



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Budaya Kerja di MIN 2 Samarinda

<sup>1\*</sup>**Indriana Rahmawati**, <sup>2</sup>**Muhammad Nasir**, <sup>3</sup>**M. Azzam Zein Haq**  
<sup>1,2,3</sup>UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia  
\*E-mail korespondensi: [indria.rahma@gmail.com](mailto:indria.rahma@gmail.com)

Diserahkan: 12 Januari 2022; Direvisi: 16 Maret 2022; Diterima: 17 Maret 2022

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya kerja di MIN 2 Samarinda. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian terdiri dari 50 staff dan guru sebagai objek penelitian. Dalam pengambilan sampel menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, dokumentasi, dan angket. Instrumen angket digunakan untuk memperoleh data variabel X (gaya kepemimpinan kepala sekolah) dan data variabel Y (budaya kerja), adapun dokumentasi digunakan untuk menguatkan data penelitian. Hasil pengumpulan data tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian berdasarkan analisis data, diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 43.773 + 0,540X$ . Diperoleh nilai R sebesar 0,646 berada posisi "kuat" dengan interpretasi antara 0,60 - 0,799. t hitung (5,872) > t tabel (1,677) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya kerja di MIN 2 Samarinda. Nilai R Square ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 41,7% sedangkan 58,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Kerja

### Abstract

*This study aims to determine how much influence the leadership style of the madrasa principal has on the work culture at MIN 2 Samarinda. This type of research is a quantitative research. The population of the study consisted of 50 staff and teachers as the object of research. In sampling using the entire population as a sample with certain considerations. Data was collected using observation, documentation, and questionnaires. The questionnaire instrument was used to obtain data on variable X (school principal's leadership style) and variable Y data (work culture), while documentation was used to strengthen research data. The results of the data collection were then analyzed using simple linear regression. The results of the study based on data analysis, obtained the regression equation =  $43,773 + 0,540X$ . The obtained R value of 0.646 is in a "strong" position with an interpretation between 0.60 - 0.799. t stat (5,872) > t table (1,677), which means that there is a significant influence of the madrasa principal's leadership style on the work culture at MIN 2 Samarinda. The value of R Square ( $R^2$ ) shows 41.7% while the other 58.3% is influenced by other variables.*

**Keywords:** Madrasa Principal Leadership, Work Culture

**How to Cite:** Rahmawati, I., Nasir, M., & Haq, M. A. Z. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya kerja di MIN 2 Samarinda. *Tarbiyah wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 9(1) 19-28. doi: <https://doi.org/10.21093/twt.v9i1.4170>

 <https://doi.org/10.21093/twt.v9i1.4170>

Copyright© 2022, Rahmawati, et al  
This is an open-access article under the [CC-BY License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



## PENDAHULUAN

Kepala madrasah tidak hanya dituntut sebagai edukator dan administrator, kepala madrasah juga harus berperan sebagai manajer dan supervisor yang mampu menerapkan manajemen bermutu. Kepala madrasah juga harus bisa mengelola seluruh anggota yang ada di sekolah dengan teknik pemanusiaan manusia dalam diri peserta didik dan penghargaan bagi rekan-rekan tenaga kependidikan sebagai insan yang kreatif dan peduli akan nasib generasi penerus bangsa. Ada tujuh kegiatan pokok yang harus dilakukan kepala sekolah yaitu, merencanakan, mengorganisasikan, mengadakan staf, mengarahkan atau orientasi sasaran, mengkoordinasi, dan memantau serta menilai atau mengevaluasi (Gaol, 2017).

Proses kepemimpinan kepala madrasah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang digunakannya. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak, serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku oleh seseorang pada saat itu mempengaruhi orang lain. Selanjutnya, gaya kepemimpinan yang diterapkan pada tingkat kematangan atau kedewasaan (*mature*) bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam mencapai tujuan, mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan (Mattayang, 2019).

