



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)

ISSN: 2541-3163(Print) ISSN: 2541-3317 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jpgi>



Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja terhadap disiplin kerja guru

Abraham Wilda¹, Nur Ahyani², Andi Rahman³

¹Yayasan Pendidikan Islam Nurul Yaqin Pangkalan Lampam Ogan Komering Ilir, Indonesia

²Universitas PGRI Palembang, Indonesia

³Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jun 19th, 2022

Revised Jul 11th, 2022

Accepted Aug 23th, 2022

Keyword:

Budaya kerja
Disiplin kerja
Gaya kepemimpinan
Guru
Kepala madrasah

ABSTRACT

Leadership is a way of doing something to achieve certain goals, as well as the leadership of the principal which is carried out in order to achieve educational goals. In line with leadership that shapes work culture, ultimately leadership and work culture are believed to be able to shape the characteristics of optimal work discipline. The study was conducted to determine the effect of the madrasa principal's leadership style and work culture on teacher's work discipline. The method used in this research is descriptive quantitative, with data obtained through questionnaires and documentation. Data analysis was performed through simple and multiple linear regression. The results obtained from this study stated that 1) there was a significant influence of the madrasa principal's leadership style on the work discipline of MTs teachers in Pangkalan Lampam District; 2) there is a significant influence of work culture on the work discipline of MTs teachers in Pangkalan Lampam District; 3) there is a significant influence on the leadership style of the madrasa principal and work culture together on the work discipline of MTs teachers in Pangkalan Lampam District.



© 2022 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Wilda, A.,

Yayasan Pendidikan Islam Nurul Yaqin Pangkalan Lampam Lampam Ogan Komering Ilir, Indonesia

Email: abrahamwilda77@gmail.com

Introduction

Menjadi seorang pemimpin adalah sebuah kebanggaan, yang tentunya juga terikat akan tanggungjawab. Sebagaimana pemimpin didefinisikan sebagai seseorang yang bertanggungjawab atas segala sesuatu yang dipimpinya. Karena itulah seorang pemimpin harus memiliki keterampilan sebagaimana dipersyaratkan, setidaknya mampu mengelola sumber daya yang berada dalam kendalinya. Diutarakan oleh Matondang (2008), bahwa pemimpin merupakan individu yang memiliki kemampuan untuk mengajak orang lain menyelenggarakan aktivitas atau tidak melakukan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Setiap institusi atau unit kerja, terdapat seorang pemimpin yang menjadi penanggungjawab aktivitas keseharian. Begitupun dalam institusi pendidikan, khususnya di sekolah terdapat seorang pemimpin yang dikenal dengan istilah kepala sekolah atau kepala madrasah. Sebagai seorang pimpinan, maka kepala madrasah memiliki kewenangan untuk mengelola segala sumber daya dan aktivitas yang dilakukan di sekolah. Kepala madrasah juga disebut sebagai administrator karena memiliki kewenangan serta kewajiban untuk mengadministrasikan segala hal yang berhubungan dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Dapat juga disebut sebagai manajer, karena kewenangannya untuk mengelola sumber daya yang tersedia.

Begitupun menjadi seorang supervisor, karena kepala madrasah harus mampu mengawasi segala aktivitas di sekolah yang dipimpinnya.

Untuk menyelenggarakan kewenangan tersebut, maka seorang kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dan produktif. Kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan segala tugas dan tanggungjawabnya dengan keyakinan dan motivasi untuk pencapaian terbaik (Mulyasa, 2013). Kepemimpinan seorang kepala madrasah akan menentukan kualitas pendidikan yang diselenggarakan di sekolah tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi kepala madrasah memiliki sikap untuk terus berinovasi, karena melalui inovasi yang dilakukan maka dapat menyelesaikan segala permasalahan dengan solusi yang akurat.

Penting untuk dipahami bahwa sebagai seorang pemimpin, maka kepala madrasah memiliki tugas memberikan pengaruh yang positif, dorongan agar lebih baik, memberikan pembimbingan dalam melaksanakan tugas, memberikan arahan, serta menjadi penggerak bagi guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua serta para pihak berkepentingan untuk bekerja serta memiliki peran yang berarti terdapat kebermanfaatannya dalam rangka mengoptimalkan capaian akhir dari sebuah kegiatan yang telah disepakati bersama (Kristiawan, et al, 2017).

Bagian penting lainnya adalah seorang kepala madrasah harus mempunyai gayanya sendiri dalam melaksanakan kepemimpinannya. Istilah yang sering dikenal untuk menggambarkan hal yang demikian adalah gaya kepemimpinan. Banyak teori yang menguraikan mengenai gaya dalam kepemimpinan seseorang. Diantara gaya yang populer di lingkungan kerja adalah gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, transformasional, transaksional, bahkan ada juga situasional. Variatifnya gaya kepemimpinan seseorang jelas merupakan bagian dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dengan memperhatikan situasi dan kondisi yang ada di sekitar tempatnya memimpin.

