



## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepala Sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini**

**Novianty Djafri**

Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo

DOI: [10.31004/obsesi.v4i2.494](https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.494)

### **Abstrak**

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah PAUD di Kota Gorontalo. Metode penelitian yang menggunakan metode survey untuk menguji gaya kepemimpinan kepala sekolah di Kota Gorontalo, diuji menggunakan teknik *path analisis*, dengan pendekatan penelitian kuantitatif yang datanya disajikan secara deskriptif, melalui data primer, adapun teknik pengumpulan data digunakan melalui observasi dan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif Budaya Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, artinya dengan Budaya Kerja yang baik dari kepala sekolah akan meningkatkan gaya Kepemimpinan kepala sekolah PAUD bersama bawahan dan anggota serta unsur sekolah (guru, orangtua, siswa/wi dan masyarakat sekitar sekolah PAUD serta pemerintah yang membidangi pengelolaan sekolah PAUD).

**Kata kunci:** *budaya kerja; kepemimpinan; kepala sekolah*

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of work culture on the leadership style of PAUD principals in Gorontalo. Research methods using survey methods to test the leadership style of school principals in Gorontalo City, were tested using path analysis techniques, with quantitative research approaches where the data is presented descriptively, through primary data, while data collection techniques are used through observation and questionnaires. The results of this study indicate that there is a positive influence of Work Culture on the Principal's Leadership Style, meaning that a good Work Culture of the principal will improve the Leadership style of PAUD principals along with subordinates and members as well as school elements (teachers, parents, students / students and the community around the school PAUD and the government in charge of PAUD school management).

**Keywords:** *work culture; leadership; school principal*

---

Copyright (c) 2020 Novianty Djafri

✉ Corresponding author :

Email Address : [noviantydjafri@ung.ac.id](mailto:noviantydjafri@ung.ac.id) (Gorontalo, Indonesia)

Received 5 March 2020, Accepted 9 March 2020, Published 10 March 2020

## PENDAHULUAN

Lembaga Pendidikan Non Formal seperti Pendidikan Guru- Pendidikan Anak Usia Dini (selanjutnya di singkat; PAUD) sangat penting untuk kebutuhan anak-anak dalam tumbuh kembang pendidikan awal yang untuk memasuki usia emas (*Golden Age*), anak-anak harus mendapatkan layanan pendidikan yang terbaik. Lembaga ini dapat berperan baik, jika di gerakkan oleh kepala sekolah yang dengan gaya kepemimpinannya dapat mengelola dan mengembangkan proses akademik pembelajaran dengan baik (Hamdani & Nurjanah, 2014).

Kepala Sekolah dalam Perannya untuk peningkatan pengelolaan Sekolah PAUD memiliki keunikan dalam pengembangannya karena; (1) PAUD belum merupakan sebuah lembaga pendidikan formal oleh masyarakat, dan (2) Sekolah PAUD berkembang pesat di masyarakat (Ramadoni & Arifin, 2016). Sekolah PAUD belum merupakan sebuah jenjang pendidikan formal maka keberadaan sekolah PAUD cenderung dimaknai sebagai sekolah tidak serius. Boleh dilalui boleh tidak. Hal ini berdampak pada munculnya dua kebijakan yang saling berhadap-hadapan di Sekolah Dasar. Ada sekolah dasar yang mensyaratkan inputnya telah melalui jenjang PAUD atau Taman Kanak-Kanak, namun pada sekolah dasar lainnya tidak mensyaratkan hal tersebut. Walaupun demikian, Sekolah PAUD sangat berkembang pesat di masyarakat. Hal ini dapat dilihat pada banyaknya bangunan-bangunan PAUD hampir di setiap dasa wisma (Firmansyah & Wardhana, 2016)

Menurut (Halim Yustiyawan et al., 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengelolaan Sekolah PAUD. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah diprediksi menjadi salah satu yang mendorong tumbuhnya partisipasi orang tua dalam membangun Sekolah PAUD. (Purwoko, 2018) mengatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah menjadi pelopor menumbuhkan semangat dan keikhlasan berpartisipasi masyarakat. Keteladanan pimpinan sekolah juga harus ditunjukkan. Bahwa harapan masyarakat berpartisipasi harus juga diimbangi oleh gaya kepala Sekolah, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah dan guru-guru senantiasa melaksanakan kegiatan-kegiatan di sekolah secara sederhana, efektif dan efisien. Kepala sekolah dan guru-guru memiliki kegiatan-kegiatan secara partisipatif selain kegiatan profesionalnya.