Gaya kepemimpinan menurut beberapa tokoh secara umum dijelaskan menjadi lima, diantaranya adalah: pertama, gaya kepemimpinan Otokratik, dimana seorang pemimpin yang otokratik memiliki karakteristik yang dipandang sebagai karakteristik negatif (Kurniadin dkk., 2013). Memiliki egosentris yang tinggi karena lebih berperan dominan di dalam organisasi. Kedua, gaya kepemimpinan *Laissez Faire* (masa bodoh), gaya pemimpin *Laissez Faire* memiliki ciri-ciri memberikan kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Bawahan akan mengambil keputusan sendiri, mengembangkan ide sendiri, dan memecahkan masalah sendiri tanpa ada kontrol dari atasan. Kepemimpinan gaya *Laissez Faire* memiliki kelemahan dimana semua yang terjadi dalam organisasi tidak dapat terkontrol, tidak dapat diketahui dengan jelas target pencapaian organisasi, dan tidak ada rasa kepemilikan pemimpin terhadap organisasi (Abi Hamid dkk., 2021). Tiga, gaya kepemimpinan demokratis, dari kata demokratis sudah dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan ini akan mengutamakan kebersamaan dalam melaksanakan kegiatan. Atas dasar kesepakatan bersama semua ide dijalankan, dan memecahkan permasalahan secara bersama juga. Gaya kepemimpinan demokratis berlandaskan pada bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan apabila dijalankan sesuai dengan kesepakatan bersama (Siahaan dkk., 2012). Keempat, gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan kharismatik, pada dasarnya berpatokan atas dasar kharisma seseorang, dengan kharisma tersebut dipercaya dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan memiliki daya tarik yang memikat bagi anggotanya (Mattayang, 2019). Kelima, gaya militeristik, gaya kepemimpinan militeristik memiliki ciri-ciri dalam memimpin seorang pemimpin sering menggunakan sistem perintah, senang dan bergantung pada pangkat dan jabatan, formal dan berlebihan, disiplin tinggi dan kaku, tidak mau dikritik bawahan. Gaya kepemimpinan militeristik memiliki kelemahan bawahan tidak dapat mengembangkan ide dan kreatifitas, sehingga organisasi berjalan atas kemauan pimpinan yang belum tentu dapat dikerjakan oleh bawahan (Sari, 2013).

Gaya kepemimpinan seseorang pada suatu organisasi atau lembaga diyakini akan mempengaruhi budaya kerja bawahannya. Melalui pendekatan secara positif dan baik yang dilakukan kepala madrasah terhadap tenaga pendidikan menimbulkan suatu budaya yang dapat diterima oleh tenaga kependidikan. Budaya menurut Koentjaraningrat dalam buku Marzali, adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar (Marzali, 2014). Berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia kebudayaan diolah

sedemikian rupa, sehingga menjadi nilai-nilai baru yang menjadi sikap dan perilaku manajemen dalam menghadapi tantangan baru.

Budaya Kerja itu tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung (Nurdin, 2019). Budaya kerja merupakan kawah candradimuka untuk merubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berorientasi untuk memuaskan pelanggan atau masyarakat. Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan (Mulyadi, 2017). Madrasah memiliki budaya kerja merujuk pada lima budaya kerja yang diterapkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia, yaitu yang pertama integritas, dengan indikator utamanya adalah keselarasan hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Kedua profesionalitas, dengan indikator bekerja dengan disiplin, kompeten, tepat waktu, dengan hasil terbaik. ketiga inovasi, dengan indikator menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasikan hal baru yang lebih baik. Keempat tanggung jawab dimana indikatornya adalah bekerja tuntas dan konsekuen. Terakhir keteladanan dengan indikatornya adalah menjadi contoh yang baik bagi orang lain (KMA Nomor 582, 2017) .

Berdasarkan observasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Samarinda, memiliki visi yang berbunyi “Menyiapkan siswa yang beriman, berilmu, berakhlak mulia , dan mandiri”. Peneliti tertarik dengan visi dengan sekolah tersebut, apa- bila ingin mewujudkan siswa yang beriman, berilmu, berakhlak mulia, dan mandiri maka tenaga kependidikan perlu memberikan contoh dan suri tauladan. Peneliti memperoleh informasi, bahwa dalam penerapan madrasah yang ada tersebut mempunyai potensi yang sangat besar untuk menjadi sebuah lembaga pendidikan yang dapat diakui kredibilitasnya dan tumbuh menjadi salah satu sekolah unggulan dan mampu bersaing di masa yang akan datang. Hal ini juga dapat terlihat dari peran kepala madrasah dalam pembentukan dan peningkatan budaya kerja tenaga kependidikan. Salah satu cara yang dapat dilakukan agar hal tersebut dapat tercapai yaitu apabila sekolah tersebut mempunyai seorang pemimpin yang mampu membawa perubahan terhadap budaya kerja madrasah.

