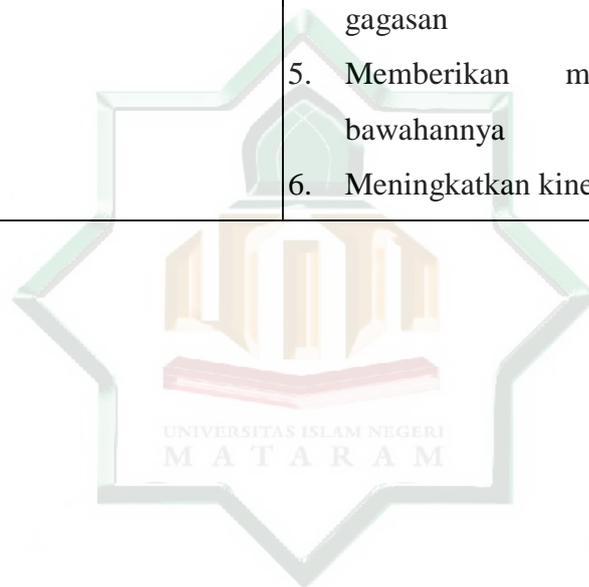
Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrul Ansyary yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan H. Datuk Abdullah Tanjung Morawa” yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh 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 0,05.⁶⁵ Dari hasil pembahasan diatas, adapun indikator yang dapat dipengaruhi oleh variabel (x) terhadap Variabel (Y) adalah sebagai berikut:

Indikator Yang Dapat Dipengaruhi Oleh Variabel (X) Terhadap Variabel (Y)

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y) Perkembangan Karir
1. Budaya Organisasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk mengembangkan dan mempromosikan jabatan 2. Keinginan untuk membantu perencanaan karir 3. Suasana kerja yang teratur, positif, dan nyaman 4. Keinginan untuk meningkatkan produktifitas 5. Pernyataan minat karyawan yang besar 6. Tanggungjawab program tindakan yang menguatkan

⁶⁵ Nasrul Ansyary , “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan H.Datuk Abdullah Tanjung Morawa”, (Tesis, ProgramPascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan 2021), hlm. 133

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y) Perkembangan Karir
<p>2. Gaya Kepemimpinan <i>Path Goal Teory</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menuntut pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal 2. Berorientasi pada tugas yang sudah di jadwalkan/di tetapkan 3. Komunikasi yang baik serta efektif dalam bekerja 4. Menunjukkan adanya demokrasi terhadap bawahannya dalam menyampaikan ide dan gagasan 5. Memberikan motivasi kerja terhadap bawahannya 6. Meningkatkan kinerja bawahannya



Perpustakaan UIN Mataram

BAB V PENUTUP

A. 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 antara variable 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.
3. 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.
4. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.625 yang berarti bahwa 62.5% budaya organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir tenaga pendidik (Y), sedangkan sisanya sebesar 37.5% ($100\% - 62.5\%$) dipengaruhi oleh variabel

B. Implikasi Teoritik

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah. Artinya semakin baik dan sesuai budaya organisasi pada lingkungan Dinas Pendidikan Lombok Tengah maka akan semakin baik pula perkembangan karir tenaga pendidiknya. 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 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. Budaya organisasi yang baik dan sesuai dapat diupayakan oleh semua Dinas Pendidikan dengan menumbuhkan kesadaran dan komitmen terhadap kemajuan, sehingga warga lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah dapat berperilaku dan berbuat sesuai dengan aturan yang disepakati.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darusman Taufik dengan judul penelitian “Pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Kepala Sekolah (studi kausal terhadap Kepala SMP di Kabupaten Bangka dan Kota Pangkal Pinang Provinsi Kepulauan Riau Bangka Belitung”, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi merupakan salah satu variable yang sangat penting dan berpengaruh langsung terhadap variable kinerja Kepala Sekolah”. Gaya kepemimpinan path goal theory berpengaruh positif terhadap perkembangan karir tenaga pendidik pada lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Lombok Tengah artinya semakin baik dan sesuai gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula perkembangan karir tenaga pendidiknya. Hasil penelitian ini mendukung

teori House & Mitchell yang mengatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Gaya kepemimpinan path goal theory yang baik bisa diupayakan dengan memberdayakan segala potensi, peluang dan ancaman yang ada di sekolahnya. Sehingga kepala sekolah bisa menerapkan model gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan di Lingkungannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mei Liani dengan judul penelitian “Pengaruh kualitas komunikasi pimpinan dan gaya kepemimpinan direktif (berbasis *path goal theory*), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas komunikasi pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”.

Dengan adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang sesuai tentunya akan dapat meningkatkan perkembangan karir tenaga pendidik yang diikuti oleh semua komponen yang ada secara sadar dan terus menerus guna tercapainya visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh lembaga Dinas Pendidikan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi bawahannya, agar aspirasi dan kebutuhan guru dapat terpenuhi dengan maksimal secara adil dan merata guna menjalin hubungan kerja.
2. Bagi para pembaca dan akademisi diharapkan terus melakukan penelitian lebih lanjut dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan Karir Tenaga Pendidik.
3. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi Dinas Pendidikan dalam memajukan SDM, termasuk juga untuk penelitian

berikutnya bisa dijadikan sebagai sumber data penelitian tentunya dengan jumlah informasi yang lebih luas.



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti Handayani, “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung”, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni, 2010, 85.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Perkembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Al Hairi, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87.
- Ariani, Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt. sumre1con di Kota Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 9 (2018), 32-44.
- Astohar, A. (2010). Gaya Kepemimpinan Transformasional Upaya dan Solusi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 1(1).
- Biatna Tampubolon, “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan” ISNI 19-9001-2001”, dalam *Jurnal Standarisasi*, No. 9, 107.
- Cholid Narbuko, Abu Ahmadi, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997).
- Cooper and Schindler. P.S., 2014. *Business Research Methods*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York
- Creswell, J. W., *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 17.
- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CAPS, 2002), 183-184.
- Diadobsi dari Riduwan, 2010, *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, h. 86.
- I Komang Ardana, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)

- Indahsari, R., & Manafe, L. A. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan; Motivasi; Teori Path Goal. *Jurnal Visionida*, 8(1), 60-71.
- Indra Jaya, *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka Media perintis: 2010).46
- Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta: Kencana, 2013).
- Ismail, Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, Vol. 12 (2018), 18-36.
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Jusmin, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Administrasi Perhubungan Jayapura. *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 13-27.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, Perkembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Lutfiyanto, R. P., Huda, N., & Hulmansyah, H. (2020). Pengaruh Perkembangan 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).
- Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 303.
- Mujiasih, E., & Zenita Ratnaningsih, Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. In *Seminar Nasional Dan Call For Papers* (Fakultas Ekonomi Unisbank, 2012).

- Munandar, Psikologi industri dan organisasi (Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 2001).
- Noor, W., & Juhji, J. Integrasi Budaya Prestasi pada Fungsi Perencanaan Pembinaan Mutu Dosen. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4 (2020), 1-12.
- Noor, W., & Juhji, J. Integrasi Budaya Prestasi pada Fungsi Perencanaan Pembinaan Mutu Dosen. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4 (2020), 1-12.
- Northouse.P.G. (1999). *Leadership: theory and Practice* (p.x.xiii) E. Content Generic. Vendor
- Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Jakarta: RinekaCipta, 2010), 50.
- Prosedur Penelitian Suatu...60.
- Putranti, R. D. (2016). Perkembangan Model Kepemimpinan Path Goal Pada Supervisor Garment Dalam Mengelola Turnover Intention Di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 31(1).
- Raharjo, S. T., & Nafisah, 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.
- Regina Aditya Reza, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara, (*Jurnal Ekonomi Riset*, Vol.3, No.3, Mei 2017, ISSN: 2474-0655), 12.
- Riduwan, 2010, *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, h.155
- Robbins, S., dan Judge, T., *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015).
- Royhatudin, A., Supardi, S., & Juhji, J. (2020). Transformational Leadership Style in Implementing Madrasa Based Management. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 6(01), 69-80.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, h. 5
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Jakarta: Alfabeta, 2009),40

- Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian (Bandung: CV Alfabeta, 2011), 94.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Deepublish
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(1), 1-9.
- Sutomo, Manajemen Sekolah (Semarang: Pusat Perkembangan MKU/MKDK-LP3 Universitas Negeri Semarang, 2015), 113.
- Sutrisno, Budaya Organisasi (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010).
- Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media
- Umar, 2008, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan kelima. Jakarta: Gramedia *Pustaka* Utama, h. 77



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 1 : Rekapitulasi hasil angket penelitian variabel X₁ (Budaya Organisasi)

No	Nilai Rekapitulasi Instrumen Variabel X1 (Budaya Organisasi)																												Total	
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total	
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	134
2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136
4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	121	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	128
6	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	126
7	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	130
8	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	132	
10	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	119
11	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
12	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	116
13	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	129	
14	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	132
15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	132

No	Nilai Rekapitulasi Instrumen Variabel X1 (Budaya Organisasi)																												Total
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total
16	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	175
18	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	133	
19	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	116	
20	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	124	
21	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	126	
22	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	123	
23	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	123	
24	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	120	
25	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	119	
26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	123	
27	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	124	
28	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	123	
29	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	121	
30	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	123	
31	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	122	

No	Nilai Rekapitulasi Instrumen Variabel X1 (Budaya Organisasi)																											Total	
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total
32	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	123
33	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	4	121
34	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	122
35	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	125
36	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	123
37	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	130
38	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	122
39	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	123
40	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	121
41	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	121
42	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	123
43	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	122
44	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	123
45	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	122
46	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	121
47	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	124

No	Nilai Rekapitulasi Instrumen Variabel X1 (Budaya Organisasi)																											Total		
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total	
48	5	3	5	4	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	108	
49	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	2	2	5	4	2	3	5	4	5	4	5	2	4	3	5	3	110	
50	4	3	5	4	3	2	5	5	3	3	2	4	2	2	5	2	2	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	101	
51	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	118	
52	5	1	2	3	4	3	2	5	1	1	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	2	5	3	3	5	4	5	4	93	
53	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
56	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	119	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
58	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	119
59	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	130	
60	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	130	
61	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	131	
62	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	118
63	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	

No	Nilai Rekapitulasi Instrumen Variabel X1 (Budaya Organisasi)																												Total
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total
64	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	129
65	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
66	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	121
67	5	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	114
68	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	130
69	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	122
70	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	129
71	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	130
72	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	122
73	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	113
74	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	112
75	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	113
76	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	125
77	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	125
78	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	114
79	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	129

No	Nilai Rekapitulasi Instrumen Variabel X1 (Budaya Organisasi)																												Total
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total
80	4	5	4	4	5	1	4	5	5	5	1	5	1	1	5	4	1	4	4	1	4	5	4	1	5	4	5	4	101
81	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	126
82	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	133
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140



Lampiran 2 : Rekapitulasi hasil angket penelitian variabel X₂ (Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory)

No	Nilai Rekapitulasi Instrumen Variabel X ₂ (Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory)																														
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	138	
2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	135	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	118
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	132	
6	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	126	
7	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	126	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	143	
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	141	
10	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	110	
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	110	
12	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	112
13	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	137	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	143	

No	Nilai Rekapitulasi Instrumen Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory)																															
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total		
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144		
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145		
18	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	137		
19	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	106	
20	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120	
21	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	121	
22	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120	
23	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	121	
24	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120	
25	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120	
26	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	121
27	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	121
28	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	112	
29	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120	
30	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120	
31	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120	

No	Nilai Rekapitulasi Instrumen Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory)																													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total
32	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	115
33	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120
34	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120
35	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	121
36	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	121
37	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	122
38	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120
39	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120
40	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120
41	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	121
42	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	121
43	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120
44	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	120
45	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	121
46	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	121
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	118

No	Nilai Rekapitulasi Instrumen Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory)																													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	114
49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	136
50	4	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	3	2	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	5	2	4	109
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	115
52	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	4	5	5	3	3	4	3	2	3	5	112
53	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	139
54	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	136
55	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	136
56	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	130
57	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
58	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	3	4	5	4	2	5	5	5	5	4	4	119
59	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	128
60	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	125
61	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	127
62	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	121
63	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	134

No	Nilai Rekapitulasi Instrumen Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory)																														
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total	
64	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	128
65	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	135
66	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	130	
67	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	131
68	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	122
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	120
70	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	128
71	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	135
72	5	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	128
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	118
74	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	117
75	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	116
76	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
77	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	120
78	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	4	115
79	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	135	

No	Nilai Rekapitulasi Instrumen Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory)																													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total
80	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	1	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	127
81	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	134
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	141
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	141
84	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	143



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 3 : Rekapitulasi hasil angket penelitian variable Y (Perkembangan Karir Tenaga Pendidik)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	91
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	93
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	85
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	88
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	96
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	96
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
10	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	70
11	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	70
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	80
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	98
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	95

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	96
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
18	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	92
19	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	70
20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
21	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
24	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
25	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
26	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	89
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	89
30	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
31	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
32	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	89

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	89
34	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	89
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	89
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	89
37	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	89
38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	89
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	90
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	90
41	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
42	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	85
43	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	86
44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	87
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	88
46	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	89
47	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	87
48	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	79
49	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	5	2	3	4	5	3	4	83

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
50	4	4	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	2	4	2	3	4	4	74
51	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	82
52	5	4	2	3	1	4	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	3	1	4	5	74
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	95
54	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	94
55	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	95
56	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	86
57	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	96
58	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	88
59	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	84
60	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	3	86
61	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	87
62	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	83
63	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	92
64	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	89
65	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	91
66	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	83

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
67	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	83
68	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	91
69	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	85
70	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	86
71	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	87
72	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	86
73	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	80
74	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	79
75	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	80
76	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	88
77	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	87
78	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	2	2	4	4	4	78
79	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	88
80	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	1	3	4	5	4	5	86
81	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	87
82	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	87
83	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	88
84	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	3	92

Lampiran 4 Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

2. Uji MULTIKOLONEARITAS

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: abres

Lampiran 5. Uji Regresi Linier Berganda

1. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.700	5.849		3.368	.001
	X1	.254	.058	.411	4.349	.000
	X2	.289	.061	.449	4.753	.000

a. Dependent Variable: Y

2. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

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

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 6. Tabel R

Tabel *r* Product Moment
 Pada sig 0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.215	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 7. Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 8 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.50	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.50	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.49	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.49	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.48	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.48	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.48	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.47	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.47	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.47	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.46	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.46	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.46	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.45	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.45	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.45	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.45	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.44	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.44	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.03	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.44	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.03	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.44	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.03	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.43	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.03	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.43	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.03	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.43	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.03	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.43	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.43	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.42	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.42	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.42	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.42	2.72	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.42	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.42	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.41	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.41	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.03	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.03	2.00	1.95	1.91	1.83	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LEMBAR VALIDASI ANGKET

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK Di LINGKUP DINAS PENDIDIKAN LOMBOK TENGAH

Nama : Roni Pujiantari
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perkembangan Karir
 Tenaga Pendidik di Lingkup Dinas Pendidikan Lombok Tengah
Validator : Dr. Dwi Wahyudiati, M.Pd

PETUNJUK:

- Mohon kepada Bapak/Ibu Validator untuk memberi tanda cek (√) yang sesuai pada kolom skor penilaian. Adapun deskripsi skala penilaian sebagai berikut

KRITERIA JAWABAN	SKOR PENILAIAN
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

NO	PERTAYAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Innovation and Risk Taking (Inovasi dan Pengambilan Resiko)					
1.	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan					
2.	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan					
3.	Saya diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
	Attention To Detail (Perhatian Terhadap Detail)					
5.	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
6.	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat					
7.	Pihak sekolah memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan					
8.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan					
	Outcome Orientation (Orientasi Hasil)					
9.	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
10.	Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal					
11.	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap					

NO	PERTAYAAN	SS	S	KS	TS	STS
	memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal					
12.	Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja					
	People Orientation (Orientasi individu)					
13	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
14	Saya merasa dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi sekolah					
15	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh pihak manajemen sekolah					
16	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang di tetapkan oleh manajemen sekolah					
	Team Orientation (Orientasi Terhadap Tim)					
17	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
18	Saya di tuntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal					
19	Pimpinan dan pihak sekolah memberi solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan					
20	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan					
	Aggressiveness (Agresivitas)					
21	Saya di tuntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggungjawab saya					
21	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
23	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan					
24	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya					
	Stability (Stabilitas)					
25	Saya merasa di hargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik					
26	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini					
27	Saya mampu mengedepankan visi dan misi sekolah daripada kepentingan pribadi					
28	Saya akan merekomendasikan sekolah tempat saya bekerja sebagai tempat yang baik untuk membangun karir					

2. Bila menurut Bapak/Ibu Validator angket perlu direvisi, mohon untuk menuliskan pada kolom komentar dan saran berikut

Komentar dan Saran:

.....

.....

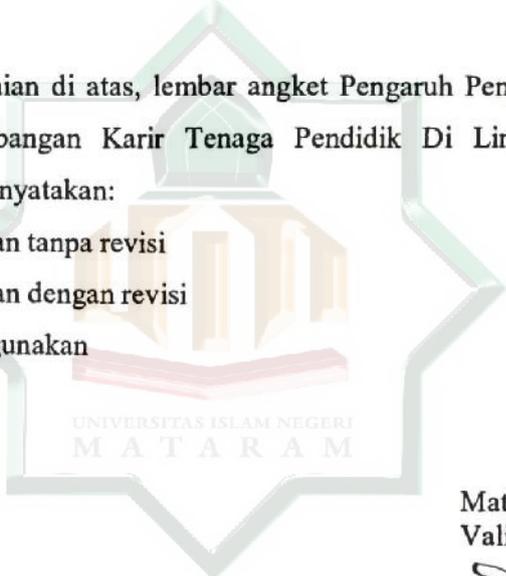
.....

.....

Kesimpulan

Berdasarkan penilaian di atas, lembar angket Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perkembangan Karir Tenaga Pendidik Di Lingkup Dinas Pendidikan Lombok Tengah dinyatakan:

- a. Layak digunakan tanpa revisi
- b. Layak digunakan dengan revisi
- c. Tidak layak digunakan



Mataram, 2022
Validator,

Dr. Dwi Wahyudiati, M.Pd
NIP. 198410302009122003

Perpustakaan UIN Mataram

LEMBAR VALIDASI ANGKET

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Path Goal Teory Terhadap Perkembangan Karir

Tenaga Pendidik di Lingkup Dinas Pendidikan Lombok Tengah

Nama : Roni Pujiantari

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perkembangan Karir
Tenaga Pendidik di Lingkup Dinas Pendidikan Lombok Tengah

Validator : Dr. Dwi Wahyudiati, M.Pd

1. Mohon kepada Bapak/Ibu Validator untuk memberi tanda cek (√) yang sesuai pada kolom skor penilaian. Adapun deskripsi skala penilaian sebagai berikut

KRITERIA JAWABAN	SKOR PENILAIAN
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
KEPEMIMPINAN DIREKTIF						
1	Atasan selalu memberikan arahan langsung kepada bawahan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan					
2	Atasan selalu memberitahukan dengan jelas kepada bawahan tentang apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya					
3	Atasan selalu memberikan instruksi yang jelas kepada bawahan terkait dengan pekerjaan yang harus segera diselesaikan					
4	Atasan selalu bersikap tegas dalam pengambilan keputusan					
5	Atasan selalu memberikan perintah kepada bawahannya secara terperinci					
6	Atasan menggunakan prosedur kerja yang ketat untuk mengontrol para bawahannya					
KEPEMIMPINAN SUPORTIF						
7	Atasan selalu melakukan evaluasi dua arah terkait pelaksanaan hasil kerja antara atasan dan bawahan					
8	Atasan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai					
9	Atasan selalu memastikan adanya pedoman kerja pada masing-masing bagian kerja yang melaksanakan tugas pokoknya					
10	Atasan selalu melakukan supervisi pada bawahan mengenai pekerjaan yang belum dapat diselesaikan					

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
	tepat pada waktunya					
11	Atasan selalu memberikan solusi jika bawahan bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan					
12	Atasan berupaya mengembangkan suasana yang lebih kekeluargaan di lingkungan kantor					
13	Atasan membantu saya menjalankan pekerjaan sehingga menjadi lebih menyenangkan					
14	Atasan menjaga hubungan kerja yang ramah dengan saya					
15	Atasan selalu peduli dan ramah kepada bawahannya yang membuat pekerjaan saya menjadi menyenangkan					
KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF						
16	Atasan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu keputusan					
17	Atasan selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan					
18	Atasan menggunakan partisipasi dari bawahan untuk melancarkan komunikasi					
19	Atasan mau bekerjasama dengan para atasan untuk menyusun tugas kerjanya masing-masing					
20	Atasan selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan					
21	Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan dalam pengambilan keputusan					
22	Atasan bekerjasama dengan bawahan untuk menyusun tugas kerja					
KEPEMIMPINAN BERORIENTASI PRESTASI						
23	Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir					
24	Atasan memberikan tugas pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan bawahan					
25	Atasan mempercayakan tugas-tugas secara berjenjang sesuai dengan kemampuan bawahan					
26	Atasan memberikan perhatian dan mendukung karir bagi bawahan yang mampu menunjukkan prestasi kerja					
27	Atasan berupaya untuk meningkatkan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					
28	Atasan mengkomunikasikan tujuan yang hendak dicapai dan memberikan kesempatan bagi bawahan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mereka sendiri					

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
29	Atasan anda menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus					

2. Bila menurut Bapak/Ibu Validator angket perlu direvisi, mohon untuk menuliskan pada kolom komentar dan saran berikut

Komentar dan Saran:

.....

.....

.....

.....

Kesimpulan

Berdasarkan penilaian di atas, lembar angket Pengaruh Gaya Kepemimpinan Path Goal Teory Terhadap Perkembangan Karir Tenaga Pendidik Di Lingkup Dinas Pendidikan Lombok Tengah dinyatakan:

- a. Layak digunakan tanpa revisi
- b. Layak digunakan dengan revisi
- c. Tidak layak digunakan

Perpustakaan UIN Mataram

Mataram,
Validator,

2022



Dr. Dwi Wahyudiati, M.Pd
NIP. 198410302009122003

FOTO PENELITIAN DI SMPN 1 JONGGAT





FOTO PENELITIAN DI SMPN 1 KOPANG



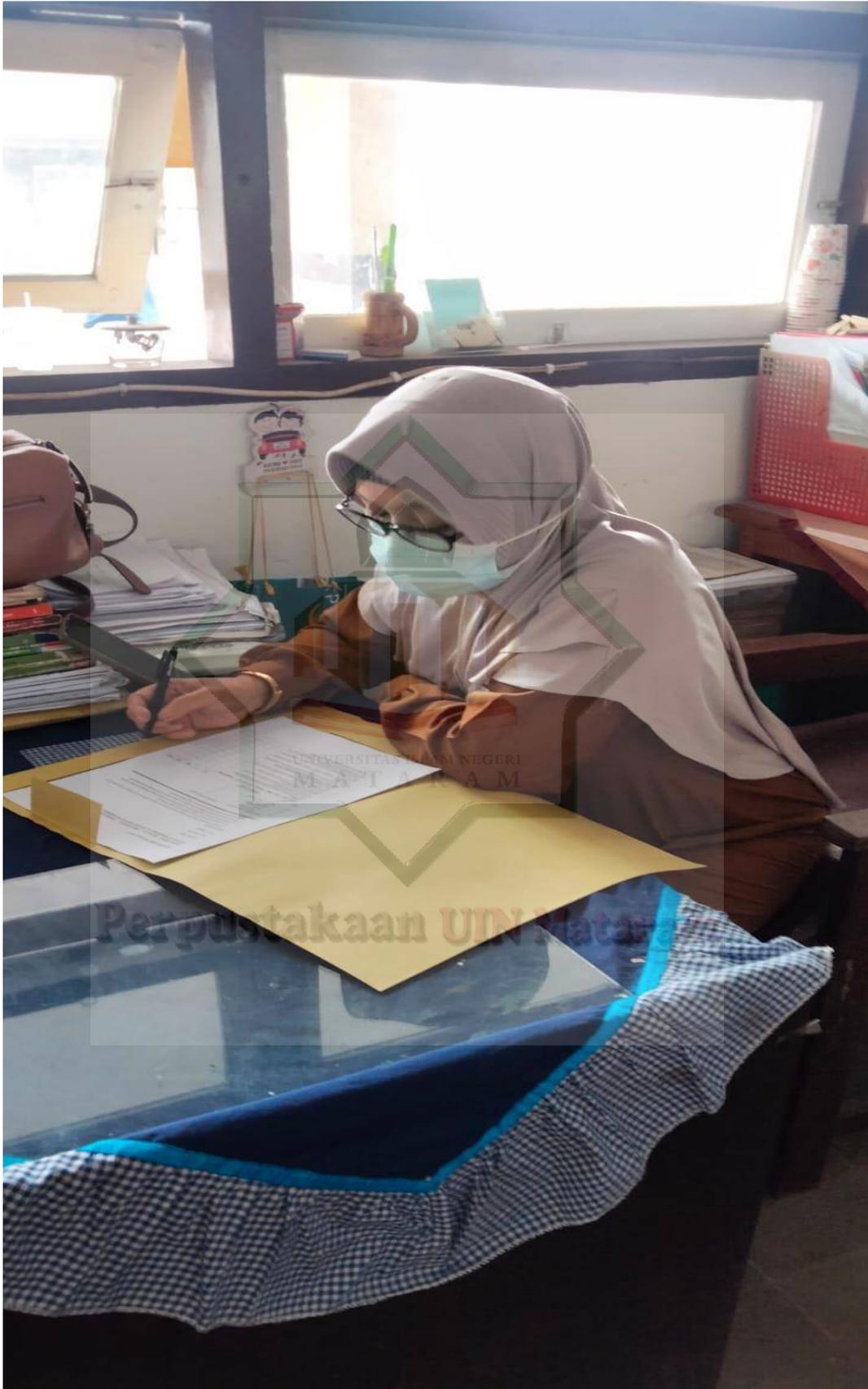






FOTO PENELITIAN DI SMPN 1 PRAYA





FOTO PENELITIAN DI SMPN 1 PRAYA TIMUR







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
PASCASARJANA

Jalan Gajah Mada No. 100 Jempong Baru - Mataram - NTB
Website : www.pasca.uinmataram.ac.id, Email : pascasarjana@uinmataram.ac.id

LEMBAR KONSULTASI
BIMBINGAN TESIS

NIM : 210403016.
Nama : RONI PULIANTARI
Program : MAGISTER
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI).
Semester / Tahun Akademik :

NO.	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN	TANDA TANGAN
1	27/2/2023	Thesis	Pemerintah & swasta	
			Pembinaan & pertyaj	
2	07/3/2023	Thesis	Teori dan kajian	
			terdulu & kaith	
			atau pembina	
3	11/3/2023	Thesis	Masukkan pada	
			seksi	
			+ implikasi beiraf	
		Ace.		

Mengetahui
Ketua Program Studi,

Dr. MUHAMMAD THOHRU, M.Pd.
NIP. 19721102000031002

Mataram,
Pembimbing 1

Dr. MOHAMMAD IWAN FITRIANI, M.Pd.
NIP. 197908232006091001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM**

PASCASARJANA

Jln. Pendidikan No. 35 (0370) 623819-621298. Fax 623819 Mataram – NTB
Website : www.pasca.uinmataram.ac.id. Email :
pascasarjana@uinmataram.ac.id

Nomor: 684/Un.12/PP.00.9/PS/07/2022

Mataram, 20 Juli 2022

Lamp. : -

Hal : **Kesediaan Sebagai Pembimbing Tesis**

Yang Terhormat

Bapak/Ibu: Pembimbing I dan II

di-

tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah semoga kita selalu sehat dan dimudahkan segala urusan. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad, keluarga, sahabat, dan pengikutnya. Amin.

Dengan ini kami sampaikan surat permohonan sebagai pembimbing I dan Pembimbing II Prodi S2 Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Mataram.

Nama : **RONI PUJIANTARI**
NIM : 210403016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi gaya
Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi
Terhadap Perkembangan Karir Tenaga
Pendidik pada Lingkungan Kantor Dinas
Pendidikan Lombok Tengah

Pembimbing I : Dr. Badrun, M.Pd.

Pembimbing II : Dr. Mohammad Iwan Fitriani, M.Pd.

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk merevisi/memberikan masukan terhadap Isi Proposal yang diajukan oleh mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian dan atas kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Mengetahui,
Direktur Pascasarjana

[Signature]
Prof. Dr. H. Fahrurrozi, M.A.
NIP. 197512312005011010

Kaprodi S2 MPI,

[Signature]
Dr. Muhammad Thohri, M.Pd.
NIP. 197211012000031002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
PASCASARJANA

Jalan Pendidikan No.35 – Mataram – NTB
Website : www.pasca.uinmataram.ac.id, Email : pascasarjana@uinmataram.ac.id

Nomor : B: 1070/Un.12/PP.00.9/PS/MPI/11/2022
Sifat : Penting
Lamp. : 1 Berkas
Hal : Permohonan Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth.
Kepala KESBANGPOL Provinsi NTB

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan proses penyusunan Tugas Akhir Semester (TESIS) mahasiswa sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister pada Pascasarjana UIN Mataram, oleh karena itu mohon kiranya agar mahasiswa kami diberikan rekomendasi penelitian untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan.

Adapun mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Nama : **RONI PUJANTARI**
NIM : 210403016
Semester/T. A. : III (Ganjil) 2022/2023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN PATH GOAL THEORY TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK PADA LINGKUNGAN KANTOR DINAS PENDIDIKAN LOMBOK TENGAH**
Tempat Penelitian : **UNIVERSITAS 1. KANTOR DINAS PENDIDIKAN LOMBOK TENGAH**

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Mataram, 29 November 2022

Direktur

Prof. Dr. H. Fahrurrozi., MA

NIP. 197512312005011010

Perpustakaan UIN



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI

Jalan Pendidikan Nomor 2 Tlp. (0370) 7505330 Fax. (0370) 7505330
Email : bakesbangpoldagri@ntbprov.go.id Website : http://bakesbangpoldagri.ntbprov.go.id

MATARAM

kode pos.83125

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/221 /XII/R/BKBPDN/2022

1. Dasar :

- a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian Surat Dari Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram
Nomor : B.1070/Un.12/PP.00.9/PS/MPI/11/2022
Tanggal : 29 November 2022
Perihal : Permohonan Rekomendasi Penelitian

2. Menimbang :

Setelah mempelajari Proposal Survei/Rencana Kegiatan Penelitian yang diajukan, maka dapat diberikan Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : RONI PUJIANTARI
Alamat : Tanggak RT/RW/- Kel/Desa. Gerung Kec. Praya Kab. Lombok Timur No. Identitas 5203092206880001 No Tlpn. 081805405173
Pekerjaan : PNS
Bidang/Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN PATH GOAL THEORY TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK PADA LINGKUNGAN KANTOR DINAS PENDIDIKAN LOMBOK TENGAH
Lokasi : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Lombok Tengah, SMPN 1 Praya, SMPN 1 Kopang, SMPN 1 Jonggat, SMPN 1 Praya Timur
Jumlah Peserta : 1 (Satu) Orang
Lamanya : Desember 2022 - Januari 2023
Status Penelitian : Baru

3. Hal-hal yang harus ditaati oleh Peneliti :

- a. Sebelum melakukan Kegiatan Penelitian agar melaporkan kedatangan Kepada Bupati/Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
- b. Penelitian yang dilakukan harus sesuai dengan judul beserta data dan berkas pada Surat Permohonan dan apabila melanggar ketentuan, maka Rekomendasi Penelitian akan dicabut sementara dan menghentikan segala kegiatan penelitian;
- c. Peneliti harus mentaati ketentuan Perundang-Undangan, norma-norma dan adat istiadat yang berlaku dan penelitian yang dilakukan tidak menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi Bangsa atau keutuhan NKRI Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian telah berakhir, sedangkan pelaksanaan Kegiatan Penelitian tersebut belum selesai maka Peneliti harus mengajukan perpanjangan Rekomendasi Penelitian;
- d. Melaporkan hasil Kegiatan Penelitian kepada Gubernur Nusa Tenggara Barat melalui Kepala Bakesbangpoldagri Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Demikian Surat Rekomendasi Penelitian ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mataram, 2 Desember 2022

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI PROVINSI NTB
SEKRETARIS



Tembusan disampaikan Kepada Yth:

1. Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi NTB di Tempat;
2. Bupati Lombok Tengah Cq.Ka. Kesbangpol Kab. Lombok Tengah di Tempat;
3. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Lombok Tengah di Tempat di Tempat;
4. Kepala SMPN 1 Praya di Tempat;
5. Kepala SMPN 1 Kopang di Tempat;
6. Kepala SMPN 1 Jonggat di Tempat;
7. Kepala SMPN 1 Praya Timur di Tempat
8. Yang Bersangkutan
9. Arsip



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Bypass ZAMIA 2 - Desa Lelede - Kecamatan Kediri - kode pos 83362
Kabupaten Lombok Barat - Provinsi NTB, E-mail: brida@ntbprov.go.id Website : brida.ntbprov.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / 2328 / II – BRIDA / XII / 2022

**TENTANG
PENELITIAN**

- Dasar :
- Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 14 Tahun 2021 Tentang Perubahan kedua atas perda No 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi NTB.
 - Peraturan Gubernur NTB Nomor 49 Tahun 2021 Tentang Perubahan Ke Empat Atas Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
 - Surat dari Direktur Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Mataram Nomor : 1070/Un.12/PP.00.9/PS/MPI/11/2022 Perihal : Permohonan Izin Penelitian .
 - Surat dari BAKESBANGPOLDAGRI Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor : 070/2221/XII/R/BKBPND/2022 . Perihal : Rekomendasi Izin Penelitian.

MEMBERI IZIN

Kepada ;
Nama : RONI PUJANTARI
NIK / NIM : 5202011101820007 /210403016
Instansi : Universitas Islam Negeri Mataram
Alamat/HP : Tanggak, Kel. Gerunung Kec. Praya Kab. Lombok Tengah/081933142260
Untuk : Melakukan Penelitian dengan Judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Path Goal Theory Terhadap Perkembangan Karir Tenaga Pendidik Pada Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lombok Tengah"
Lokasi : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Lombok Tengah, SMPN 1 Praya, SMPN 1 Kopang, SMPN 1 Jonggat, dan SMPN 1 Praya Timur
Waktu : November - Desember 2022

Dengan ketentuan agar yang bersangkutan menyerahkan hasil penelitian selambat lambatnya 1 (satu) bulan setelah selesai melakukan penelitian kepada Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi NTB via email: litbang.bridaprovntb@gmail.com

Demikian surat Izin Penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Lombok Barat
Pada tanggal, 5 Desember 2022
an. KEPALA BRIDA PROV. NTB
KEPALA BIDANG LITBANG INOVASI
DAN TEKNOLOGI


LAILU SURYADI, SP. MM
NIP. 1969123119980310055

Tembusan: disampaikan kepada Yth:

- Gubernur NTB (Sebagai Laporan);
- Bupati Lombok Tengah ;
- Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab.Lombok Tengah ;
- Direktur Pascasarjana UIN Mataram ;
- Kepala SMPN 1 Praya ;
- Kepala SMPN 1 Kopang ;
- Kepala SMPN 1 Jonggat ;
- Kepala SMPN 1 Praya Timur ;
- Yang Bersangkutan ;
- Arsp .