Selain pengembangan oleh pihak eksternal (masyarakat) pihak internal sekolah (terutama guru dan kepala sekolah) memberikan peran yang sangat menentukan (Sukiyanto & Maulidah, 2019). Kepala sekolah menumbuhkan budaya kerja sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif (Astianto & Rustiana, 2018). Tradisi berprestasi menjadi bagian dari harapan dan cita-cita semua civitas sekolah. Semangat meningkatkan kualitas pembelajaran, menjadi bagian terpenting dilakukan pihak sekolah sekaligus sebagai perwujudan tanggung jawab terhadap tugas (Carrasco-Embuela & Suárez-Llorca, 2010).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah penting untuk memperbaiki kualitas guru sebagai bawahannya dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk menghasilkan budaya kerja yang berimbang (Yayuk & Sugiyono, 2019). Gaya kepemimpinan berkenaan dengan sikap dan sifat kepala sekolah itu sendiri, dalam menjalankan pelayanan akademik untuk kebutuhan anak-anak sebagai siswa/wi dan juga gaya kepemimpinan dapat memberikan arahan kepada orang tua anak-anak-siswa/wi, agar dapat bekerja sama dengan pihak sekolah dalam bersinergi untuk perkembangan kemajuan anak didiknya, sedangkan gaya kepemimpinan dapat memberikan informasi secara vertikal ke dinas terkait untuk melaporkan kegiatan secara administratif kegiatan proses pembelajaran di sekolah (Kusumawati, 2016).

Menurut (Sukiyanto & Maulidah, 2019) mengemukakan bahwa gaya berkenaan dengan sikap seseorang dalam menata dirinya untuk menunjukkan jati dirinya. Di kutip melalui (Amanda & Suryono, 2018) Gaya adalah cara dan pola yang digunakan oleh seseorang dalam melaksanakan kegiatan atau berperilaku. Lebih lanjut dikatakan bahwa seseorang dalam kehidupannya tidak terlepas dari gaya, baik dalam organisasi maupun

dalam pergaulannya sehari-hari. Gaya berasal dari dalam diri seseorang yang dapat dirubah oleh seseorang atau oleh kejadian apapun, selain itu gaya dapat pula dibentuk oleh pendidikan dan pengalaman, dapat pula oleh pergaulan dengan lingkungan

Gaya Kepemimpinan menurut (Fatimah & Rohmah, 2016) bahwa; Kepala sekolah yang demokratis menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompok, memiliki sifat terbuka, dan memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk ikut berperan aktif dalam membuat perencanaan, keputusan, serta menilai kinerjanya. Kepala sekolah yang demokratis memerankan dirinya sebagai pembimbing, pengarah, pemberi petunjuk, serta bantuan kepada para tenaga kependidikan.

Lebih lanjut (Shofa, 2018), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan pengaruh, seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik (*leadership as influence, the art or process of influencing people so that they will strive willingly enthusiastically toward the achievement of group goals*). Berdasarkan pendapat tersebut maka kepemimpinan membutuhkan orang yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan roda organisasi dengan cara apapun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemampuan tersebut adalah mempengaruhi, mengajak, mendorong, menuntun dan memaksa.