Seorang kepala madrasah harus mampu menghindari terciptanya pola hubungan dengan tenaga kependidikan yang hanya mengandalkan kekuasaan. Kepala madrasah harus mengedepankan kerja sama fungsional, menekankan pada kerjasama, menghindari terciptanya suasana kerja yang serba menakutkan, menciptakan suatu keadaan yang membuat semua tenaga kependidikan percaya diri. Disamping itu, kepala madrasah harus memiliki kemampuan unjuk kerja profesional, menghindarkan diri dari sifat dengki dan kebencian, menumbuhkan kebanggaan antusiasme kerja para tenaga kependidikan, menghindarkan diri dari suka menyalahkan, tetapi sebaliknya justru harus mampu membuat suasana kerja yang membuat tertarik dan betah dalam melakukan pekerjaannya.

Melalui dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti, mendapatkan hasil data bahwasannya MIN 2 Samarinda memiliki jumlah 50 tenaga kependidikan, yang diataranya Guru bidang dan wali kelas berjumlah kurang lebih 40, staff tata usaha kurang lebih berjumlah 3, *cleaning service* berjumlah 6, dan 1 kepala madrasah. Pada periode 2019/2020 MIN 2 baru saja mendapatkan mutasi kepala madrasah yang jika dihitung hingga saat ini kepemimpinan kepala madrasah baru berjalan selama 3 tahun. Dengan adanya hal tersebut membuat perbedaan gaya kepemimpinan dan juga budaya kerja dari kepala madrasah saat ini dengan kepala madrasah sebelumnya yang sangat signifikan. Sebelumnya, madrasah ini telah mendapatkan pergantian kepala madrasah sebanyak 7 kali hingga saat ini, tentunya mempunyai banyak budaya kerja yang dibentuk dan dikembangkan dengan gaya kepemimpinan masing-masing kepala madrasah.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kepala madrasah di MIN 2 Samarinda mempunyai gaya kepemimpinan yang demokratis dan memberikan kepercayaan kepada tenaga kependidikan dan pendidik untuk melaksanakan tugas sekolah, sehingga dalam menjalankan

tugasnya dapat ditangani dengan baik. Peneliti melihat dan memantau melalui observasi bahwasannya kepala madrasah memberikan perhatian baik terhadap tenaga kependidikan dan kepada siswa. Kepala madrasah juga dengan senang hati turun untuk memberikan materi pelajaran kepada siswanya. Selain itu kepala madrasah, dalam pengambilan keputusan dan pemeberian arahan diambil secara bermusyawarah, dan mufakat, akan tetapi tidak menghilangkan substansi dan esensi tugasnya menjadi kepala madrasah. Dengan kondisi yang dibangun dengan nuansa demokratis menurut pandangan awal peneliti memiliki pengaruh besar terhadap budaya kerja yang ada di madrasah. Budaya kerja yang ada di MIN 2 Samarinda menunjukkan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kedisiplinan yang tinggi, memiliki dedikasi dalam bekerja, dan memiliki rasa tanggung jawab yang sangat besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Dengan budaya kerja yang dilihat dari kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 2 Samarinda menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Berangkat dari fenomena di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian, untuk mengetahui apakah budaya kerja yang terbentuk di MIN 2 Samarinda dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala MIN 2 Samarinda.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan selama kurang lebih 8 bulan dari bulan dari bulan Juni 2020 sampai bulan Februari 2021, penelitian dilakukan di MIN 2 Samarinda. Sampel penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sumber data, dimana jumlah dari populasi tersebut sebanyak 50 orang yang terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 2 Samarinda.