Jika merujuk pada kondisi kontemporer, akan lebih tepat apabila seorang kepala madrasah lebih mengedepankan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis memberikan ruang yang lebih luas kepada setiap elemen yang dipimpin untuk mengemukakan ide dan pendapatnya terkait hal-hal yang relevan dengan kondisi unit kerja. Kepemimpinan yang demokratis akan memberi ruang untuk melakukan pendekatan persuasif kepada setiap orang sehingga tujuan yang hendak dicapai dapat disampaikan secara baik oleh seorang pemimpin dan dapat dipahami secara baik oleh orang lain (Indrafachrudhi, 2006).

Seorang pimpinan sekolah sudah sepatutnya menguasai beragam keterampilan sebagai seorang kepala madrasah. Apabila seorang kepala sekolah mampu mengkombinasikan gaya kepemimpinan yang tepat, maka sangat dapat diyakini bahwa kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya akan menjadi lebih optimal. Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah, bahwa melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan (Kementerian Agama, 2017). Dari uraian tersebut, jelas bahwa seorang kepala madrasah setidaknya harus memiliki keterampilan manajerial, keterampilan mengelola pendidikan untuk pengembangan kewirausahaan serta keterampilan dalam melaksanakan supervisi.

Hal yang demikian merupakan bentuk keterampilan seorang kepala madrasah yang diselenggarakan dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Apabila hal tersebut terselenggara dengan baik, maka akan membentuk budaya kerja yang lebih baik dari masa ke masa. Seperti halnya dinyatakan bahwa budaya terbentuk karena kebiasaan, salah satu cara untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas adalah membiasakan diri untuk berdisiplin dalam melakukan tugas pokok dan fungsi. Baik sebagai seorang pimpinan atau yang dipimpin.

Sesuai dengan pendapat Sinambela (2018) bahwa disiplin merupakan suatu kepatuhan terhadap suatu aturan tertentu atau instruksi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sikap disiplin harus mampu diimplementasikan terlebih dahulu oleh kepala madrasah sebagai seorang pemimpin, untuk memberikan contoh dan teladan bagi orang yang dipimpinnya. Terlebih dalam kajian ini terkait dengan disiplin kerja guru yang menjadi elemen penting untuk pencapaian pendidikan yang berkualitas.

Penelitian ini menjadikan sikap disiplin kerja menjadi variabel penting untuk dianalisis, jika ditinjau dari kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dan menjadi budaya kerja dalam madrasah tersebut. Untuk itulah, dilakukan terlebih dahulu studi pendahuluan agar penelitian ini dapat dilakukan dengan tepat sesuai dengan kondisi yang terjadi. Beberapa hal yang teridentifikasi berpotensi menjadi permasalahan pada objek yang diteliti diantaranya perbedaan pandangan atau keberagaman pandangan dari guru mengenai cara kepala madrasah dalam memimpin. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah belum sepenuhnya dipahami oleh guru sehingga terkadang instruksi yang diberikan oleh kepala madrasah tidak begitu dihiraukan oleh guru. Hal ini jika dibiarkan berlanjut akan menjadi permasalahan dalam rangka

pencapaian tujuan pendidikan. Karena hal itu juga budaya kerja dalam madrasah pun menjadi tidak begitu kondusif, nuansa akademis menjadi tidak begitu terlihat melainkan sekedar pelepasan tanggungjawab pekerjaan.

Implikasi akhirnya terlihat pada kedisiplin guru dalam menyelenggarakan tugasnya. Ditemukan sikap kurang disiplin guru seperti halnya pengumpulan perangkat pembelajaran yang terlambat, kehadiran dalam lingkungan madrasah tidak tepat waktu, penyelenggaraan pembelajaran yang terkesan sekedar melepaskan tanggungjawab dan bukan menjadi bagian dari dirinya untuk mendidik. Jika kondisi yang demikian terus berlanjut, maka implikasinya akan menjadi lebih luas seperti halnya pencapaian hasil belajar peserta didik menjadi tidak optimal, kinerja guru menjadi tidak baik, dan sebagainya.