Gaya kepemimpinan situasional menurut (Janah et al., 2019; Yayuk & Sugiyono, 2019) bahwa kunci sukses pemimpin dengan gaya situasional dapat dibedakan menjadi dua gaya kepemimpinan; yaitu yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan situasional merupakan suatu teori kepemimpinan yang memfokuskan pada para pengikut. Kepemimpinan situasional dapat di capai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat dan bersifat tergantung pada tingkat kesiapan dan kedewasaan para pengikutnya. Kepemimpinan situasional ini dapat memotivasi (*gaya selling*) dan pengarah bawahannya.

Dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku kepala sekolah dalam memimpin, mengarahkan, membina dan mempengaruhi bawahan dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Berdasarkan hal tersebut maka dimensi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah bersifat terbuka, mendominasi pelaksanaan tugas, dan situasional.

Yang harus diperhatikan dalam dunia pendidikan anak usia dini selain dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, juga diperhatikan bagaimana budaya kerja kepala sekolah untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berkualitas. Budaya menurut (Utami et al., 2019) adalah Sikap hidup yang didasari oleh nilai pandangan hidup yang telah menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat/organisasi yang kemudian tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut (Stit & Nusantara, 2019) pengertian Kerja dapat di maknai; 1) kerja adalah hukuman. 2) kerja adalah beban 3) Kerja adalah kewajiban 4) kerja adalah Sumber Penghasilan 5) Kerja adalah Pengabdian. Adapun menurut (Rindaningsih, 2012) Manfaat kerja; 1) Menjamin hasil kerja dengan kualitas/mutu baik. 2) Membuka seluruh komunikasi, keterbukaan, cepat menemukan kesalahan dan cepat memperbaikinya. 3) Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar. 4) Mengurangi hasil/laporan kerja salah/palsu.

Merujuk pendapat (Senny et al., 2018) Budaya kerja akan menjadi proses panjang karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru, dan akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Menurut (Octaviana, 2016) pengaruh Budaya kerja dalam organisasi akan lebih baik jika mengandung nilai disiplin. Disiplin berprilaku pada; 1) peraturan atau morna yang meliputi nilai ketaatan terhadap perundang-undangan dan aturan yang disepakati 2) keterbukaan; kesiapan menerima informasi yang benar, berdasarkan fakta dan data. 3) saling

menghargai perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggungjawab 4) kerjasama dengan target yang ditentukan/disepakai.

Budaya kerja mengubah budaya kerja komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Menurut (Rindaningsih, 2012) melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumberdaya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Sedangkan menurut (Suriansyah, 2014)) Manfaat lainnya adalah kepuasan kerja karena mendapatkan support dan perbaikan kerja karena mendapatkan hukuman dari perbaikan pekerjaan, sehingga muncul kepuasan kerja yang meningkat.

Menurut pendapat (Triwiyanto, 2009) Pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun karena disiplin, terus ingin belajar untuk meningkatkan kualitas kerja dan ingin memberikan yang terbaik untuk organisasi, sehingga manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, sehingga sesuai yang diharapkan.

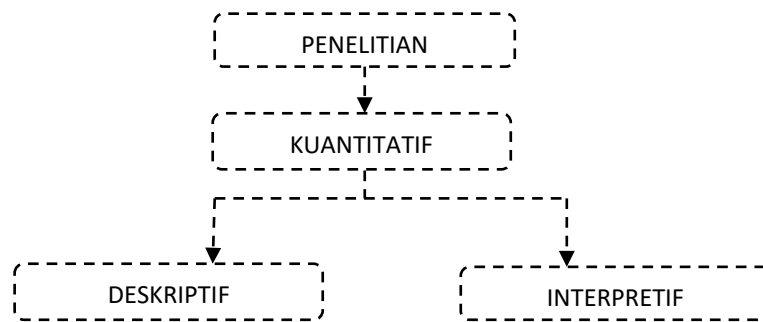
Dapat dipahami bahwa dengan Budaya Kerja kepala sekolah adalah perilaku kepala sekolah dalam memimpin, mengarahkan, membina dan mempengaruhi bawahan dalam menciptakan nilai-nilai perilaku yang menjadi kebiasaan baik dan berdampak baik pada hasil kerja individu atau lembaga. Berdasarkan hal tersebut maka indikator Budaya Kerja kepala sekolah dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Keterbukaan, Menghargai, Bekerjasama, Pembiasaan mensupport, komitmen dengan Punishment.