Pengambilan data dilakukan dengan cara observasi, dokumentasi dan angket. Indikator gaya kepemimpinan kepala madrasah diantaranya adalah gaya otokratis, pada gaya otokratis dijabarkan lagi menjadi beberpa subindikator diantaranya adalah; bertindak sebagai penguasa tunggal, tidak menerima kritik, saran, dan pendapat, serta memiliki komunikasi satu arah. Indikator kedua tipe kepemimpinan demokratis dengan sub indikator sebagai berikut: Menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif, senang menerima saran, pendapat, dan kritik. Indikator ketiga kepemimpinan tipe Islami, dijabarkan dalam beberapa sub indikator diantaranya adalah: Berlaku jujur atas pekerjaan yang dikerjakan (*Shidiq*), selalu berpegang teguh dengan kepercayaan orang lain (*Amanah*), cerdas dan menguasai persoalan yang ada (*Fathonah*), berani terbuka atas saran dan kritik yang didapatkan (*Tabligh*).

Indikator budaya kerja dibagi menjadi empat, diantaranya adalah: Sikap kerja dengan sub indikator melakukan evaluasi terhadap pekerjaan, merasa senang terhadap pekerjaan, kecenderungan bersikap aktif terhadap pekerjaan. Indikator ke dua adalah integritas dengan sub indikator menunjukkan kepribadian yaang baik, menunjukkan kedan yang baik, dan menghargai suatu pekerjaan, pendapat, dan kritik. Indikator ketiga dalam budaya kerja adalah profesional dengan sub indikator berupaya untuk terus belajar, menunjukkan potensi yang dimiliki, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Inidikator keempat adalah inovasi dengan sub indikator memberikan ide kreatif untuk kemajuan tempat bekerja, dan usaha selalu berpikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan.

Selanjutnya sebelum menganalisis data peneliti melakukan uji keabsahan data dengan melakukan uji validitas angket dan uji reliabilitas angket. Hasil angket yang sudah valid dan reliabel digunakan sebagai pengumpul data penelitian. Pada uji prasyarat peneliti melakukan uji normalitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian diatas diuji terlebih dahulu kevalidannya. Pada variabel gaya kepemimpinan terdapat 25 item soal, hasil uji validitas pada instrumen gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Item Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	X1	0,448	0,278	Valid
	X2	0,409		Valid
	X3	0,519		Valid
	X4	0,672		Valid
	X5	0,546		Valid
	X6	0,524		Valid
	X7	0,521		Valid
	X8	0,534		Valid
	X9	0,687		Valid
	X10	0,690		Valid
	X11	0,804		Valid
	X12	0,789		Valid
	X13	0,762		Valid
	X14	0,450		Valid
	X15	0,677		Valid
	X16	0,665		Valid
	X17	0,693		Valid
	X18	0,733		Valid
	X19	0,637		Valid
	X20	0,611		Valid
	X21	0,584		Valid
	X22	0,548		Valid
	X23	0,521		Valid
	X24	0,550		Valid
	X25	0,342		Valid

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah item soal sebanyak 25 butir dinyatakan valid semua. Soal dinyatakan valid karena nilai uji  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,278.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja**

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Kerja (Y)	Y1	0,343	0,278	Valid
	Y2	0,347		Valid
	Y3	0,362		Valid
	Y4	0,322		Valid
	Y5	0,405		Valid
	Y6	0,445		Valid
	Y7	0,341		Valid
	Y8	0,491		Valid

Y9	0,33	Valid
Y10	0,463	Valid
Y11	0,342	Valid
Y12	0,388	Valid
Y13	0,497	Valid
Y14	0,278	Valid
Y15	0,471	Valid
Y16	0,465	Valid
Y17	0,356	Valid
Y18	0,387	Valid
Y19	0,462	Valid
Y20	0,558	Valid
Y21	0,489	Valid
Y22	0,384	Valid
Y23	0,331	Valid
Y24	0,426	Valid
Y25	0,423	Valid

Begitu juga untuk uji validitas pada variabel Budaya Kerja pada penelitian ini diketahui dari tabel bahwa semua item soal sebanyak 25 butir dinyatakan valid, nilai tersebut dilihat dari nilai semua r hitung pada item soal lebih besar dari r tabel 0,278.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,924	25

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh cronbach's alpha sebesar 0,924. Reliabilitas angket tersebut >0,60 dan tergolong sangat kuat. Maka tes tersebut layak untuk digunakan atau dapat diterima sebagai alat pengumpulan data.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,782	25

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh *cronbach's alpha* sebesar 0,782. Reliabilitas angket tersebut >0,60 dan tergolong cukup reliabel. Maka tes tersebut layak untuk digunakan atau dapat diterima sebagai alat pengumpulan data.