Beberapa permasalahan yang teridentifikasi seperti persepsi sebagian guru, bahwa saat ini fungsi yang lebih dominan dari kepala madrasah adalah administrator, sedangkan fungsi kepemimpinan lainnya belum optimal dilaksanakan sehingga penyelenggaraan pendidikan menjadi timpang dan dikhawatirkan dapat mengganggu proses pembelajaran di sekolah. Terdapat pernyataan bahwa gaya kepala madrasah memimpin hendaknya menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada, artinya dapat berlaku fleksibel dan tidak kaku. Penuturan dari beberapa guru bahwa proses memimpin menjadi kaku dan baku, sehingga pola interaksi pun menjadi kurang optimal dan pesan yang ingin disampaikan menjadi tidak tersampaikan. Terkait dengan budaya kerja yang berhubungan dengan fungsi cenderung masih harus diperintah untuk melakukan sesuatu serta implementasi tugas pokok dan fungsi cenderung pasif. Pada aspek disiplin kerja, teridentifikasi bahwa sebagian perangkat pembelajaran tidak disiapkan tepat waktu, begitu juga penyelenggaraan pembelajaran serta kehadiran di sekolah cenderung tidak tepat waktu.

Untuk itulah, kajian ini penting untuk dilakukan sebagai upaya kontrol mengenai hal-hal yang terjadi dan diharapkan mampu memberikan solusi melalui hasil pengujian yang dilakukan, terutama rekomendasi dari tinjauan teoritis dan praktis. Agar penelitian ini berjalan sebagaimana mestinya, maka terdapat juga kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Gumilar & Munzir (2018), mengutarakan tentang gaya kepemimpinan mampu memberikan dampak terhadap kinerja guru. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyono & Rahayu (2016), bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Jika merujuk pada hasil penelitian sebelumnya, bahwa kepemimpinan yang tepat mampu memberikan dampak positif terhadap banyak hal maka diyakini juga mampu mendisiplinkan elemen yang dipimpinnya.

Tujuan diselenggarakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja guru MTs di Kecamatan Pangkalan Lampam. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perlu dipahami makna dari masing-masing aspek yang diteliti. Herujito (2005) dengan tegas menyatakan tentang gaya kepemimpinan (*leadership styles*) sebagai sebuah langkah yang dilakukan oleh pemimpin untuk mengelola institusi yang dipimpinnya, dengan memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan penting lainnya. Trimo (2005) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam rangka mempengaruhi orang lain, sehingga mau dan bersedia untuk mengikuti instruksi yang diberikan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam keseharian (Hersey, 2002). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengelola segala sumber daya yang dipimpinnya. Pada penelitian ini berhubungan dengan pendidikan, yang berarti gaya kepemimpinan oleh kepala sekolah yaitu cara kepala sekolah dalam mengelola sumber daya untuk mengoptimalkan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Zuchdi (2011) mengemukakan mengenai budaya sekolah atau madrasah adalah sebuah hal yang diyakini, kebijakan, norma atau aturan serta sebuah tradisi yang berlaku di sekolah dioptimalkan dan dijaga oleh masyarakat sekolah sebagai sebuah nilai yang disepakati. Budaya sekolah atau madrasah merupakan nilai yang turut diperkuat oleh masyarakat sekolah dapat berbentuk falsafah yang menjadi petunjuk dalam menentukan kebijakan sekolah yang diberlakukan sama pada setiap orang yang ada di sekolah, bahkan untuk pimpinan sekolah sekalipun. Budaya kerja merupakan nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan. Pendapat lainnya disampaikan oleh Darodjat (2015), bahwa budaya kerja merupakan aktivitas yang dilakukan secara berkelanjutan dan disepakati bersama oleh setiap anggota, bentuk dari implementasi budaya kerja yang positif terlihat dari perilaku sehari-hari dalam unit kerja, karena budaya kerja merupakan bentuk hasil dari sebuah nilai yang berproses dan disepakati bersama. Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan dan tingkah laku individu atau kelompok dalam organisasi yang memiliki semangat tinggi dan sungguh-sungguh untuk mewujudkan kinerja terbaik. Budaya kerja merupakan usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi dalam hal ini adalah sekolah, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti budaya kerja karena

adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Sinambela (2018) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan suatu kepatuhan terhadap suatu aturan tertentu atau instruksi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin adalah proses yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan kinerja; proses ini melibatkan pimpinan untuk mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah kinerja kepada pegawai. Sulistyani & Rosidah (2003) bahwa disiplin adalah suatu prosedur yang digunakan untuk melakukan koreksi atau menentukan hukuman terhadap bawahan disebabkan melakukan pelanggaran terhadap peraturan atau prosedur atau ketetapan yang ada. Disiplin adalah bentuk dari pengendalian diri seseorang dalam pelaksanaan kerja yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan melakukan pekerjaan di dalam sebuah organisasi. Mengenai karakter disiplin diutarakan oleh Suryanti & Arafat (2018) bahwa karakter disiplin merupakan suatu kepatuhan dan ketaatan akan semua peraturan yang telah ditetapkan oleh hal itu kepala sekolah harus memiliki pemahaman tentang karakter disiplin sebelum membuat peraturan di dalam ruang lingkup sekolah.

