

KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGAJAR

Rahmat Santoso¹, Alvian Demaz Peramutya², Anicitus Agung Nugroho³, Imam
Safi'i⁴

Politeknik Pelayaran Banten^{1,2,3,4}
rahmat.santoso001@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengajar Politeknik Pelayaran Banten. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel 40 pengajar di Poltekel Banten. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarakan melalui google form. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan kinerja pengajar, antara budaya organisasi dan kinerja pengajar, serta antara kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja pengajar menjadi baik juga. Sama seperti budaya organisasi yang baik juga akan berpengaruh baik terhadap kinerja pengajar. Dengan begitu, pengajar termotivasi dan menjadi loyal terhadap organisasi. Simpulan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pengajar saling mempengaruhi satu sama lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kerja, Kinerja Pengajar

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between leadership and organizational culture on the performance of the Banten Shipping Polytechnic instructor. The method used is descriptive quantitative with a sample of 40 teachers at Poltekel Banten. Data was collected through questionnaires distributed via google form. The results showed that there was a positive influence between leadership and teacher performance, between organizational culture and teacher performance, and between leadership and organizational culture. Good leadership will affect organizational culture and teacher performance will be good too. Just as a good organizational culture will also have a good effect on teacher performance. That way, teachers are motivated and become loyal to the organization. In conclusion, leadership, organizational culture, and teacher performance influence each other.

Keywords: Organizational Culture, Work Leadership, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di dunia pelayaran khususnya kapal niaga sangat bergantung kepada sumber daya pelaut yang memiliki kompetensi. Dalam meningkatkan kompetensi dan profisiensi, seorang pelaut memerlukan sebuah lembaga diklat. Peran pemerintah dalam pendidikan dunia kepelautan adalah dengan mendirikan beberapa sekolah atau balai diklat di beberapa daerah dengan harapan dapat menghasilkan pelaut yang berkualitas dan professional, sehingga dapat bersaing dengan

negara lain. Seluruh anggota balai pendidikan terutama kepala balai dan tenaga pengajar dapat memiliki kesadaran bahwa suatu balai adalah sistem sosial yang terus berkembang dimana proses pembentukan peserta didik dalam bentuk pembudayaan dan pemberdaayaan secara terus menerus berlangsung. Masalah sumber daya kepelautan yang tidak berkualitas seperti yang disampaikan oleh menteri perhubungan Budi Karya Somadi pada tanggal 7 januari 2018 di sekolah tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta mengatakan bahwa banyak lulusan akademi pelayaran yang menganggur yang jumlahnya lebih banyak dari pilot (Florentin & Hidayat, 2018). Selain itu, pernyataan dari Consortium Indonesian Manning Agency memperkirakan di tahun 2017 terdapat kelebihan pasokan atau *oversupply* pelaut Indonesia hingga mencapai 120.500 pelaut. Akhmad Subaidi menambahkan bahwa Indonesia tidak kekurangan pelaut karena angka pengangguran SDM pelaut Indonesia terdiri dari 74.000 perwira dan 46.500 pelaut rating bawahan (Maulana & Sidik, 2017). Kurangnya kompetensi dan kurang daya saing ke dunia maritim internasional menjadi permasalahan yang masih terus berlanjut hingga saat ini. Pendidikan selayaknya mampu memberikan dan menumbuhkan kemampuan untuk menghadapi perubahan pada saat ini dan masa yang akan datang baik perubahan itu terjadi di dalam negeri maupun diluar negeri.

Salah satu pertimbangan ditetapkannya sistim Pendidikan nasional (UU RI No. 20 tahun 2003) adalah mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi, dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Dengan banyaknya sekolah kepelautan yang diantaranya adalah Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran atau yang disingkat BP2IP, tentunya sangat diharapkan akan lahir pelaut-pelaut yang handal dan berkualitas. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan tenaga pengajar yang mempunyai kinerja yang baik serta professional, maka diperlukan hubungan yang sinergis antara kepala balai dan budaya organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budya organisasi (Daulay et al., 2021). Budaya organisasi memiliki peran yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang terhadap sesama

atau luar organisasi. Budaya organisasi yang dijaga dengan baik akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi tersebut (Ramlanto et al., 2017). Pengawasan kepala balai merupakan salah satu cara untuk memotivasi pengajar dalam peningkatan kinerja pengajar. Selain pengawasan, pelaksanaan monitoring kelas juga untuk meningkatkan kinerja pengajar akan tetapi di BP2IP tidak berjalan dengan baik. Sesuai Peraturan Menteri perhubungan (KM 52 tahun 2007) tentang pendidikan dan pelatihan transportasi yang mengamanatkan tujuan dan sasaran diklat transportasi adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan pembentukan sikap perilaku untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara professional dengan diladasi moral, disiplin, tanggung jawab dan integritas yang tinggi.