Berdasarkan data lapangan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah PAUD dapat di pengaruhi oleh 1) sikap Bawahan Guru-guru pendidiknya. 2) Perilaku Orangtua Siswa/wi. 3) Peran masyarakat sekitar sekolah PAUD 4) antara interaksi sesama siswa/wi (anak-anak) 5) Pelaporan administratif kedinas terkait, sedangkan budaya kerja akan lebih baik jika ada perlakuan yang berulang yang dapat mempengaruhi hasil unjuk kerja kearah yang lebih baik, oleh karena itu gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi budaya kerja, berdasarkan observasi lapangan budaya kerja belum optimal pada; 1) hasil pekerjaan kepala sekolah PAUD yang belum menuju pada nilai-nilai kebersamaan dilingkungan PAUD, masih secara individual. 2) sarana belajar PAUD yang masih jauh dari kebutuhan dasar anak didik. 3) penciptaan kebiasaan belajar untuk pendidik masih jauh dari budaya belajar yang humnis, masih menganggap anak-anak bukan partner belajar pendidik.

Penjelasan di atas memberi pengertian bahwa tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah PAUD di Kota Gorontalo.

## METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey untuk menguji gaya kepemimpinan kepala sekolah di Kota Gorontalo, diuji menggunakan teknik analisis path analisis, dengan pendekatan penelitian kuantitatif yang datanya disajikan secara deskriptif, melalui data primer, adapun tehnik pengumpulan data digunakan melalui observasi dan angket. Populasi dan sampelnya pada penelitian ini adalah kepala Sekolah PAUD di Kota Gorontalo sebanyak 102 sekolah yang menyebar pada 6 Kecamatan di Kota Gorontalo. Pengambilan sampel menggunakan prosedur sebagai berikut: 1) Menetapkan semua kepala Sekolah PAUD di Kota Gorontalo sebagai responden penelitian. 2) Menentukan secara undian dengan menggunakan simple random sampling sebanyak 55 orang. Menetapkan populasi yang tidak terambil sebagai responden ujicoba.



**Bagan 1. Alur Penelitian Deskriptif Kuantitatif**

**Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah PAUD**

No	Indikator Gaya Kepemimpinan	Nomor Butir	Jumlah
1	Bekerja sesuai dengan prosedur yang benar	1, 2	2
2	Peramah	3,4	2
3	Percaya penuh pada orang lain untuk dapat bertanggung jawab	5,6	2
4	Mahir dalam menciptakan kondisi untuk bekerjasama	7,8	2
5	Melaksanakan tugas diatas segala-galanya	9,10	2
6	Membuat orang lain mengerjakan apa yang diinginkan	11, 12, 13	3
7	Memperbaiki keterampilan dengan belajar dari pengalaman dan kesalahan	14, 15, 16	3
8	Mengetahui peraturan-peraturan serta metode-metode dengan baik,	17, 18, 19	3
9	Menilai tugas yang akan dikerjakan	20, 21, 22	3
10	Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	23,24	2
11	Memberi semangat yang tinggi	25, 26	3
12	Mempertahankan orang lain sesuai sifat masing-masing	27,28, 29,30	3
13	Memandang konflik sebagai hal yang wajar	31, 32	3
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>33</b>

Pengolahan data hasil ujicoba menunjukkan bahwa, dari 33 butir pernyataan dari angket, terdapat tiga yang tidak valid. Butir tersebut adalah, butir nomor 8, 22, dan 27. Ketiga butir ini dikategorikan dalam butir tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa  $r = 0,933$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  nilai  $r_{tabel} = 0,381$

Karena perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen menunjukkan sangat tinggi, dan hilangnya satu butir instrumen tidak menyebabkan hilangnya dimensi dan indikator variabel penelitian hilang, maka peneliti berketetapan menggunakan instrumen ini untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan jumlah 30 butir



**Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Budaya Kinerja Kepala Sekolah PAUD**

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Disiplin Kerja ,	1, 2,3, 4	4
2	Keterbukaan untuk memberi dan menerima informasi	5, 6,7, 8	4
3	Saling menghargai; individu, tugas, tanggungjawab dan mitra kerja	9, 10,11, 12	4
4	Kesediaan bekerjasama,	13, 14,15, 16	4
5	Penanaman nilai-nilai perilaku/ pembiasaan mensupport	17, 18,19, 20	4
6	Komitmen merfleksikan nilai-nilai hukuman	21, 22, 23, 24, 25, 26	6
7	Pengawasan produktivitas kerja yang bermanfaat.	27, 28,29, 30	4
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>30</b>

Uji validitas butir instrumen berbentuk angket Skala Likert, menggunakan rumus korelasi *Product Moment* adalah :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variable X dan variable Y, dua variable yang dikorelasikan.

N = Jumlah sampel

$\Sigma XY$  = Jumlah hasil perkalian antara skor butir X dan skor total butir Y

$\Sigma X$  = Jumlah seluruh skor butir X

$\Sigma Y$  = Jumlah seluruh skor total Y

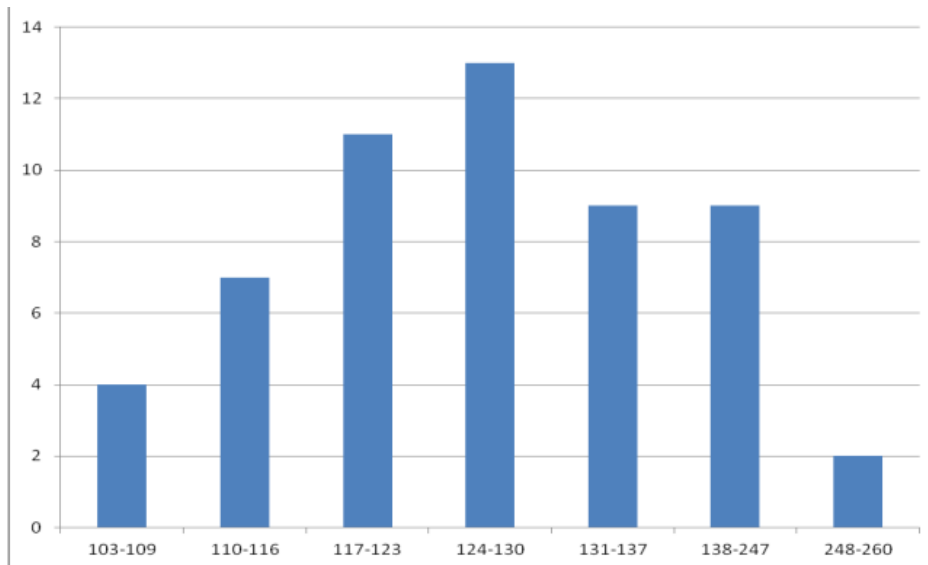
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Gaya Kepemimpinan.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan kemudin diolah secara statistik diperoleh bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai skor maksimum 150 dan skor minimum 103 sehingga rentang skor adalah sebesar 47 Diperoleh pula bahwa rata-rata sebesar 127,00 dengan simpangan baku 11,785 dan median 128. Secara lengkap data hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan**

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	103-109	4	7,27
2	110-116	7	12,73
3	117-123	11	20,00
4	124-130	13	23,64
5	131-137	9	16,36
6	138-147	9	10,91
7	148-160	2	9,09
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100</b>



Gambar 1. Skor gaya kepemimpinan divisualisasikan dalam histogram berikut

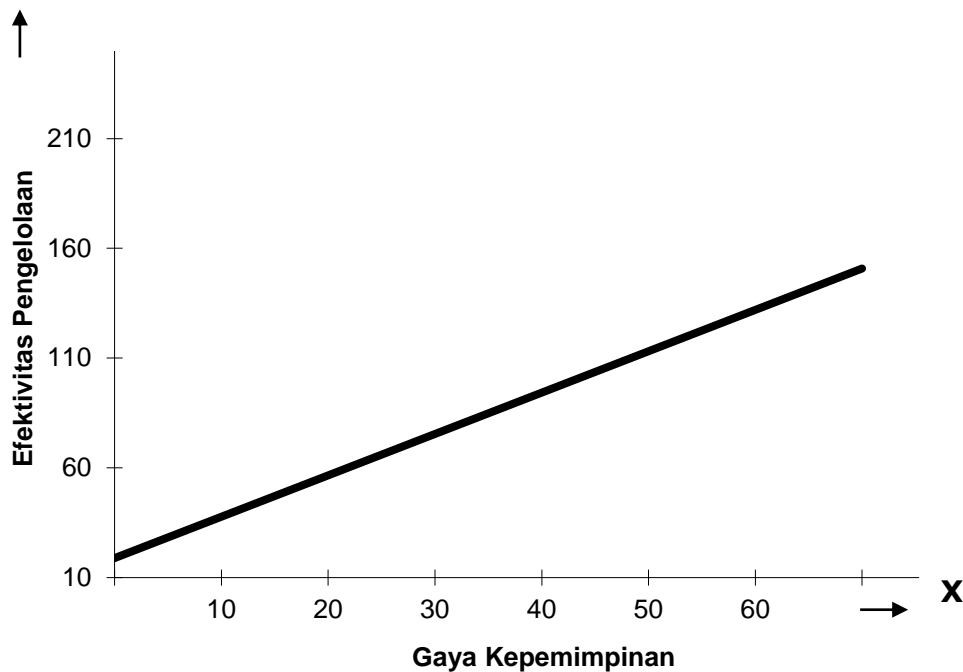
Merujuk pada hasil perhitungan regresi sederhana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Budaya Kerja diperoleh konstanta (a) sebesar 18,85 dan koefisien regresi (b) sebesar 0,85. Dari nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut maka dapat dituliskan persamaan regresi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya kerja adalah  $\hat{Y} = 18,85 + 0,85X_1$ . Hasil perhitungan uji linieritas persamaan regresi disajikan pada tabel analisis varians (ANOVA) sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Tabel Analisis Varians untuk Linieritas Regresi Budaya Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan

Sumber variansi	Dk	JK	KT	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	55	7005			
Regresi (a)	1	8921823	8921823	74,56	$F_{(0,95)(1, 55)} = 4,02$
Regresi (b/a)	1	5474,995	5474,995		
Residu	55	3891,732	73,42891		
Tuna cocok	33	2080.732	63.05248705	1,08	$F_{(0,95)(33,20)} = 2,04$
Error	20	1811	58.41935484		

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,02 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  adalah 4,02. Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi tersebut sangat signifikan. Hasil uji linieritas regresi menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1,08, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk=33;20$  adalah sebesar 2,04. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi variabel Budaya Kerja atas gaya kepemimpinan bersifat linear.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 18,85 + 0,85X_1$  adalah linier dan sangat signifikan. Liniernya persamaan ini dapat dilihat dari grafik kelinieran berikut.



Gambar 2. Grafik Garis Regresi Linear  $\hat{Y} = 18,85 + 18,85X_1$

Hasil pengujian persamaan regresi  $\hat{Y} = 18,85 + 18,85X_1$ , di atas menunjukkan bahwa, setiap kenaikan satu unit skor gaya kepemimpinan dapat menaikkan skor Budaya Kerja Kepala Sekolah PAUD sebesar 18,85 pada konstanta 18,85.

Hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur disajikan pada table berikut :

Tabel 5. Hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur

Koefisien jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keberartian	Kesimpulan
$P_{21}$ 0,544	4,716	1,67	Signifikan	Berpengaruh positif

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa koefisien jalur antara gaya kepemimpinan dengan efektifitas pengelolaan ( $\rho_{41}$ ) diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur tersebut signifikan.

### Pengaruh positif Budaya Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan persamaan koefisien jalur  $X_1$  ke  $Y$  yakni  $r X_1$  ke  $X_2$  yakni  $\rho_{21}=0,452$ , diperoleh bahwa koefisien jalur tersebut signifikan hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif maupun langsung variabel Budaya Kerja terhadap gaya kepemimpinan.

Selanjutnya kekuatan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Correlation* dan dilanjutkan dengan uji signifikansi dengan menggunakan uji t maupun menggunakan software SPSS

### Pengaruh positif Budaya Kerja dengan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah PAUD

Berdasarkan hasil analisa data yang telah diuraikan sebelumnya, maka temuan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan langsung dan positif Budaya kerja terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah PAUD. Berdasarkan nilai koefisien jalurnya yakni  $\rho_{41} = 0,452$  hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja memberikan kontribusi sebesar 10,68% terhadap peningkatan gaya Kepemimpinan kepala sekolah PAUD.



Budaya kerja menjadi faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan karena budaya kerja terhadap gaya kepemimpinan merupakan upaya seorang pemimpin untuk menciptakan nilai-nilai yang baik dan melakukan tindakan-tindakan yang dilakukan dengan bervariasi untuk menimbulkan hal-hal yang positif berupa perasaan senang, peramah, murah senyum, dapat menciptakan hubungan kekeluargaan, dengan semua warga sekolah PAUD, sehingga Budaya kerja dapat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah PAUD, melalui Disiplin Kerja, Keterbukaan, Menghargai, Bekerjasama, Pembiasaan mensupport, komitmen dengan Punishment.

Secara teoretis, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya. Kegagalan dan keberhasilan sekolah PAUD banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah PAUD menuju tujuannya.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah terbagi atas gaya demokratis, gaya otoriter, gaya *Laizzes-faire*, partisipatif dan gaya situasional. Gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personel dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Dalam tipe ini hubungan dengan anggota-anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan hubungan sebagai saudara, kakak dengan adiknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha mensimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya

Berdasarkan hal di atas, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan proses budaya kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah PAUD berdasarkan (Rindaningsih, 2012) adalah dengan memperhatikan gaya yang diterapkannya oleh kepala sekolah dalam kehidupan organisasi Sekolah PAUD. Misalnya, gaya kepemimpinan otoriter dipandang sebagai gaya yang berdasar atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Dalam kepemimpinan yang otoriter, kepala sekolah bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah. Kewajiban bawahan atau anggota-anggota hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran.

Pada Pendapat (Yayuk & Sugiyono, 2019) gaya *Laissez Faire*, kepala sekolah tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Sudah dapat dipastikan, kekuasaan dan tanggung jawab simpang siur, berserakan di antara anggota-anggota kelompok, tidak merata. Dengan demikian mudah terjadi kekacauan dan bentrokan-bentrokan. Tingkat kebersihan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya *laissez faire* semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya.

Gaya *participative management* menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin adalah jika berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komunikasi. Selain itu semua pihak dalam organisasi bawahan maupun pemimpin menerapkan hubungan atau tata hubungan yang mendukung (*supportive relationship*). Penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi sekolah akan memberikan nuansa pengelolaan sekolah yang lebih kondusif, di mana warga sekolah secara sadar dan penuh tanggung jawab melaksanakan pekerjaannya sehingga apa yang dicita-citakan sekolah dapat terwujud.