## 2. Uji Prasyarat: Normalitas

**Tabel 5. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>

Tabel One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai sig-nifikasi sebesar 0,200, dengan jumlah maka dapat disimpulkan bawa  $0,186 > 0,05$  (5%) maka  $H_0$  diterima, dengan kata lain nilai residual berdistribusi normal.

### 3. Analisis Regresi Liner Sederhana

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	43.773	7.949		5.507	.000
	VAR00001	.540	.092	.646	5.860	.000

Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta sebesar 43.773. Koefisien variabel bebas (X) adalah 0,540. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 43.773 + 0,540X$ . Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan jika nilai variabel gaya kepemimpinan naik satu satuan maka diprediksi nilai budaya kerja akan naik sebesar 0,540 pada konstanta 43.773. Berdasarkan nilai t hitung dan sig. maka disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja.

### 4. Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Keodesiansi Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.405	4,283

Dari hasil output di atas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) 0,417 yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja sebesar 41,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap budaya kerja di MIN 2 Samarinda sebesar 41,7%, sedangkan sisanya  $100\% - 41,7\% = 58,3\%$  dipengaruhi oleh variabel di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Hal tersebut juga didukung oleh hasil observasi dan dokumentasi di lapangan, bahwa kepala sekolah melakukan rapat secara berkala untuk pelaksanaan pendidikan di MIN 2 Samarinda rapat dilakukan dengan tujuan melakukan perencanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pada semua kegiatan yang dilakukan oleh warga sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan sebagai komponen penting dalam kelangsungan kegiatan belajar mengajar harus senantiasa bekerja sama dan saling bersinergi dalam menjabarkan tujuan pembelajaran. Sinergitas ini adalah bentuk tanggung jawab dari pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 2 Samarinda, dalam upaya mencerdaskan dan menanamkan karakter pada peserta didik.

Selain itu kepala sekolah juga melakukan pengawasan atau supervisi kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kegiatan di MIN 2 Samarinda. Pelaksanaan pengawasan dan supervisi ini sangat diperlukan dalam manajemen pendidikan, berangkat dari kegiatan pengawasan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan, proses pelaksanaan pembelajaran selalu dievaluasi. Hasil evaluasi akan menjadi acuan untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Hal ini bertujuan untuk memberikan inovasi-inovasi dan pembaruan dalam pembelajaran.

Setelah peneliti menghitung dengan statistik, dan mengobservasi secara langsung ke lapangan maka dapat disimpulkan Kepemimpinan kepala madrasah sangat penting dalam membangun komitmen bersama sehingga budaya kerja menjadi semakin meningkat baik. Hal

tersebut senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwoko, bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki kedudukan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja guru (Purwoko, 2018). Dalam pengambilan keputusan terhadap berbagai kebijakan dan masalah yang dihadapi kepala madrasah di MIN 2 Samarinda selalu melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini untuk menjaga komunikasi dua arah antara kepala madrasah dengan anggota sekolah, sehingga kepala madrasah memperoleh saran yang komprehensif dalam mengambil kebijakan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati, bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengambil keputusan sangat penting dalam meningkatkan budaya organisasi (Nurhidayati, 2015). Kepala MIN 2 Samarinda berupaya melakukan antisipasi, persepsi, dan dalam pengambilan keputusan kepala madrasah sehingga akan mewarnai jalannya organisasi, termasuk di dalamnya apakah pengambilan keputusan itu cepat dan tepat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nora, bahwa kepala sekolah memiliki peran dalam memahami sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik (Sopaheluwakan dkk., 2020).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya kerja di MIN 2 Samarinda, Dapat disimpulkan bahwa berpengaruh antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan budaya kerja. Peneliti merekomendasikan saran bagi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Samarinda. Madrasah perlu adanya konsistinsi dalam menjalankan komitmen yang telah disepakati, sehingga segala sesuatu yang keluar dari jalur dapat diperbaiki di kemudian hari. Tak hanya itu saja, perlu adanya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang dapat menunjang berjalannya budaya kerja yang baik, baik dari segi program, maupun fasilitas yang diberikan. Bagi Kepala Madrasah Kepala Madrasah mampu membuat suasana yang dapat diterima oleh tenaga pendidik dan kependidikan dengan nyaman, meskipun keadaan yang nyaman bersifat relatif namun, melalui gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat mengubah kebiasaan buruk yang lama dapat diubah ke kebiasaan baru yang baik. Untuk Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Mengubah kebiasaan lama ke arah kebiasaan yang baru memang mempunyai jangka yang cukup lama, kebiasaan baik dapat dibangun serta dapat dikembangkan apabila visi dan misi Madrasah dapat dipahami, dimengerti, dan dihayati oleh para tenaga pendidik dan kependidikan. Bagi Peneliti. Adanya penelitian ini dapat membuka masalah – masalah baru atau variabel variabel yang baru, sehingga penelitian di kemudian hari bervariasi. Dengan adanya penelitian ini juga, dapat mendasari bagi peneliti untuk menjalankan penelitian budaya kerja di Madrasah.

## REFERENSI

- Abi Hamid, M., Widyastuti, A., Firdaus, E., Chamidah, D., Tanjung, R., Sari, R. N., Musyadad, V. F., Karwanto, K., Kato, I., & Cecep, H. (2021). *Pengelolaan Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Asnawi, S. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 26(2), 86–92.
- Bush, T. (2008). *Leadership and management development in education*. Sage.
- Conger, J. A. (1994). *Spirit at work: Discovering the spirituality in leadership*. Citeseer.
- Gaol, N. T. L. (2017). Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213–219.
- Iszatt-White, M., & Saunders, C. (2017). *Leadership*. Oxford University Press.

- Jackson, B., & Parry, K. (2011). *A very short fairly interesting and reasonably cheap book about studying leadership*. Sage.
- KMA Nomor 582. (2017). *Perubahan atas KMA Nomor 447 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Agama Tahun 2015-2019*.
- Kurniadin, D., Machali, I., & Sandra, M. (2013). *Manajemen pendidikan: Konsep & prinsip pengelolaan pendidikan*.
- Marmoah, S. (2016). *Administrasi dan supervisi pendidikan teori dan praktek*. Deepublish.
- Marzali, A. (2014). Pergeseran Orientasi Nilai Kultural dan Keagamaan di Indonesia (Sebuah Esai dalam Rangka Mengenang Almarhum Prof. Koentjaraningrat). *Antropologi Indonesia*.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45–52.
- Mulyadi, H. (2017). *Implementasi 5 Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat*. [PhD Thesis]. UIN Raden Intan Lampung.
- Nurdin, T. Y. (2019). *Implementasi lima nilai budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung* [PhD Thesis]. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Nurhidayati, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Konsep Diri Terhadap Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. *Research and Development Journal of Education*, 2(1).
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150–162.
- Sari, D. P. (2013). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Gugus Rama 2 Upt Disdikpora Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara*. 2, 13.
- Siahaan, A., Zen, W. L., & Mahidin, M. (2012). *Administrasi Satuan Pendidikan (Pendekatan Sistemik Dalam Pengelolaan Pendidikan Untuk Meningkatkan Efektivitas Pencapaian Tujuan Pada Satuan Pendidikan)*.
- Sopaheluwakan, N., Limbong, M., & Kailola, L. G. (2020). Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Guru Sma Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram Bagian Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 102–118.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.

Woods, P. (2005). *Democratic leadership in education*. Sage.

Yunus, A. L. (2009). *Leadership model: Konsep dasar, dimensi kinerja, dan gaya kepemimpinan*. UIN-Maliki Press.