Berdasarkan pentingnya kinerja pengajar dalam dunia Pendidikan kemaritiman maka artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa hubungan kepemimpinan kepala balai terhadap kinerja Pengajar di BP2IP Tangerang, mengetahui budaya organisasi dan kinerja pengajar di BP2IP Tangerang, serta mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala balai dan budaya organisasi terhadap kinerja pengajar.

KAJIAN TEORI

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah satu-satunya faktor yang paling penting dan memotivasi dalam keberhasilan organisasi. Tujuan dari Kepemimpinan adalah untuk memberikan dorongan kepada setiap anggota organisasi agar mereka semua dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku pemimpin dalam proses memberikan nasihat mempengaruhi kinerja individu. Jika seorang individu diberi umpan balik positif oleh anggota suatu organisasi, maka individu tersebut akan menerima umpan balik yang positif pula, dan sebaliknya (Jalaluddin et al., 2021).

Mahmud (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan produktivitas kinerja SDM dengan menekankan kemampuan memberikan teladan, memastikan kepatuhan, memberikan otoritas, dan menumbuhkan optimisme tingkat tinggi. Menurut Jalaluddin et al., (2021), agar setiap Kinerja SDM melaksanakan tugasnya secara efektif dan mempertahankan cara pandangnya, pemimpin diharapkan dapat berkomunikasi dengan semua orang secara efektif. Selain meningkatkan efisiensi

kinerja SDM, komunikasi yang efektif antara kedua belah pihak juga dapat membantu SDM mencapai tujuan program organisasinya.

BUDAYA ORGANISASI

Menurut Peter dalam Tika (2014) menyatakan bahwa: “Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Budaya organisai juga mempengaruhi kinerja SDM di dalam suatu organisasi atau lembaga. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu untuk meningkatkan kinerja SDM (Komarudin, 2018).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang, yang beralamat di Jl. Raya Karang Serang No.1, Kecamatan Sukadiri, Kabupaten Karang Serang, Sukadiri, Tangerang, Banten 15530. Populasi penelitian sebanyak 40 pengajar. Data dikumpulkan dengan menggunakan survei angket atau kuesioner. Sebelum angket dibagikan kepada responden dilakukan uji validitas dan reabilitas instrument yang ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil uji validitas variabel penelitian

Variabel Penelitian	Alpha (a)	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan	0,897	> 0,60	reliabel
Budaya Organisasi	0,927	> 0,60	reliabel
Kinerja Pengajar	0,857	> 0,60	reliabel

HASIL PENELITIAN

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan oleh responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari 41 item pernyataan, yaitu 15 item

berkaitan dengan kepemimpinan, 12 item berkaitan dengan budaya organisasi, dan 14 item berkaitan dengan kinerja pengajar. Berikut Tabel 2 menunjukkan hasil tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan:

Tabel 2.
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan

No Pernyataan	Pilihan jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
	5	4	3	2	1			
1	24	15	1	0	0	183	40	4.58
2	24	13	2	1	0	180	40	4.50
3	25	13	1	1	0	182	40	4.55
4	24	15	0	1	0	182	40	4.55
5	24	15	1	0	0	183	40	4.58
6	12	8	15	3	2	145	40	3.63
7	5	16	8	7	4	131	40	3.28
8	27	13	0	0	0	187	40	4.68
9	14	22	4	0	0	170	40	4.25
10	22	17	0	1	0	180	40	4.50
11	22	15	3	0	0	179	40	4.48
12	5	16	8	7	4	131	40	3.28
13	14	22	1	3	0	167	40	4.18
14	9	24	4	2	1	158	40	3.95
RATA-RATA								4,21

Keterangan:

1,00 - 1,80 = sangat tidak setuju, sangat tidak baik, sangat rendah

1,81 - 2,60 = tidak setuju, tidak baik, rendah

2,61 - 3,40 = cukup setuju, cukup baik, cukup tinggi

3,41 - 4,20 = setuju, baik, tinggi

4,21 - 5,00 = sangat setuju, sangat baik, sangat tinggi

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,21 yang sebaran kelasnya adalah 4,21 – 5,00 atau dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala balai bagi pengajar di BP2IP Tangerang dinyatakan sangat tinggi dengan nilai rata-rata tertinggi 4,68. Nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari item pernyataan “*Menurut Responden kepala balai diklat memperhatikan pengembangan karyawan di BP2IP Tangerang*“. Kondisi ini menandakan bahwa kepala balai menerapkan pola kepemimpinan development dimana para karyawan dan pengajar diijinkan menempuh Pendidikan lanjutan sejalan dengan program yang akan dilaksanakan oleh kepala balai diklat yang akan meningkatkan status balai diklat menjadi politeknik, sehingga pengajar mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan dapat mengembangkan potensi diri. Kepemimpinan kepala balai juga memiliki tanggung jawab yang besar dalam pengambilan keputusan.

Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3,28 diperoleh dari item pernyataan “Menurut responden kepala balai diklat menaruh kepercayaan pada bawahannya di BP2IP Tangerang ” dan “Menurut responden kepala balai diklat perhatian rendah pada tugas maupun pada hubungan kerja di BP2IP Tangerang”. Hal ini menunjukkan rendahnya pengaturan tugas dinas luar yang mewakili kepala balai seringkali tidak sesuai dengan bidangnya sehingga banyak para pengajar yang waktu mengajarnya tidak dapat terpenuhi.

Tabel 3.
Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi

No Pernyataan	Pilihan jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
	5	4	3	2	1			
1	19	14	6	1	0	171	40	4.28
2	20	18	2	0	0	178	40	4.45
3	11	22	6	1	0	163	40	4.08
4	14	22	2	2	0	168	40	4.20
5	14	22	2	2	0	168	40	4.20
6	10	18	10	2	0	156	40	3.90
7	14	18	7	1	0	165	40	4.13
8	18	11	10	1	0	166	40	4.15
9	13	20	5	2	0	164	40	4.10
10	13	26	0	1	0	171	40	4.28
11	14	22	2	2	0	168	40	4.20
12	10	27	2	1	0	166	40	4.15
RATA-RATA								4,18

Berdasarkan Tabel 3, rata-rata jawaban responden sebesar 4,18 dengan sebaran kelasnya 3,41 - 4,20. Nilai jawaban tersebut berada pada kategori tinggi, jadi dari rata-rata tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi di BP2IP Tangerang dinyatakan baik. Dapat dilihat dari 12 item pernyataan, item 1 dan 10 memiliki nilai diatas rata-rata keseluruhan, dengan pernyataan “Menurut responden perlakuan kepala balai diklat terhadap pengajar di BP2IP Tangerang dan Menurut responden dukungan masyarakat terhadap program balai diklat di BP2IP Tangerang”. Hal ini berarti kepala balai sangat baik dalam memberikan perlakuan terhadap para pengajar dengan memberikan banyak kemudahan termasuk pemberian gaji yang cukup besar terhadap pengajar PNS maupun pengajar honorer. Selain itu, dukungan masyarakat merupakan timbal balik dengan berdirinya balai diklat BP2IP Tangerang dengan meningkatnya ekonomi masyarakat di sekitar BP2IP tangerang.

Sedangkan nilai terendah adalah 3,90 dengan item pernyataan “Menurut responden ketersediaan buku pelajaran di BP2IP Tangerang”, yang artinya sulit mendapatkan buku-buku berbasis kemaritiman khususnya yang terdapat terjemahan Bahasa Indonesia, banyak buku-buku luar yang masih berbahasa asing dan menyulitkan para pengajar dalam memberikan materi pelajaran kepada siswa, karena tidak seluruh pengajar memiliki kemampuan Bahasa Inggris yang baik.

Tabel 4.
Tanggapan Responden terhadap variable Kinerja Pengajar

No	Pilihan jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
Pernyataan	5	4	3	2	1			
1	18	21	0	1	0	176	40	4.40
2	8	24	5	3	0	157	40	3.93
3	18	18	3	1	0	173	40	4.33
4	3	12	17	5	3	127	40	3.18
5	9	27	4	0	0	165	40	4.13
6	16	18	2	2	2	164	40	4.10
7	19	17	3	1	0	174	40	4.35
8	14	22	4	0	0	170	40	4.25
9	9	10	12	8	1	138	40	3.45
10	17	20	3	0	0	174	40	4.35
11	17	22	1	0	0	176	40	4.40
RATA-RATA								4,08

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,08 dengan sebaran kelasnya 3,41 - 4,20 Nilai jawaban tersebut berada pada kategori cukup tinggi, yang berarti bahwa pengajar memiliki kinerja yang cukup baik, Dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,40 diperoleh dari item pernyataan “Menurut responden menyusun program pengajaran di BP2IP Tangerang” dan “Menurut responden menjalankan kebijakan dan peraturan balai diklat dan prosedur kerja di BP2IP Tangerang”. Kondisi ini menyatakan bahwa Tanggapan Responden Terhadap Variabel kinerja itu cukup baik.

