



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

Pengaruh Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Budaya Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Salatiga

Bergas Nuswantoro Wicaksono Aji¹, Imam Sutomo², Ani Siska MY³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian pengaruh model kepemimpinan terhadap budaya organisasi Guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Salatiga. Sampel penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru madrasah Ibtidaiyah se-Kota Salatiga. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive* sampling. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempengaruhi budaya organisasi guru madrasah Ibtidaiyah se-kota Salatiga. Kepemimpinan yang baik maka budaya organisasi yang baik karena gaya kepemimpinan akan mengembangkan sikap dan perilaku.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Model Kepemimpinan, Salatiga

Abstract

The research aims to do examine the influence of the Madrasah Principal's Leadership Model on the Organizational Culture of Madrasah Ibtidaiyah Teachers in Salatiga City. The samples for this research were heads of madrasahs and teachers of Ibtidaiyah madrasahs in Salatiga City. The sampling technique was purposive sampling. The results of the research showed that the leadership of madrasah teachers influenced the organizational culture of Ibtidaiyah madrasah teachers throughout the city of Salatiga. This shows that good leadership means a good organizational culture because leadership style will develop attitudes and behavior.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Model, Salatiga

Article History:

Submitted/Received 13 Des 2023

First Revised 17 Mar 2024

Accepted 6 Mei 2024

Publication 1 Jun 2024

*Correspondence e-mail:

anisiskamy961989@gmail.com

^{1,2} Universitas Islam Negeri Salatiga

bergasniwa1@gmail.com

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sahid

anisiskamy961989@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu topik pembahasan yang masih hangat dan terus dikaji di berbagai sektor maupun bidang ilmu baik humaniora, sosial, politik maupun bisnis dikarenakan kepemimpinan akan mempengaruhi segala aspek dalam manusia seperti di organisasi pendidikan. Sementara itu, sering terjadi perdebatan tentang kepemimpinan baik di pemerintah maupun masyarakat karena kepemimpinan sebagai pedoman dalam mencapai tujuan dalam skala nasional, regional, maupun lokal.

Schein (2004) menyatakan bahwa dari banyaknya pembahasan terkait dengan aspek kepemimpinan erat kaitannya untuk pembentukan karakter serta situasi dari pengikut. Studi dari perilaku organisasi menyatakan bahwa kepemimpinan tidaklah bersifat statis tetapi akan selalu mengalami perubahan sehingga kepemimpinan bersifat dinamis sehingga dari suatu keadaan ke keadaan yang lain akan mengalami perubahan sesuai dengan perubahan yang dialami oleh pemimpin, pengikut serta situasi.

Investasi baik dalam bentuk waktu dan biaya yang telah dikeluarkan oleh organisasi untuk mewujudkan kepemimpinan manajemen lebih efektif. Sumber daya manusia menjadi faktor pendukung utama organisasi yang baik, tumbuh serta berkembang karena perubahan dinamika lingkungan yang terjadi. Sehingga, dengan kemampuan teknis, teoritis konseptual serta moral dari aktor organisasi di semua tingkat kerja sangat dibutuhkan kepemimpinan yang melajani dan memiliki ajaran moral yang penting.

Hubungan yang dibangun diantara pemimpin, bawahan dan situasi adalah ruang lingkup dari budaya organisasi. Budaya membentuk seseorang pemimpin dan pada akhirnya pemimpin dibentuk oleh budaya (Bass dan Avolio, 1993; Schein 2004). Hal serupa juga dikemukakan oleh Schein (2004) bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dapat membentuk budaya organisasi seperti yang diilustrasikan dalam Al Qur'an surat Al-Ahzab ayat 21, kepemimpinan efektif memberikan inspirasi kepada para anggota organisasi untuk menjalankan tugas dan kebijakan dengan penuh dedikasi. Pentingnya kepemimpinan yang baik tergambar dalam keyakinan bahwa tindakan pemimpin akan dinilai oleh Allah, Nabi, dan orang-orang yang beriman, dan akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat.

Oleh karena peningkatan globalisasi dari organisasi maka situasional dari pemimpin dan yang akan memimpin harus dihadapkan pada kompleksitas yang tinggi serta perubahan yang tetap dan kesulitan melakukan penafsiran. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, penting untuk organisasi untuk menyadari model kepemimpinan dan hubungannya dengan budaya organisasi karena kesesuaian antara keduanya akan menentukan kesuksesan sebuah organisasi di masa depan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari model kepemimpinan terhadap budaya organisasi dengan fokus madrasah ibtidaiyah se-kota Salatiga. Madrasah tidak pernah lepas dari unsur layanan. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengelola sistem sekolah, sedangkan Kementerian Agama mengelola sistem madrasah dan pendidikan agama. Peranan yang sangat berpengaruh dari Kepala Madrasah dan guru terhadap budaya organisasi dan prestasi tidak dapat diabaikan. Mereka merupakan elemen kunci dalam dinamika setiap satuan madrasah. Kesejahteraan guru secara langsung mempengaruhi kualitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Pentingnya model kepemimpinan Kepala Madrasah juga tidak dapat dipandang remeh, karena model

kepemimpinan yang otoriter dan merendahkan rekan guru dapat berdampak negatif pada prestasi dan reputasi madrasah. Fadhli (2019) menyatakan keberhasilan Madrasah secara optimal dapat terwujud melalui kepemimpinan yang kokoh dan tangguh yang harus dimiliki oleh kepala madrasah.