Metode Penelitian

Penelitian diselenggarakan di MTs dalam Kecamatan Pangkalan Lampam, mulai Agustus hingga Nopember 2021. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Nazir (2011) berpendapat bahwa metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian dengan jenis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan fakta-fakta mengenai informasi terkait populasi secara sistematis, dan akurat. Apabila menggunakan pendekatan penelitian deskriptif, maka fakta-fakta yang diperoleh dari hasil penelitian akan disajikan sebagaimana mestinya atau apa adanya.

Begitupun dengan pendapat Sugiyono (2017) penelitian deskriptif merupakan salah satu bentuk penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik pada satu variabel tertentu atau bahkan lebih dari satu variabel, tanpa membuat suatu perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang memperoleh data berbentuk angka atau dapat juga data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan kuantitatif dilakukan untuk mengukur variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu variabel X_1 , X_2 dan Y serta kemudian menguji hubungan kausal diantara variabel tersebut. Berdasarkan deskripsi tersebut, maka peneliti meyakini bahwa untuk mencapai tujuan penelitian ini maka penggunaan metode deskriptif kuantitatif merupakan hal yang tepat. Penelitian ini disebut juga sebagai penelitian populasi, karena semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 24 orang sebagai sampel ujicoba dan 72 orang menjadi sampel utama.

Data diperoleh melalui teknik observasi, dokumentasi serta kuesioner. Kuesioner yang disusun telah dinyatakan valid menurut ahli, dan dinyatakan valid secara statistika meskipun terdapat sembilan butir yang dinyatakan tidak valid, oleh karenanya butir yang tidak valid tersebut dieliminasi oleh peneliti atau tidak digunakan dalam proses penelitian lanjutan, sehingga terdapat 81 butir pernyataan yang menjadi alat pengumpulan data. Begitu juga dengan uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing kuesioner yaitu 0,968; 0,966 dan 0,963 > 0,60 sehingga instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Analisis data dilakukan melalui dua tahapan yaitu menguji prasyarat untuk menentukan analisis statistik yang tepat, selanjutnya pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier sederhana dan berganda melalui uji "t" dan uji "F".

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi dari masing-masing variabel dapat dilakukan secara komprehensif, maka perhatikan tabel berikut.

Tabel 1 <Analisis Deskriptif Data>

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	72	73,85	85,38	80,5988	3,08380
Budaya Kerja	72	73,33	88,89	80,7304	3,09447
Disiplin Kerja	72	73,57	87,86	80,1590	3,16799
Valid N (listwise)	72				

Sumber: data diolah (Desember, 2021)

Dari tabel di atas, maka terlihat bahwa capaian nilai terendah tetap dalam kategori baik, seperti gaya kepemimpinan dengan nilai 73,85; budaya kerja sebesar 73,33; serta disiplin kerja senilai 73,57. Adapun nilai

tertinggi yang dicapai pada masing-masing variabel telah mencapai nilai yang sangat baik karena $> 85,0$ yaitu pada variabel gaya kepemimpinan dicapai sebesar 85,38; budaya kerja sebesar 88,89 serta disiplin kerja sebesar 87,86. Dari beberapa variabel tersebut, capaian tertinggi berada pada variabel budaya kerja. Perbandingan nilai rata-rata akhir yang dicapai oleh masing-masing kelompok sampel dengan memperhatikan tiap variabel penelitian, dapat memperhatikan tabel berikut ini.

Tabel 2 <Perbandingan Nilai Akhir>

No	Keterangan	Gaya Kepemimpinan	Budaya Kerja	Disiplin Kerja	Rerata Total
1	MTSS Nurul Islam	80,47	80,90	80,26	80,54
2	MTSS Nurul Yaqin	79,83	80,06	79,29	79,73
3	MTSS Uswatun Hasanah	81,61	81,23	80,99	81,28

Sumber: data diolah (Desember, 2021)

Capaian nilai rata-rata dari masing-masing madrasah terkait dengan variabel yang diteliti cukup bervariasi, namun nilai tersebut masuk dalam kategori yang sama yaitu baik karena capaian nilai berada pada rentang 70,00 – 85,00. Adapun data yang diperoleh diuji distribusi normalitasnya diperoleh nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,475; budaya kerja sebesar 0,353; dan disiplin kerja sebesar 0,537 yang berarti ketiga nilai signifikansi tersebut $> 0,05$, maka jelas bahwa kriteria kenormalan distribusi data telah terpenuhi. Begitu juga dengan analisis multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Hasil yang dicapai bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh sebesar 0,431 $> 0,10$ dan nilai VIF 2,320 $< 10,0$. Oleh karenanya persamaan regresi yang diperoleh melalui pengujian ini dinyatakan baik. Sehingga pengujian dapat dilakukan melalui uji regresi linier.