Sedangkan nilai rata-rata terendah 3,18 diperoleh dari item pernyataan “Menurut responden analisis hasil evaluasi belajar di BP2IP Tangerang”. Hal ini menyatakan bahwa pengajar di BP2IP Tangerang jarang menganalisis hasil evaluasi belajar siswa, dimana hal ini dimungkinkan oleh beberapa faktor misalnya waktu mengajar yang tidak penuh dan sulitnya mendapatkan referensi dari buku pelajaran pelayaran, serta kesulitan pengajar dalam mengatur waktu dalam menganalisis evaluasi hasil belajar siswa karena banyaknya dinas luar yang sering dibebankan oleh kepala

balai. Dengan demikian perlunya kepala balai mengatur dan membagi tugas antara pekerjaan administrasi dan tugas mengajar. BPSDM perhubungan pusat juga berperan dalam mengatur kegiatan agar seluruh kegiatan pusat tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar seluruh balai diklat serta memahami fungsi dan tujuan yang harus dicapai oleh balai diklat contohnya dalam kasus ini adalah BP2IP Tangerang untuk memberikan output berupa lulusan perwira pelayaran yang berkompeten.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan, diketahui bahwa Kepemimpinan Kepala Balai dan budaya organisasi di BP2IP Tangerang dalam kategori baik. Hal ini terbukti bahwa nilai rata-rata variabel Kepemimpinan dan budaya organisasi lebih baik dibandingkan nilai variabel kinerja.

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengajar

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Tabel 5.
Uji Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengajar

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.744	4.556		2.139	.039
	kepemimpinan	.596	.077	.783	7.765	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas nilai a = angka konstan dari unstandaried coefficient adalah sebesar 9.744, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kepemimpinan (X1) maka nilai konsisten kinerja pengajar adalah sebesar 9,744. Sedangkan b = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,596. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % kepemimpinan (X), maka kinerja pengajar akan meningkat sebesar 0,596 Karena nilai regresi bernilai positif maka dengan

demikian dapat dikatakan kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar (Y). sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 9,744 + 0,596 X1$.

Uji Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengajar

Hasil uji regresi linear sederhana budaya organisasi terhadap kinerja pengajar ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6.
Uji Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengajar

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.321	4.058	2.543	.015
	budaya_organisasi	.689	.080	.812	.000

a. Dependent Variable: kinerja_pengajar

Dari table diatas nilai a = angka konstan dari unstandaried coefficient adalah sebesar 10,321, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada budaya organisasi (X2) maka nilai konsisten budaya organisasi adalah sebesar 10,321. Sedangkan b = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,689. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % budaya organisasi (X2), maka kinerja pengajar akan meningkat sebesar 0,689. Karena nilai regresi bernilai positif maka dengan demikian dapat dikatakan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar (Y). sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 10,321 + 0,689 X2$.

Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linier regression*) secara umum adalah sebagai berikut:

Tabel 7.
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.502	4.061		1.355	.184
1 kepemimpinan	.297	.102	.391	2.913	.006
budaya_organisasi	.436	.114	.514	3.828	.000
a. Dependent Variable: kinerja_pengajar					

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,502 + 0,297 X_1 + 0,436 X_2$$

Koefisien regresi b1 dan b2 yang diperoleh masing-masing adalah 0. 297 dan 0,436 . Persamaan regresi linier berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut, a) nilai koefisien regresi untuk variabel X1 adalah 0,297 ini berarti bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pengajar. Artinya variabel kepemimpinan semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pengajar; b) nilai koefisien regresi untuk variabel X2 adalah 0,436 ini berarti bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pengajar. Artinya variabel budaya organisasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pengajar.