TINJAUAN PUSTAKA

Model Kepemimpinan. Li et al. (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan bertujuan mengarahkan guru agar memiliki semangat yang tinggi. Flammia et al. (2010) menyatakan, kepemimpinan merupakan kecerdasan tentang persoalan kelayakan. Timple (2003) kepemimpinan merupakan suatu pengaruh proses social kepemimpinan keikutsertaan bertujuan berorganisasi. Kepemimpinan merupakan sebuah proses pada diri seseorang ketikamenjadi pemimpin harus bisa membimbing, memimpin, mempengaruhi, mengarahkan, dan bertingkah laku (Muizu et al., 2017). Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dalam ilmu-ilmu sosial, oleh karena itu perumusan prinsip-prinsipnya sangat bermanfaat bagi kesejahteraan. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang menentukan kualitas sistem yang baik dan lingkungan belajar yang baik (Hardianto, 2022).

Kepemimpinan memiliki keterkaitan erat dengan pengaruh yang dapat diberikan kepada orang lain (Hogan et al., 1994). Pengaruh kepemimpinan dapat digambarkan dan terlihat dari kemampuan seseorang dalam memacu pergerakan orang lain dalam pencapaian keinginan dari seorang pemimpin serta yang dikatakan pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memberikan solusi dalam mengatasi segala bentuk situasi untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Robbins (2003) bahwa kepemimpinan berkenaan untuk dapat mengatasi perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berkaitan erat dengan visi dan misi yang akan datang.

Yuki (2010) menyatakan bahwa awal mula penelitian tentang kepemimpinan dengan cara mencari korelasi signifikan diantara pemimpin terkait dengan sifat individual dengan kriteria keberhasilan pemimpin tanpa menguji penjelasan tentang proses. Karakteristik dari pemimpin dapat diidentifikasi ciri-ciri fisik, kemampuan dan kepribadian.

Budaya Organisasi. Robbins et al. (2002) menyatakan bahwa filosofi pendiri menjadi dasar dalam pembentukan budaya yang akan berpengaruh terhadap kriteria untuk memberikan pekerjaan karyawan. Budaya organisasi adalah istilah yang mengacu pada sistem yang diberikan penilaian yang telah dianut anggota organisasi yang merupakan ciri khas organisasi lain (Robbins & Judge, 2013). Budaya organisasi mempertimbangkan faktor efektivitas yang harus dicapai dari sebuah budaya organisasi dalam menghadapi tantangan eksternal dan permasalahan internal organisasi. Budaya diklasifikasikan dalam empat sifat utama yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas serta penghayatan misi (Denison, 1990).

Schein (2004) menyatakan bahwa peneliti yang melakukan pengamatan memiliki tingkat analisis yang berbeda sesuai dengan tingkatan dari budaya organisasi. Tingkatan budaya organisasi terdiri dari artefak (*artefacts*), keyakinan dan nilai yang diadopsi (*espoused beliefs and value*, dan asumsi dasar (*underlying assumption*)).

Hubungan Model Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi. Proses interaksi dari *top to down* atau dari pemimpin ke bawahan disebut sebagai kepemimpinan. Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemimpin harus dapat dipersepsikan dengan baik oleh bawahan

untuk membangun sikap positif bawahan terhadap perubahan budaya organisasi yang dilakukan.

Huang (2002) menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Yasin (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan gambaran dari penyelesaian pekerjaan melalui orang atau kelompok yang berarti bahwa pemimpin akan dapat mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan dan ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Bass (1990) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki energi ekstra dalam mempertahankan tekadnya untuk meraih prestasi tinggi dan mampu memberikan pengaruh terhadap perilaku bawahannya untuk mendapatkan kemajuan dalam organisasi.

Dalam suatu organisasi maka akan tercermin budaya organisasi dengan sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar ataupun tidak dan dianggap akan mempengaruhi perilaku (Steirs, 1991). Susanto (1987) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia untuk menjalankan kewajiban dan juga perilaku anggotanya. Hal serupa juga dikemukakan oleh Wigjaseptina (1998) bahwa kekuatan dari suatu organisasi tergantung dari intensitas dari dampak internalisasi organisasi terhadap karyawannya. Seorang pemimpin mampu untuk menginspirasi, membangkitkan komitmen, motivasi dan optimisme dalam melaksanakan pekerjaan serta harus mampu untuk menumbuhkan atomisfir kerjasama yang akan mempengaruhi budaya organisasi. Berdasarkan argumen di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis: Model kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian. Desain dalam penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif dengan sumber data primer. Desain penelitian menunjukkan bahwa variabel yang dipelajari memiliki hubungan kausal satu sama lain melalui pengujian hipotesis yang disusun (Singarimbun & Effendi, 1999).

Sampel Penelitian. Populasi Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kota Salatiga berjumlah 13 Madrasah Ibtidaiyah yaitu 12 Madrasah Ibtidaiyah Swasta dan 1 Madrasah Ibtidaiyah Negeri. Teknik pengambilan sampel yang dalam penelitian adalah *non-probability sampling* digunakan karena metode pengambilan sampel tidak memiliki kesempatan yang sama untuk setiap elemen populasi (Sugiyono, 2011). Sehingga, responden dari penelitian ini adalah 36 guru yang diambil dari guru-guru Madrasah Ibtidaiyah se-kota Salatiga yang berjumlah 183 orang pada tiap kecamatan.

Teknik penentuan sampel terdiri dari populasi serta sampel. Populasi penelitian ini yaitu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Kota Salatiga dan sampelnya adalah seluruh responden guru, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi serta wawancara.

Teknik Analisis Data. Teknik analisis data yang digunakan dalam analisis regresi linier sederhana. Sebelum melakukan uji hipotesis untuk memperkuat data primer yang berasal dari kuesioner maka dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dan

hasil pengujian tersebut didapatkan hasil valid dan reliabel. Selanjutnay dilakukan persyaratan analisis data yang terdiri dari uji normalitas, uji liniearitas dan uji multikolinearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 36 sampel penelitian sebesar 69,4% atau sebesar 25 responden adalah perempuan sisanya sebesar 30,6% atau 11 responden adalah laki-laki. Sedangkan, untuk status kepegawaiannya, sebesar 21 responden (58,3%) adalah *non*-PNS dan 15 responden (41,7%) adalah PNS.

Berdasarkan hasil uji hipotesa dengan metode klasik, hasil pengujian menunjukkan hasil perhitungan t hitung sebesar 11,514 lebih besar dari t tabel, yang merupakan 2,000 taraf signifikan 5%. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9,584	6,463			1,483	0,147
Kepemimpinan (X)	1,118	0,097	0,892		11,514	0,000

Sumber: Hasil Olah SPSS (2023)

Untuk menggambarkan bagaimana responden menilai kepemimpinan kepala madrasah, dapat dicapai melalui analisis frekuensi jawaban yang diberikan. Tanggapan responden terhadap kepemimpinan mendapat skor sebesar 93,31 dan termasuk dalam kategori kepemimpinan yang berorientas kurang atau orientasi tugas rendah. Artinya pemimpin kepala madrasah lebih memperhatikan guru daripada tugas. Hal ini menunjukan bahwa kepemimpinan yang selama ini diterapkan pada madrasah ibtidaiyah di kota Salatiga adalah pimpinan memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dan mengungkapkan pendapat dan keluh kesah mereka apabila ada keluhan, dan pimpinan juga memberikan ide-idenya untuk guru sebelum membuat keputusan. Bass (1990) menyatakan bahwa seorang pemimpin akan menjadi panutan untuk bawahannya.

Pemimpin madrasah menyadari bahwa dorongan bagi guru untuk bekerja tidak hanya terbatas pada imbalan finansial, melainkan juga merupakan suatu usaha untuk memastikan bahwa guru mengakui nilai dan harga dirinya sebagai individu yang berkontribusi dalam pekerjaannya memiliki skor 98 atau berada pada kategori kurang. Dalam pemberian reward dibidang kerja sangat berarti untuk guru, selain penghargaan ekonomi. Karena penghargaan harga diri guru sebagai manusia yang bekerja tentunya sangat penting, itu termasuk dalam suatu pengakuan bahwasannya kita juga menghargai usaha dan kreatifitas guru tersebut mencerdaskan dan meningkatkan kualitas peserta didik. Dan terlebih lagi pentingnya pemberian reward kepada tenaga guru swasta yang telah lama mengabdikan di madrasah tersebut sangat berarti sekali agar tidak terjadi kesenjangan di antara guru PNS dan Non PNS madrasah ibtidaiyah di kota Salatiga. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan berdasarkan pengetahuan dan etika akan menunjukkan profesionalisme (Siska MY & Anggraini, 2022).

Tanggapan responden terhadap budaya organisasi mendapat skor sebesar 110,24 dan termasuk dalam kategori budaya organisasi di dalam *tangible* dan *intangible* dalam kategori cukup. Artinya guru lebih memperhatikan salah satu dimensi budaya organisasi yang baik merupakan budaya organisasi yang memiliki orientasi terhadap hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Susanto (1987) bahwa manusia dalam menjalankan kewajibannya tidak bisa terlepas dari budaya organisasi karena menjadi pedoman dalam perilaku.

Sedikitnya ada dua faktor dengan nilai terendah, yaitu indikator. Reward warga madrasah yang memiliki prestasi memiliki skor 89 atau berada pada kategori kurang dan saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini memiliki skor 86. Hal ini mengandung makna bahwa penghargaan reward bagi madrasah yang memiliki prestasi sangat diperlukan karena ini juga sangat bersangkutan dengan merasa nyaman kondisi organisasi yang ada saat ini. Banyak guru nyaman terhadap dengan kondisinya saat ini dengan tidak mau memberikan keberhasilan kepada murid didiknya dikarenakan dengan yang penting absen dan menggugurkan kewajibannya saja bagi yang PNS tentunya memberikan dampak kecemburuan dengan yang Non PNS, banyak anak-anak fresh graduated yang memberikan keberhasilan dan semangat dalam pendidikan terutama dalam kesetiaan di madrasah tetapi tidak ada perhatian atau reward sama sekali dari kepemimpinan madrasah ibtdaiyah yang menyebabkan semua budaya organisasi di madrasah nyaman dan pasrah dengan keadaan kondisi yang ada.

KESIMPULAN

Kepemimpinan telah menjadi pembahasan yang hangat baik di berbagai sektor maupun di ranah disiplin ilmu, ilmu sosial, humaniora, ilmu politik serta bisnis karena kepemimpinan mempengaruhi banyak aspek dalam aktivitas manusia seperti dalam organisasi pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh model kepemimpinan terhadap budaya organisasi dengan fokus pada Madrasah Ibtidaiyah se-kota Salatiga. Sampel penelitian terdiri dari 36 guru. Metode penelitian ini adalah *mix methode* yaitu deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan ada kepemimpinan yang baik maka budaya organisasinya juga baik karena gaya kepemimpinan akan mengembangkan sikap dan perilaku guru dengan kondisi yang ada. Gambaran bagaimana tanggapan responden terhadap kepemimpinan mendapat skor sebesar 93,31 dan termasuk dalam kategori kepemimpinan yang berorientasi kurang atau orientasi tugas rendah. Tanggapan responden terhadap budaya organisasi mendapat skor sebesar 110,24 dan termasuk dalam kategori budaya organisasi di dalam *tangible* dan *intangible* dalam kategori cukup. Keterbatasan penelitian ini adalah tidak mengkaji model kepemimpinan secara spesifik dan sampel yang terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Flammia, M., Cleary, Y., & Slattery, D. M. (2010). Leadership roles, socioemotional communication strategies, and technology use of Irish and US students in virtual teams. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 53(2), 89-101.

- Hardianto, E. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT Mamura Inter Media)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Hogan, R., Curphy, G. J., & Hogan, J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality. *American psychologist, 49*(6), 493.
- Huang, J. Q. (2002). Research on relationship between the compatible type and organizational performance of human resources management within the system: Full-width theory perspective. *Sun Yat-sen Management Review, 8*(3), 511-536.
- Robbins, T. L., Crino, M. D., & Fredendall, L. D. (2002). An integrative model of the empowerment process. *Human resource management review, 12*(3), 419-443.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*, Fifteenth edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Siska MY, Ani., & Anggraini, Dewi. (2022). Etika profesi akuntan ditinjau dari persepsi akuntan dan mahasiswa akuntansi. *Management & Accounting Expose, 5*(1), pp. 59-69.
- Stairs, A. (1992). Self-image, world-image: Speculations on identity from experiences with Inuit. *Ethos, 20*(1), 116-126.
- Susanto, A.B. (1997). *Budaya Perusahaan*, Jakarta: Gramedia.
- Timple, A. D. (2003). *Manajemen Mutu Terpadu (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan Kelima, PT. *Elex Media Komputindo, Jakarta*.
- Wigjaseptina, C. (1998). *Pengukuran Kekuatan Budaya Perusahaan dan Idenafilcasi Falcror-Falcror yang Mempengaruhinya (Srudi Kasus: PT X)*.
- Yasin, R., Namoco, S. O., Jauhar, J., Abdul Rahim, N. F., & Zia, N. U. (2021). Responsible leadership an obstacle for turnover intention. *Social Responsibility Journal, 17*(8), 1175-1192.
- Yuki, G. 2010. *Leadership in Organization*, Fifth edition. Index, Jakarta.