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja

Mengenai gaya kepemimpinan, bahwa persepsi responden penelitian menurut hasil analisis data telah dinyatakan berada dalam kategori baik. Karena nilai rata-rata atau sebagian besar responden mencapai rentang nilai dari 73,5 sampai dengan 85,38. Dari banyaknya responden tersebut, hanya lima orang yang mencapai nilai lebih dari 85,00 sebagai standar dalam menyatakan kategori gaya kepemimpinan sangat baik. Dengan begitu, maka sebagian besar responden penelitian telah menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah yang memimpin di unit pendidikan tersebut telah terkategori baik.

Adapun mengenai perbandingan secara spesifik diantara kelompok sampel yang didasari berdasarkan unit pendidikan, maka nilai rata-rata tertinggi berada pada kelompok sampel di MTSS Uswatun Hasanah yaitu sebesar 81,61, sedangkan nilai terendah terdapat pada kelompok sampel MTSS Nurul Yaqin yaitu 79,83. Selisih nilai yang dicapai antara yang tertinggi dan terendah dinyatakan tidak begitu berarti, karena hanya sebesar 1,78. Begitu juga jika dilihat dari klasifikasi kedua nilai tersebut, nilai tertinggi dan terendah yang dicapai masih termasuk dalam kategori yang sama yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah dinyatakan sudah baik. Hal ini menegaskan tentang proses kepemimpinan yang berlangsung di MTS dalam Kecamatan Pangkalan Lampam telah baik.

Lebih lanjut, peneliti menguji relasi antar variabel yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan disiplin kerja yang diterapkan oleh masyarakat madrasah. Secara statistik, terbukti bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah yang dijalankan selama ini memiliki relasi yang signifikan untuk membentuk sikap disiplin dalam menyelenggarakan pekerjaan di madrasah. Hal ini dibuktikan melalui nilai r_{hitung} sebesar 0,718 $> r_{tabel}$ 0,2319, serta dapat juga memperhatikan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$. Jadi, apabila pemimpin di madrasah menginginkan setiap orang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaannya maka haruslah menyelenggarakan madrasah dengan kepemimpinan yang baik.

Begitu juga dengan pembuktian yang dilakukan terkait dengan hipotesis yang disusun, bahwa data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan statistika melalui uji regresi terbukti adanya pengaruh. Sebagaimana nilai t untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 8,623 $> t_{tabel}$ yaitu 1,994 yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru MTs di Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir. Seperti halnya diutarakan sebelumnya, untuk itu seorang kepala madrasah harus memimpin madrasah secara baik jika menginginkan setiap orang bekerja secara disiplin. Terlebih dahulu kepala madrasah harus menjadikan dirinya sebagai teladan, hingga akhirnya mampu diikuti oleh masyarakat sekolah secara keseluruhan.

Setelah dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan, maka peneliti juga penting untuk mengetahui berapa besar tingkat hubungan serta pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja para guru. Untuk itu, hasil analisis dari data yang telah diolah dinyatakan bahwa hubungan antara gaya

kepemimpinan kepala madrasah dengan disiplin kerja guru termasuk kategori erat atau tinggi. Pendeskripsian tentang eratnya hubungan tersebut terlihat dari besaran hubungan yaitu tujuh puluh satu koma delapan persen. Adapun besaran pengaruh yang dimiliki oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru dinyatakan cukup tinggi atau cukup berpengaruh karena nilai koefisien yang dicapai adalah sebesar lima puluh satu koma lima persen.

Sebagaimana telah diuraikan bahwa hipotesis nol yang disusun secara parsial telah dinyatakan ditolak, yang berarti gaya kepemimpinan kepala madrasah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal lain yang terlihat melalui temuan penelitian, sesuai dengan yang disusun dalam pernyataan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bahwa pernyataan-pernyataan tersebut memiliki keselarasan seperti kepemimpinan yang semula dipersepsikan guru hanya terbatas pada fungsi administratif padahal juga mencakup hal lainnya. Melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat seperti menegakkan aturan yang jelas dan tegas, diselaraskan dengan gaya komunikasi yang efektif dalam menyampaikan kebijakan terkait dengan kedisiplinan kerja maka guru pun kini memahami bahwa fungsi kepala sekolah yang selama ini dipersepsikan terabaikan kini menjadi lebih baik. Oleh karena itulah, disiplin kerja pun menjadi lebih baik karena ketegasan dalam penerapan aturan yang bersifat objektif seperti teguran kepada guru yang beberapa kali hadir di sekolah tidak tepat waktu.

Hasil temuan atau capaian dari penelitian yang telah dilakukan, pada dasarnya turut menegaskan tentang capaian penelitian sebelumnya. Dinyatakan oleh Abdullah (2019), bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan secara baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja yang diselenggarakan oleh masyarakat sekolah, terutama bagi guru yang bertugas dan menjadi tanggungjawabnya. Melalui kepemimpinan yang baik maka proses terjadi tidak hanya sebatas instruksi melainkan keteladanan, seperti halnya kepala sekolah hadir tepat waktu di sekolah. Begitu juga dinyatakan oleh Rifa'i, (2018) bahwa disiplin kerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang baik oleh kepala sekolah. Untuk itulah diungkapkan bahwa seorang pemimpin tidak hanya memberikan perintah namun turut serta membimbing dalam penyelesaian yang diperintahkan. Bentuk perhatian tersebut menjadi berarti bagi para guru untuk turut serta berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan melalui disiplin dalam melaksanakan tugas.

Dapat juga memperhatikan hasil kajian yang dilakukan oleh Rafiqah & Nasution (2015), bahwa dalam mewujudkan proses kerja yang berdisiplin maka terlebih dahulu seorang pemimpin menjadi contoh. Oleh karena itu kajian yang dilakukan menyatakan pengaruh yang positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja para guru. Jadi, penelitian sebelumnya telah menyatakan bahwa kedisiplinan kerja para guru dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi salah satu penegas bahwa seorang kepala sekolah atau kepala madrasah memang sepatutnya memiliki empati yang tinggi dalam memimpin sehingga para guru memiliki perspektif positif terhadap keberadaan kepala sekolah yang pada akhirnya berimplikasi terhadap disiplin kerja guru.

Pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja

Mengenai budaya kerja yang terjadi di lokasi penelitian, pada dasarnya sudah berlangsung secara baik. Jika ditinjau dari analisis kuantitatif, maka persepsi responden tentang budaya kerja di madrasah nya berada pada interval nilai 73,33 sampai dengan 88,89. Dari nilai tersebut sebagian besar responden tergolong pada persepsi yang baik tentang budaya kerja yang terbangun di madrasah. Hanya terdapat sebelas orang yang memiliki persepsi budaya kerja sudah sangat baik.

Seperti halnya penelitian lainnya, dalam penelitian ini juga dilakukan pada beberapa kelompok sampel. Oleh karena itulah maka dilakukan komparasi capaian persepsi tentang budaya kerja di masing-masing madrasah. Nilai tertinggi berada pada kelompok sekolah di MTSS Uswatun Hasanah yaitu sebesar 81,23 sedangkan nilai terendah terdapat pada kelompok sampel MTSS Nurul Yaqin yaitu 80,06. Selisih nilai dari keduanya yaitu sebesar 1,17 dan dinyatakan tidak begitu berarti karena nilai tertinggi dan terendah yang dicapai oleh responden penelitian termasuk dalam kategori yang sama yaitu budaya kerja sudah tinggi atau baik.

Untuk memastikan bahwa budaya kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja, maka penelitian ini mengujinya melalui uji korelasi sehingga diperoleh nilai r hitung sebesar 0,690 > r tabel 0,2319, serta dapat juga memperhatikan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Untuk memastikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sebagaimana diasumsikan, maka peneliti mengujinya melalui analisis regresi. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diketahui nilai t untuk variabel budaya kerja sebesar 8,101 > t_{tabel} yaitu 1,994 yang berarti bahwa hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian hipotesis pertama dinyatakan diterima. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja guru MTs di Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Begitu juga dengan pengujian yang dilakukan terkait besaran hubungan dan pengaruh dari variabel budaya kerja dengan disiplin kerja, dinyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan besaran enam puluh sembilan koma enam persen yang berarti terkategori hubungan yang cukup erat atau cukup tinggi. Adapun besaran pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja guru MTs di Kecamatan Pangkalan Lampam sebesar empat puluh delapan koma empat persen dan termasuk kategori pengaruh yang sedang atau cukup berpengaruh.

Selaras dengan hasil yang dicapai, bahwa budaya kerja yang mencakup di dalamnya nilai, norma serta sikap atau perilaku yang semula dipersepsikan sebagai suatu instruksi bukan kesadaran kini mulai disesuaikan. Tentunya kesadaran para guru juga tidak terlepas dari kebijakan kepala madrasah untuk membangun budaya kerja yang kondusif, melalui penegakkan aturan yang tegas dan objektif. Hal lainnya yang juga dilakukan seperti membangun komunikasi yang efektif membuat budaya kerja terbentuk dengan baik. Salah satu yang diuji yaitu sikap atau perilaku disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, adanya budaya yang kondusif menjadikan setiap anggota masyarakat sekolah menyadari bahwa setiap orang bertanggungjawab untuk mencapai tujuan sekolah sehingga harus bekerjasama dalam bekerja, terutama dimulai dari kedisiplinan kerja. Oleh karena itulah disiplin kerja pun dapat dipengaruhi secara signifikan oleh budaya kerja yang terbentuk.

Hasil yang dicapai dari penelitian ini, turut menegaskan tentang hasil yang dicapai oleh beberapa peneliti sebelumnya. Seperti diungkapkan oleh Puspita & Sudarijati (2018), bahwa budaya kerja yang dibangun dalam unit kerja tertentu mampu memberikan optimalisasi disiplin dalam menyelenggarakan pekerjaan. Hal ini terjadi karena budaya kerja membangun suatu kebiasaan dari tiap anggota unit kerja, sehingga jika tidak berdisiplin maka akan menjadi hal yang aneh karena telah membudaya. Begitu juga yang dinyatakan oleh Ruliyansa (2018), bahwa disiplin kerja terbentuk salah satunya karena ada budaya kerja yang terbangun. Untuk itulah maka budaya kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja seseorang.

Hal lainnya juga ditegaskan oleh Supardi (2017), tentang disiplin kerja memang dapat dipengaruhi oleh budaya kerja yang terbangun dalam sebuah unit kerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap orang yang berada dalam madrasah untuk membangun budaya kerja yang positif sehingga memberikan dampak baik terkait dengan disiplin kerja yang terjadi. Hal ini tentunya menjadi penting untuk diperhatikan oleh para pimpinan, dalam rangka memulai budaya kerja yang positif dan saling mendukung untuk pencapaian tujuan bersama.

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja terhadap disiplin kerja

Sebagian besar sampel penelitian ini mempersepsikan bahwa disiplin kerjanya sudah baik. Terdapat lima orang yang menyatakan bahwa disiplin kerja guru di sekolah sudah sangat tinggi atau sangat baik. Nilai tertinggi untuk disiplin kerja guru yaitu 87,86. Sedangkan nilai akhir terendah untuk variabel disiplin kerja guru adalah 73,57 yang masih termasuk dalam kategori disiplin kerja guru pada tingkatan baik. Dideskripsikan bahwa disiplin kerja guru di lokasi penelitian cenderung baik. Karena rata-rata nilai yang diperoleh berada dalam rentang kategori baik. Adapun nilai tertinggi yaitu di MTSS Uswatun Hasanah sebesar 80,99. Untuk nilai terendah terdapat pada kelompok sampel MTSS Nurul Yaqin sebesar 79,29. Keberagaman disiplin kerja guru menurut persepsi responden merupakan dampak dari budaya kerja yang terjadi di madrasah. Oleh karenanya kajian ini juga merupakan bentuk evaluasi diri bagi para guru terkait dengan proses pendidikan yang diselenggarakan berdasarkan tugas pokok dan fungsi selaku tenaga profesional sehingga tidak hanya mengajarkan melalui pembelajaran di ruang kelas melainkan juga menjadi teladan dalam perilaku.

Sebagai pembuktian terhadap penerimaan hipotesis alternatif, maka peneliti menguji melalui uji "F" sehingga diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 45,791 > F_{tabel} sebesar 3,129 yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru MTs di Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir. Lebih lanjut peneliti menguji besaran pengaruh dari kedua variabel secara bersamaan, sehingga dinyatakan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja dengan disiplin kerja yaitu sebesar tujuh puluh lima koma lima persen yang termasuk kategori hubungan erat atau tinggi.

Adapun terkait dengan pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru MTs di Kecamatan Pangkalan Lampam sebesar lima puluh tujuh persen dan dinyatakan cukup berpengaruh. Dalam rangka mengoptimalkan hasil penelitian ini, maka disusun juga persamaan yang dapat memprediksi nilai disiplin kerja jika budaya kerja dan gaya kepemimpinan kepala madrasah berubah. Persamaan yang dimaksudkan adalah $\hat{Y} = 13,506 + 0,460 X_1 + 0,366 X_2$. Melalui persamaan tersebut maka dapat memprediksi nilai Y apabila terjadi perubahan pada nilai X. Seperti jika terjadi peningkatan bahkan pengurangan pada nilai variabel independen atau bebas, maka dengan sendirinya nilai variabel independen atau terikat pun akan berubah.

Capaian dari pengujian ini selaras dengan temuan penelitian, yang memperlihatkan disiplin kerja guru secara khusus menjadi lebih baik dengan pemahaman kepala madrasah tentang fungsinya yang komprehensif. Semula hanya dipersepsikan sebagai administrator penyelenggaraan pendidikan di sekolah, padahal juga sebagai penentu kebijakan untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Melalui pemahaman yang semakin baik, maka kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang menyesuaikan telah membuat kebijakan strategis dalam rangka membangun budaya kerja yang kondusif, hingga pada akhirnya juga mempengaruhi kedisiplinan kerja. Kondisi yang seperti ini bukanlah sebuah kebetulan, melainkan bagian dari proses bertahap melalui komunikasi yang dibangun secara efektif.

Hasil dari kajian yang telah dilakukan, pada dasarnya menegaskan beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Sugianti (2018) yang menyatakan bahwa kolaborasi dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru yang bertugas. Oleh karenanya, sepatutnya kedua variabel tersebut menjadi satu kesatuan yang utuh dan dimiliki oleh seorang pemimpin untuk membangun budaya kerja yang positif. Serupa yang diutarakan oleh Riyani (2019) bahwa seorang pemimpin harus memiliki gaya memimpin yang baik sehingga para guru memiliki perspektif yang positif, dengan begitu maka budaya kerja pun menjadi lebih kondusif. Apabila kedua komponen tersebut telah optimal maka akan memberikan implikasi terhadap disiplin kerja setiap anggota masyarakat sekolah.

Oleh karena itu, penting menjadi perhatian bagi seorang kepala madrasah agar selalu mengoptimalkan dirinya dalam rangka menyelenggarakan kepemimpinan yang baik. Sebagaimana hasil kajian ini dan kajian sebelumnya, yang dengan konsisten menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan melalui disiplin kerja yang tinggi oleh setiap elemen pendidikan. Lebih lanjut, melalui gaya kepemimpinan yang baik maka akan membangun komunikasi efektif sehingga hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas pendidikan dapat dikomunikasi secara baik.

Hal ini tentunya memberikan peluang yang baik untuk terbangunnya budaya kerja yang kondusif, sebagai salah satu aspek penting penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Diungkapkan oleh hasil penelitian ini serta sebelumnya bahwa budaya kerja memberikan kontribusi yang positif untuk mencapai sistem kerja yang disiplin, dan diharapkan juga memberikan implikasi lain seperti tercapainya tujuan pendidikan baik secara instruksional maupun tujuan pendidikan nasional.

Simpulan

Melalui hasil dan pembahasan terkait dengan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa poin penting untuk disimpulkan yaitu 1) variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru MTs di Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir. Pengaruh yang dikontribusikan oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru termasuk dalam kategori sedang atau cukup berpengaruh yaitu sebesar lima puluh satu koma lima persen; 2) variabel budaya kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru MTs di Kecamatan Pangkalan Lampam Ogan Komering Ilir. Pengaruh yang dikontribusikan oleh budaya kerja terhadap disiplin kerja guru termasuk dalam kategori sedang atau cukup berpengaruh yaitu sebesar empat puluh delapan koma empat persen; dan 3) variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru MTs di Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir. Pengaruh yang dikontribusikan oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya kerja terhadap disiplin kerja guru termasuk dalam kategori sedang atau cukup berpengaruh yaitu sebesar lima puluh tujuh persen.

Referensi

- Abdullah, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru IPS SMA Negeri 3 Kota Ternate. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1. 170-182.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Bandung: Refika Aditama.
- Gumilar, G. G., & Munzir, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Global Indo-Asia Batam. *Jurnal Dimensi*, Volume 7 Nomor 2, 255-266.
- Hersey. (2002). *Pola dasar kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Herujito, Y. M. (2005). *Leadership*. Jakarta: Glora Aksara Pratama.
- Indrafachrudi, S. (2006). *Bagaimana memimpin sekolah yang efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Kementerian Agama. (2017). *Peraturan Menteri Agama Nomor 58 tahun 2017 tentang Kepala Madrasah*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Matondang, M. H. (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mulyasa. (2013). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2011). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyono, & Rahayu, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap pengembangan karier guru SMK di Kabupaten Boyolali. *QUALITY, Volume 4 Nomor 1*, 25-44.
- Puspita, G., & Sudarijati. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. *Jurnal Visionida, Volume 4 Nomor 1*. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1309>.
- Rafiqah, M. O., & Nasution, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Mengajar Guru SMA Yayasan Perguruan Swasta Kesatria Medan. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area, Volume 3 Nomor 2*. <https://doi.org/10.31289/publika.v3i2.1017>.
- Rifa'i, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area. *HIJRI - Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman, Volume 7 Nomor 1*. 42-50.
- Riyani, L. (2019). *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Guru di SD Islam Al-Ikhlas Cipete Jakarta Selatan*. Jakarta: Institut PTIQ Jakarta.
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ)Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual, Volume 16 Nomor 2*. 82-91.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugianti. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru*. Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Raudhatul Athfal dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru. *JURNAL QATHRUNA; Volume 1 Nomor 1*, 206-220.
- Suryanti, I., & Arafat, Y. (2018). Implementasi Pendidikan Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab di SD Negeri 18 Air Kumbang. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan; Volume 3 Nomor 2*, 200-206.
- Trimo. (2005). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zuchdi, D. (2011). *Pendidikan Karakter Perspektif Teori dan Praktek*. Yogyakarta: UNY Press.