Uji F

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji F atau uji anova. Uji F dapat dicari dengan membandingkan hasil dari *probabilitas value*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan 5%. Jika probabilitas > 0,05 maka hipotesis ditolak dan jika probabilitas < 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 8.
Uji Simultan Uji F Anova

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	882.935	2	441.468	48.303	.000 ^b
Residual	338.165	37	9.140		
Total	1221.100	39			
a. Dependent Variable: kinerja_pengajar					
b. Predictors: (Constant), budaya_organisasi, kepemimpinan					

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengajar di BP2IP Tangerang. Pengujian dilakukan dengan Anova yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel . dari perhitungan dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa koefisien uji F didapat sebesar 48,303. artinya model regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dapat digunakan untuk menguji adanya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengajar di BP2IP Tangerang. Dengan F hitung = 48,303, sedangkan nilai F tabel dengan tingkat kepercayaan 95 % atau 0,05 sebesar 3,24.

Dari hasil perhitungan tersebut bahwa , F hitung > F tabel yaitu $48,303 > 3,24$. sehingga dapat disimpulkan bahwa, H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengajar di BP2IP Tangerang

Uji T

Uji parsial untuk menguji tingkat signifikan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengajar di BP2IP Tangerang digunakan uji t dari masing-masing variabel. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan 5 %

Tabel 9.
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.502	4.061		1.355	.184
1 kepemimpinan	.297	.102	.391	2.913	.006
budaya_organisasi	.436	.114	.514	3.828	.000

a. Dependent Variable: kinerja_pengajar

Tabel 9 menunjukkan bahwa, nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,913 dan untuk variabel budaya organisasi 3,828 sedangkan nilai t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau 0,05 sebesar 2,02. Pada variabel kepemimpinan, karena t hitung > t tabel yaitu $2,913 > 2,02$ dengan demikian keputusan yang diambil

yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar di BP2IP Tangerang.

Sedangkan pada variabel budaya organisasi didapatkan bahwa t hitung $> t$ tabel yaitu $3,828 > 2,02$ dengan demikian keputusan diambil yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pengajar di BP2IP Tangerang. Berdasarkan pengujian secara parsial diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pengajar di BP2IP Tangerang.

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R)

Koefisien determinasi (R square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan R^2 yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas atau variable dependent (X1 dan X2) secara Bersama sama terhadap variable terikat atau variable dependent (Y).

Table 10.
Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.708	3.02318

a. Predictors: (Constant), budaya_organisasi, kepemimpinan

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,723 atau sama dengan 72,3 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variable kepemimpinan (x1) dan variable budaya organisasi (X2) secara simultan Bersama-sama berpengaruh terhadap variable kinerja pengajar sebesar 72,3 %. Sedangkan sisanya ($100\% - 72,3\% = 27,7\%$) diengaruhi oleh variable lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil persamaan Regresi Linier Berganda, menggambarkan keadaan kepemimpinan yang diterapkan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pengajar. Dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah

0,297 dan signifikan $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pengajar. Artinya jika kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pengajar pun akan meningkat (Azis & Suwatno, 2019). Kepemimpinan yang baik juga dapat mempengaruhi orang didalam organisasi secara tidak sadar berkorban demi orgaisasinya (Soliha & Hersugondo, 2008). Sedangkan dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pengajar di BP2IP Tangerang, dengan nilai rata-rata 4,21 yang berarti sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan *“Menurut Responden kepala balai diklat memperhatikan pengembangan karyawan di BP2IP Tangerang”*. Kondisi ini menandakan bahwa kepala balai menerapkan pola kepemimpinan development dengan cara meningkatkan tingkat pendidikan para pengajar dan karyawan sehingga pengajar mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan dapat mengembangkan potensi diri.

Dan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan *“Menurut responden kepala balai diklat menaruh kepercayaan pada bawahannya di BP2IP Tangerang”* dan *“Menurut responden kepala balai diklat perhatian rendah pada tugas maupun pada hubungan kerja di BP2IP Tangerang”*. Hal ini berarti bahwa kepala balai kurang mempercayai bawahannya dalam memberikan tugas yang berdampak pada penugasan orang lain yang bukan merupakan tanggungjawabnya, termasuk penunjukan para pengajar yang ditugaskan dinas luar hal ini menyebabkan proses belajar mengajar menjadi terganggu.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinann mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori Soetopo dan Soemanto (1993) dikutip oleh Farhurohman (2018) yaitu kepemimpinan kepala lembaga dibidang pendidikan merupakan satu kemampuan dan proses mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efisien dan efektif didalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran.