## SIMPULAN

Dari perolehan data yang kemudian dilakukan pengolahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini terdapat pengaruh positif Budaya Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, artinya dengan Budaya Kerja yang baik dari kepala sekolah

akan meningkatkan gaya Kepemimpinan kepala sekolah PAUD bersama bawahan dan anggota serta unsur sekolah (guru, orangtua, siswa/wi dan masyarakat sekitar sekolah PAUD serta pemerintah yang membidangi pengelolaan sekolah PAUD). Selanjutnya kepala Sekolah dapat meningkatkan kapabilitas kepemimpinannya melalui peningkatan budaya kerja dan gaya kepemimpinan agar dapat maksimal dalam mengelola sekolah Pendidikan Anak Usia Dini dengan baik.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak sekolah yang telah senantiasa mengizinkan dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan terimakasih juga kepada Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini yang telah memberikan masukan dalam penulisan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, R. S., & Suryono, Y. (2018). *Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Satuan Paud Dan Self-Efficacy Guru Dengan Kinerja Guru Di Kecamatan Bukit Kerman Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi*. 2(November), 1998. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.21831/amp.v6i2.20335>
- Astianto, S. A., & Rustiana, A. (2018). Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 744–760.
- Carrasco-Embuela, V., & Suárez-Llorca, C. (2010). Successful school management in contexts with challenges (some lessons from practice). *Journal of Human Sport and Exercise*, 5(3), 418–429. <https://doi.org/10.4100/jhse.2010.53.12>
- Fatimah, D. F., & Rohmah, N. (2016). Pola Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini di PAUD Ceria Gondangsari Suowono Jawa Tengah: Tahun Pelajaran 2015-2016. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 247–273. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/manageria/article/view/12-05>
- Firmansyah, E. A., & Wardhana. (2016). Penguatan Manajemen Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini ( Paud ) Di Desa Garawangi Dan Desa Rancaputat Kabupaten Majalengka. *Jurnal Penelitian*, 10(2), 253–270.
- Halim Yustiyawan, R., Supriyanto, A., & Mustiningsih. (2016). Hubungan Pengembangan Karir, Kompetensi Profesional, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Paud Di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik. *Jurnal Pendidikan : Teori, Penelitian Dan Pengembangan*, 1(7), 1297–1304.
- Hamdani, dede, & Nurjanah, S. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri di Provinsi DKI Jakarta*. XII, 91–109.
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 234. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>
- Kusumawati, D. (2016). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Manajemen Pembelajaran Paud. *Satya Widya*, 32(1), 41. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2016.v32.i1.p41-48>
- Octaviana, M. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Kepemimpinan Impian Transformasional Kepala Sekolah*, 12, 7.
- 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.  
<https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>

- Ramadoni, W., & Arifin, I. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus Di Paud Islam Sabilillah Dan Sdn Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo)*. 1500–1504.
- Rindaningsih, I. (2012). Pengembangan Model Manajemen Strategik Berbasis (beyond center and circle Time) BCCT Pada PAUD. *PEDAGOGIA: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 213. <https://doi.org/10.21070/pedagogia.v1i2.42>
- Senny, M. H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197–209. <https://doi.org/10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209>
- Shofa, M. F. (2018). Implementasi Manajemen Pendidikan Inklusi di PAUD Inklusi Saymara Kartasura. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 3(2). <https://doi.org/10.22515/attarbawi.v3i2.1337>
- Stit, I., & Nusantara, P. (2019). *Manajemen Pembelajaran Paud ( Studi Kasus Paud Al Urwatul Usqo Kalijaga Kec Aikmel )*. 7, 99–107.
- Sukiyanto, & Maulidah, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)*, 6(1), 59–64.
- Suriansyah, A. dan aslamiah. (2014). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Guru, Orang Tua, dan Masyarakat dalam Membentuk Karakter Siswa. *Cakrawala Pendidikan*, 2(XXXIV), 234–247.
- Triwiyanto, T. (2009). *Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pelaporan, penilaian kinerja, manajerial kepala sekolah*. 67–77.
- Utami, W. Y. D., Jamaris, M., & Meilanie, S. M. (2019). Evaluasi Program Pengelolaan Lembaga PAUD di Kabupaten Serang. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 67. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.259>
- Yayuk, S., & Sugiyono. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Pendidikan terhadap Kualitas Proses Belajar Mengajar dan Dampaknya dengan Kompetensi Lulusan SMK di Kabupaten Gunungkidul*. 7(1), 84–96.