

Korelasi Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Budaya Kerja Pegawai Madarasah di Sorong Papua Barat

Agus Yudiawan

Jurusan Tarbiyah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Sorong

E-mail penulis Korespondensi: agusyudiawan@stainsorong.ac.id

Article Info:

Revised Jan 15, 2020

Accepted Feb 09, 2020

Published online Mar 27, 2020

Kata Kunci:

gaya kepemimpinan;
lingkungan kerja; budaya kerja

Abstrak:

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan budaya kerja pegawai madarasah di MTs. Sains Al Gebra Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 25 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel sensus dengan seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner dengan skala Linkert berskala 5 (Lima) dan selanjutnya dianalisis menggunakan korelasi *product moment* dengan taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan budaya kerja pegawai di MTs. Sains Al- Gebra Kota Sorong. Koefisien korelasi gaya kepemimpinan dengan budaya kerja sebesar 0,626 berarti memiliki hubungan kuat. Selanjutnya koefisien korelasi 0,569 antara lingkungan kerja dengan budaya kerja dengan korelasi sedang. Kesimpulan yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat memunculkan budaya kerja pegawai, oleh karenanya perlu dioptimalkan.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author

Pendahuluan

Dalam mewujudkan tujuan madarasah diperlukan pengelolaan yang baik guna meningkatkan efektivitas. Epektifitas pekerjaan dapat terealisasi jika budaya kerja terbagun dan hadir pada diri pegawai. Budaya kerja yang dibangun secara berkelanjutan dapat menciptakan tanggungjawab dan kebiasaan produktif dalam pekerjaan. Hal ini memungkinkan tumbuhnya rasa ikhlas dalam bekerja. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, Nawawi (2003:65). Jika budaya yang ada disuatu perusahaan baik tentunya para pegawai akan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karenanya, maka membangun budaya kerja menjadi penting dipahami oleh seorang pemimpin untuk mewujudkan tujuan lembaga yang efektif dan efisien.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang diatur oleh sistem administrasi. Kepala madrasah selaku pimpinan administrasi dituntut untuk dapat meningkatkan motivasi dan budaya kerja guru-guru melalui cara-cara tertentu. Keberhasilan madrasah ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah sebagai pimpinan. Pengelolaan sumber daya yang tersedia di madrasah yang baik akan menentukan kualitas madrasah kedepannya. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya kerja sumber daya kependidikan di madrasah.

Sebagai seorang pemimpin, kepala madarasah dituntut untuk memahami konsep kepemimpinan agar mampu menciptakan budaya kerja pada Lembaga yang dikelolannya. Hal ini dimaksudkan agar segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai dapat dengan segera dijalankan. Gaya kepemimpinan trasformatif, otoriter, demokrasi misalnya dapat menjadi pilihan yang situasional yang baik dalam menjalankan pengelolaan lembaga. Pilihan gaya kepemimpinan yang tepat tentu akan mampu mengoptimalkan kemampuan para pegawai. Jika kemampuan pegawai terus dikontrol dan diasah secara proporsional maka, budaya kerja akan terbangun dengan sendirinya. Pada akhirnya kualitas kinerja dapat

maksimal. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan mempercepat laju dorongan budaya kerja itu sendiri.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan dalam Pendidikan yang berkualitas. Meskipun lingkungan kerja di Lembaga Pendidikan tidak melaksanakan proses produksi seperti suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan pekerjaannya secara optimal. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menyulitkan optimalnya budaya pekerjaan pada suatu Lembaga. Kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan, Martoyo (2009:91).

Madrasah Tsanawiah (MTs.) Sains Al Gebra merupakan sekolah unggulan di Kota Sorong. Hasil observasi awal ditemukan bahwa alumni mampu bersaing disekolah lanjutan dan unggulan. Prestasi belajar yang baik ditunjukkan dengan cukup seringnya menjuarai kompetisi baik tingkat lokal maupun nasional. Kebiasaan-kebiasaan yang khas selalu ditunjukkan oleh siswa ataupun pendidiknya. Tepat waktu dalam belajar, disiplin, sopan santun dan berprestasi. Selain itu, tenaga pendidik dan kependidikan menjalankan tugasnya didasari dengan disiplin yang tinggi. Perasaan aman, nyaman, kondusif serta pemikiran dan kinerja produktif menjadi acuan mereka. Kepala madrasah memberikan contoh dan bersikap demikian. Tujuannya satu, agar visi madrasah dapat segera terealisasi secara efektif dan efisien. Menurut kepala madrasah, hal ini dimaksudkan agar tercipta budaya kerja yang baik dan produktif. Penerapan budaya kerja bagi para pegawainya dilakukan efektif dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Budaya kerja yang tercermin dari kebiasaan-kebiasaan guru dalam bersikap, motivasi dan kreativitas dalam bertindak.

Kajian penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap: kinerja pegawai, (Adzidzah, 2012), disiplin kerja, (Permata dan Mujiati, 2017). Namun, apakah keduanya akan berdampak kepada budaya kerja pegawai?, hal ini perlu tinjauan lebih lanjut pada kajian penelitian ini. Padahal, budaya kerja merupakan suatu nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan pendorong, dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja, Supriadi dan Trigono, (2001:171). Jika budaya kerja yang baik tercipta, maka akan system organisasi akan dengan sendirinya berjalan dengan baik. Dampaknya, segala yang menjadi tujuan akan dengan mudah untuk dicapai Bersama. Tentu hal ini yang diinginkan oleh pimpinan Lembaga Pendidikan, sekolah atau madrasah.

Jika dilihat lebih jauh, maka kaitan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja sangat erat. Budaya kerja akan terbagun jika sorang pemimpin mampu memberdayakan sumber daya yang ada dengan cara-cara yang khas. Disisilainya, perlunya lingkungan yang mendukung, aman, nyaman dan kondusif dalam menciptakan kebiasaan kerja pegawai. Ketiganya akan menjadi satu kesatuan yang kompleks dalam mewujudkan tujuan dan menjadikan ciri suatu organisasi.

Berdasarkan kajian awal diatas, menarik untuk dilakukan kajian secara komperhensif dalam menjawab pertanyaan penelitian terkait bagaimanakah hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap budaya pegawai MTs. Sains Al Gebra Kota Sorong?. Tujuannya agar gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara empiris dapat diyakini berperan penting dalam membentuk budaya kerja pegawai madrasah. Sehingga pada gilirannya dapat dijadikan indicator dalam membangun kebiasaan-kebiasaan baik sebagai bagian dari budaya kerja madrasah dibawah Kementerian Agama.

Metode

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di MTs. Sains Al- Gebra Kota Sorong pada tanggal 02 Maret sampai 05 Maret 2018. Sebagai Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai MTs. Sains Al- Gebra yang terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan sebanyak 25 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling sensus dengan seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Kuisisioner dengan skla linkert digunakan sebagai intrumen penggumpul data. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan software SPSS ver. 17.0 yang sebelumnya dilakukan uji coba asumsi klasik sebagai syarat uji. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang akan terlihat pada nilai signifikansi alpha analisis korelasi product moment.

Agus Yudiawan

Korelasi Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Budaya Kerja Pegawai Madarasah di Sorong Papua Barat

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS ver. 17. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Normalitas dan Linieritas

Variabel Penelitian	Sig. (α)	Sig.(α) K-S	Ket.
Gaya Kepemimpinan & Budaya Kerja	0,001	0,960	Linier & Normal
Lingkungan Kerja & Budaya Kerja	0,010		
<i>Margin of Error</i>	9,8		
Taraf Kepercayaan	95%		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS 17.0

Berdasarkan tabel 1 diatas pada taraf kepercayaan 95% dengan margin of error 9,8 diketahui bahwa nilai nilai sig. (α) untuk variable Gaya Kepemimpinan & Budaya Kerja 0,001 artinya kedua variable linier. Nilai sig. (α) 0,10 untuk variable lingkungan kerja & Budaya Kerja menunjukkan keduanya linier. Disisilainnya, pengujian Kolmogorov Smirnov (KS) menunjukkan nilai sig. (α) 0,960 yang artinya seluruh variable berdistribusi normal.

Tabel 2. Analisis Korelasi

Variabel	Corelation	Sig. (α)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,626	0,001	H _a diterima
Lingkungan Kerja	0,569	0,003	H _a diterima
<i>R Square (R²)</i>	0,333		
<i>Margin of Error</i>	9,8		
Taraf Kepercayaan	95%		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS 17.0

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,626 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap budaya kerja, menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, Sugiyono (2014:250). Sementara itu, koefisien korelasi sebesar 0.569 berarti memiliki tingkat hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan budaya kerja.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada table 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error
1	0,577	0,333	0,273	4,718

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS 17.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,333. Hal ini berarti bahwa 33,3 % budaya kerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2), sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan nilai signifikansi alpha pada koefisien corelasi (sig. α) untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan budaya kerja pegawai (Y) secara parsial. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 17,0 dapat disimpulkan bahwa:

- Hipotesis pertama (H1) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan budaya kerja pegawai MTs. Sains Al- Gebra Kota Sorong. Hasil analisis data diperoleh nilai corelasi sebesar 0.626. berada pada rentang 0,60 – 0,799 yang artinya memiliki hubungan kuat. Selanjutnya dengan menggunakan n sebanyak 25, pada taraf kepercayaan 95% dengan margin of error 9,8 diperoleh nilai sig. α sebesar 0,001. Dilihat bahwa nilai ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan H₀ ditolak. Artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan budaya kerja pegawai MTs. Sains Al- Gebra Kota Sorong.

- b. Hipotesis kedua (H2) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan budaya kerja pegawai MTs. Sains Al- Gebra Kota Sorong. Hasil analisis data diperoleh nilai korelasi sebesar 0,569. Nilai ini berada pada rentang 0,40 – 0,599 yang artinya memiliki hubungan sedang. Selanjutnya dengan menggunakan n sebanyak 25, diperoleh nilai sig. α sebesar 0,003 pada taraf kepercayaan 95% dengan margin of error 9,8. Dilihat bahwa nilai ini lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan budaya kerja pegawai MTs. Sains Al- Gebra Kota Sorong.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan budaya kerja pegawai MTs. Al Gebra” dapat diterima. Hal ini cukup membuktikan bahwa cara kepemimpinan memiliki dampak yang besar kepada kebiasaan pegawai dalam bekerja. Korelasi yang kuat ini, harus menjadi perhatian pemimpin dalam mengelola organisasi. Menurut ahli, Antara kepemimpinan dengan budaya kerja dalam suatu organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fenomena yang sangat bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi, Sanusi dan Sutikno (2009:20). Sehingga dikatakan bahwa melihat gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, maka secara bersamaan telah melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan dan budaya organisasi, seperti dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Disisi lainnya, dikatakan bahwa “budaya diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya, dan pemimpin-pemimpin diciptakan oleh budaya, Sanusi dan Sutikno (2009:22). Jelas bahwa budaya kerja diciptakan oleh pemimpinnya. Jika budaya kerja telah tercipta, pemimpin hanya melakukan controlling terhadap kinerja pegawainya. Pegawai yang sudah terbiasa dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsi tanpa harus diperintahkan, tentunya menjadi apresiasi tersendiri bagi seorang pemimpin dalam mengelola organisasi. Tujuannya agar tujuan utama organisasi dapat terwujud dengan baik.

Dari uraian diatas, baik dari hasil penelitian dan teori pendukung, nampak jelas bahwa antara gaya kepemimpinan kepala MTs. Sains Algebra dengan budaya kerja pegawainya mempunyai hubungan yang sangat sangat erat. Dapat dikatakan bahwa kesuksesan menciptakan budaya kerja pegawai dapat dilihat dari gaya kepemimpinan pemimpinnya dan sebaliknya.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan budaya kerja pegawai Madarasah. Sudah barang tentu bahwa, selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga berdampak pada terciptanya budaya kerja. Oleh karena itu sangat dimungkinkan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi di lingkungan pekerjaan. Pada prinsipnya budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan, sikap dan perilaku pegawai yang konsisten serta berkomitmen tinggi untuk pembiasaan dalam bekerja lingkungan kerjanya. Sebaliknya, lingkungan pekerjaan yang baik, aman, nyaman sesuai keinginan pegawai mampu menciptakan budaya dalam bekerja seorang pegawai. Menurut ahli, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga semangat kerja pegawai akan meningkat, Soedarmayanti, (2001:31). Dari penelitian yang telah dilakukan dan kajian teori yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa, peran lingkungan kerja sangat kuat dalam menentukan budaya kerja pada suatu organisasi, utamanya madarasah. Oleh karenanya, pentingnya menjaga budaya kerja yang baik dalam membangun organisasi yang pada akhirnya dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Simpulan

Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan budaya kerja pegawai di MTs. Sains Al- Gebra Kota Sorong, artinya ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan maka akan berdampak pada meningkatnya budaya kerja pegawai dan sebaliknya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, hubungan yang signifikan juga ditunjukkan antara lingkungan kerja dengan budaya kerja pegawai di MTs. Sains Al- Gebra Kota Sorong. Oleh karenanya seorang pemimpin perlu memahami dan mengaplikasikan variasi gaya memimpin yang tujuannya mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan kondusif.

Daftar Rujukan

- Adzidzah. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 14 (2), 1-18
- Hadar Nawawi. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University

Agus Yudiawan

- Korelasi Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Budaya Kerja Pegawai Madrasah di Sorong Papua Barat
Permata dan Mujiati. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin
Kerja Pegawai Disnakertrans Bali. E-Jurnal Manajemen UNUD, 6 (5), 2280-2307
- Susilo, Martoyo. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sanusi & Sutikno. (2009). Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi
Yang Efektif. Jakarta: Prospect
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- Supriadi, Gering & Trigono. (2001). Budaya Kerja Organisasi. Jakarta: LAN