Ardadiansyah (2017) menambahkan bahwa kepemimpinan dapat menginspirasi kinerja melalui motivasi sehingga kreatifitas seseorang akan berkembang dan meningkatkan kinerjanya. Dengan menggambarkan Kepemimpinan akan

meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur. Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan.

Selanjutnya hasil perhitungan juga menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang searah yang sama besar terhadap kinerja pengajar. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi adalah 0.436 dan signifikan $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pengajar. Artinya variabel budaya organisasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pengajar. Sama seperti penelitian Dunggio (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik meningkatkan kinerja pegawai. Taurisa & Ratnawati (2012) menyebutkan bahwa indikator budaya organisasi yang paling dominan adalah perasaan dihargai. Perasaan ini membuat kesepakatan yang tinggi antar karyawan mengenai apa yang diyakini organisasi sehingga terbentuk suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan itu sendiri.

Dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di BP2IP Tangerang, dengan nilai rata-rata 4,18 yang berarti baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan yaitu "*Menurut responden perlakuan kepala balai diklat terhadap pengajar di BP2IP Tangerang*". Kondisi ini menyatakan bahwa Tanggapan Responden Terhadap Variabel budaya organisasi itu baik dikarenakan adanya dukungan dan penghargaan kepala balai dalam tercapainya tugas para pengajar dalam target pembelajaran yang dicapai. Dan nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan "*Menurut respoden ketersediaan buku pelajaran di BP2IP Tangerang*". kondisi ini menyatakan bahwa sulitnya mendapatkan buku-buku berbasis kemaritiman khususnya yang terdapat terjemahan Bahasa Indonesia, banyaknya buku-buku luar yang masih berbahasa asing menyulitkan para pengajar dalam menambah referensi untuk dimasukkan ke materi bahan ajar.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja. Budaya organisasi membentuk perilaku serta membantu seseorang memahami nilai dan makna akan tanggungjawabnya (Jumari et al., 2013). Budaya organisasi perlu di jaga dan di terapkan

agar tidak hilang. Tanpa dukungan budaya organisasi yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pengajar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel—kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pengajar saling mempengaruhi.

SIMPULAN

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengajar di BP2IP Tangerang. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengajar di BP2IP Tangerang. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama ternyata memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardadiansyah, A. (2017). Hubungan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SMA di Kota Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal "Gerbang Etam" Balitbangda Kab. Kukar*, 11(1), 66–74. <https://ejurnal.balitbangda.kukarkab.go.id/index.php/gerbangetam/article/download/30/17/30>
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246–253. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>
- Daulay, H. B., Putra, B., Syariah, S., Ayuni, R., & Nafisah, N. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Pegawai terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 58–68. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3630>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Farhurohman, O. (2018). Kepemimpinan dalam Mutu Pendidikan di Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan.*, 4(1), 45–56. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tarbawi/article/view/1770>
- Florentin, V., & Hidayat, A. A. N. (2018). *Menhub: Lulusan Sekolah Pelayaran banyak yang Menganggur*. Tempo. <https://bisnis.tempo.co/read/1048123/menhub-lulusan-sekolah-pelayaran-banyak-yang-menganggur>
- Jalaluddin, J., Milfayetty, S., & Zainuddin, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Serambi Mekkah. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 13(1), 175–190. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v13i1.23458>
- Jumari, J., Yudana, M., & Sunu, I. G. K. A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas*

- Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1-13.
<https://media.neliti.com/media/publications/74192-ID-pengaruh-budaya-organisasi-efikasi-diri.pdf>
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat. *Jurnal Semarak*, 1(2), 78-86.
<http://dx.doi.org/10.32493/smk.v1i2.1805>
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 1(2), 39-47.
<https://media.neliti.com/media/publications/296501-peran-kepemimpinan-dalam-meningkatkan-di-648562a4.pdf>
- Maulana, R., & Sidik, F. (2017). *Pelaut Indonesia Terancam Menganggur Bisnis Indonesia*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20171206/98/715803/pelaut-indonesia-terancam-menganggur>
- Ramlanto, R., Hadhienata, S., & Sunaryo, W. (2017). The Correlation between Organizational Culture, Transformational Leadership and Work Motivation to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 5(4), 22–28. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0504005>
- Soliha, E., & Hersugondo, H. (2008). Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), 83–93.
<https://www.neliti.com/id/publications/24400/kepemimpinan-yang-efektif-dan-perubahan-organisasi>
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analysis of Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Job Satisfaction in Improving The Performance of Employees (Study on PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2), 170–187.
<https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/1740>
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara