

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Darul Ulum Budi Agung Medan

Fachri Habib¹, M. Muflih Dermawan², Hasbih Soleh Suryadi³, Lucky Tirta Nurarfiansyah⁴,
Abdul Fattah Nasution⁵

fachrihabib22@gmail.com¹, mmuflihdermawan51@gmail.com²,

hasbihsoleh2003@gmail.com⁴, luckysyah1003@gmail.com⁴,

abdulfattahnasution@uinsu.ac.id⁵

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the leadership style of the madrasah head on teacher performance at MTs Darul Ulum Budi Agung Medan. The method used in this research is a quantitative approach with Pearson Product Moment simple correlation analysis technique. Data were collected through questionnaires distributed to 22 educators. The results of the analysis show that there is a moderate relationship between the principal's leadership style and teacher performance, with a correlation coefficient (r_{xy}) of 0.367. The coefficient of determination (KH) obtained is 13.46%, which means that the principal's leadership style affects teacher performance by 13.46%, while the remaining 86.54% is influenced by other factors. The significance test shows that the relationship is significant, with a t count of 4.207, which is greater than the t table of 2.086 at the 5% significance level. These findings emphasize the importance of the role of madrasah principals in creating a supportive work environment for teachers to improve their performance.

Keywords: Leadership Style, Teacher Performance, Madrasah Principal, Correlation, Islamic Education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Darul Ulum Budi Agung Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis korelasi sederhana Product Moment Pearson. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 22 tenaga

pendidik. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,367. Koefisien determinasi (KH) yang diperoleh adalah 13,46%, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru sebesar 13,46%, sementara sisanya 86,54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Uji signifikansi menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan, dengan nilai *t* hitung sebesar 4,207, yang lebih besar dari *t* tabel 2,086 pada taraf signifikansi 5%. Temuan ini menekankan pentingnya peran kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru, Kepala Madrasah, Korelasi, Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menentukan arah dan kesuksesan suatu organisasi, termasuk institusi pendidikan. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah memegang peranan sentral sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas manajemen, pengelolaan sumber daya, serta pencapaian tujuan pendidikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah tidak hanya mempengaruhi tata kelola lembaga, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja guru yang menjadi salah satu komponen kunci dalam proses pembelajaran.

Mts Darul Ulum Budi Agung sebagai salah satu institusi pendidikan Islam diharapkan mampu memberikan pelayanan pendidikan yang optimal kepada para siswa. Untuk mencapai hal ini, kinerja guru sangatlah penting, mengingat mereka adalah ujung tombak dalam proses belajar-mengajar. Namun, kinerja guru ini tidak berdiri sendiri; banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala madrasah. Berbagai gaya kepemimpinan, seperti otoriter, demokratis, dan transformasional, dapat memberikan dampak yang berbeda-beda terhadap motivasi, kinerja, dan hubungan antar personil di lingkungan kerja.

Identifikasi gaya kepemimpinan kepala madrasah di Mts Darul Ulum Budi Agung menjadi hal penting untuk memahami bagaimana pemimpin tersebut mempengaruhi suasana

kerja dan kinerja guru. Selain itu, hubungan antara guru dan kepala madrasah juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti komunikasi, kepercayaan, dan dukungan institusional. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru dan apa saja faktor yang memperkuat hubungan kerja antara guru dan kepala madrasah.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang sangat penting dan menarik untuk dikaji berkaitan dengan manajemen organisasi. Para pakar manajemen telah banyak memberikan tentang pengertian dan teori kepemimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, hal tersebut disebabkan organisasi tidak dapat dipisahkan dengan kepemimpinan. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin organisasi, bahkan maju mundurnya suatu organisasi sering diidentikkan dengan perilaku kepemimpinan pimpinannya. Dengan demikian, pemimpin harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan organisasi atau lembaga yang dipimpin, hal ini menempatkan posisi pemimpin yang sangat penting dalam suatu organisasi atau pada lembaga tertentu. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan motivasi kerja. (Asyari, 2020).

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok terorganisir sehingga mereka rela mengikuti dan melakukan apa yang pemimpin perintahkan. Pada setiap organisasi atau kelompok selalu mempunyai pemimpin dan apabila suatu kelompok tidak ada pemimpin, kegiatan yang dilakukan tidak akan terarah. Pemimpin ialah seorang yang mempunyai bawahan dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan. Pengaruh positif pemimpin akan menjadi acuan bagi pengikutnya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda. Kepemimpinan merupakan aspek pokok dalam pencapaian tujuan organisasi Menurut

Marie Dalton (2011:234) Kepemimpinan adalah: “Leadership is the process of influencing the activities of individuals or organized groups so that they follow and do willingly what the leader wants them to do”. (Lantu & Irfana, 2019)

Adapun beberapa gaya kepemimpinan menurut Dimiyanti (2014:71), antara lain:(Lantu & Irfana, 2019)

1. Gaya kepemimpinan diktator/otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan pada diri pemimpin secara penuh. Pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan, memberitahukan sasaran yang hendak dicapai, juga menyampaikan cara mencapai sasaran tersebut.
2. Gaya kepemimpinan autokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.
3. Gaya kepemimpinan demokratis/partisipatif merupakan pemimpin yang cenderung menyertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan metode kerja dan tujuan yang hendak dicapai, dan memandang umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Ciri-ciri kepemimpinan demokratis: (i) semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi. Keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin, (ii) kegiatan-kegiatan didiskusikan, dan (iii) para anggota bebas bekerja dengan siapa saja. Pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
4. Gaya kepemimpinan kendali bebas (*lassesfaire*) merupakan gaya kepemimpinan yang secara keseluruhan memberikan kebebasan pada karyawan atau kelompok dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara karyawannya. Ciri-ciri kepemimpinan kendali bebas: (i) kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin, (ii) bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat setiap anggota selalu siap apabila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya, (iii) dalam menentukan tugas, sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin, dan (iv) pemimpin terkadang

memberikan komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Kinerja Guru

Mengingat kinerja guru terdiri dari dua kata yaitu kinerja dan guru, maka akan diuraikan satu persatu lebih dahulu kemudian akan dijelaskan secara utuh sehingga akan tergambar pengertian keduanya. Guru adalah seorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya didepan kelas, disamping itu guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, afektif dan psikomotor.

Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 yaitu “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Pendapat lain menyatakan bahwa guru adalah “salah satu komponen manusiawi yang dalam proses mengajar ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang berpotensi didalam pembangunan. (Vienty & Ajepri, 2022).

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Keterampilan merupakan modal yang penting yang harus dibawa seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antara pribadi serta kecakapan teknik. Kenyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunardi (2005) dalam Ismail (2011:54), menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan untuk menyelesaikannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktifitas kerja. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu:

1. Guru sebagai pengajar.
2. Guru sebagai pembimbing.
3. Guru sebagai administrator kelas.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung di lingkungan sekolah, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi 6 bawahannya. Kepala sekolah atau madrasah sebagai pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap bagaimana guru menjalankan tugas-tugas mereka dan berinteraksi dengan siswa, sesama guru, serta pihak sekolah lainnya.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang sering diterapkan dalam lingkungan pendidikan, antara lain:(Rosaliawati et al., 2020)

1. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin dengan gaya ini menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan melampaui ekspektasi. Mereka menciptakan visi yang jelas dan membangun lingkungan kerja yang mendukung kreativitas serta inovasi. Kepemimpinan transformasional sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja guru karena guru merasa didukung, termotivasi, dan diberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional.

2. Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional lebih fokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan guru. Pemimpin memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja guru. Meskipun pendekatan ini dapat meningkatkan kinerja dalam jangka pendek karena guru termotivasi oleh reward, namun dalam jangka panjang, guru mungkin tidak terinspirasi untuk berinovasi atau mengembangkan keterampilan baru jika hanya bergantung pada reward eksternal.

3. Kepemimpinan Demokratis (Partisipatif)

Pemimpin dengan gaya ini melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab di kalangan guru. Melalui diskusi terbuka dan partisipasi aktif, guru merasa dihargai, yang dapat meningkatkan motivasi mereka dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka di kelas. Keterlibatan ini juga dapat memperbaiki komunikasi dan kolaborasi di antara staf pengajar.

4. Kepemimpinan Otoriter

Gaya ini ditandai dengan kontrol penuh dari pemimpin terhadap keputusan dan pelaksanaan tugas. Pemimpin otoriter memberikan sedikit ruang untuk partisipasi guru dalam pengambilan keputusan. Gaya ini dapat menghasilkan kinerja yang cepat dan terarah, tetapi dapat menimbulkan resistensi dan menurunkan moral guru dalam jangka panjang karena mereka merasa kurang dihargai dan terbatas dalam kreativitas.

Adapun pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yaitu, antara lain:

1. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan yang mendukung dan mendorong partisipasi, seperti kepemimpinan transformasional atau demokratis, dapat meningkatkan motivasi guru dan kepuasan kerja mereka. Ketika guru merasa diperhatikan, diakui kontribusinya, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan memberikan yang terbaik untuk siswa mereka. (Hutahaean, 2012)

2. Pengembangan Profesional Guru

Gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan bagi guru untuk berkembang secara profesional, baik melalui pelatihan, mentoring, atau kolaborasi, akan meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar. Ini tidak hanya berdampak positif pada kinerja mereka, tetapi juga pada hasil belajar siswa. Kepemimpinan yang mendukung pengembangan karier dapat membuat guru merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka secara terus-menerus.

3. Lingkungan Kerja yang Positif

Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kolaborasi antar guru akan menciptakan sinergi yang kuat. Guru yang bekerja dalam tim yang solid dan dalam suasana yang kondusif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka merasa didukung oleh rekan kerja dan pimpinan.

4. Pengelolaan Konflik

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola konflik di sekolah, terutama yang melibatkan guru, dapat meminimalisir gangguan terhadap kinerja guru. Pemimpin yang bijaksana dalam menyelesaikan masalah interpersonal dan operasional di sekolah mampu menjaga harmoni dan efisiensi dalam lingkungan kerja, sehingga guru dapat fokus pada tugas utama mereka, yaitu mengajar.

Secara keseluruhan, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru sangatlah erat. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru untuk mengoptimalkan potensi mereka, meningkatkan kinerja, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang lebih besar. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan dan potensi guru serta mengarahkan mereka dengan pendekatan yang sesuai akan menciptakan tim pengajar yang solid dan berkinerja tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs Darul Ulum Budi Agung Medan. Populasi penelitian adalah tenaga pendidik, dengan sampel sebanyak 22 tenaga pendidik yang diambil secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert untuk mengukur hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment untuk mengukur hubungan kedua variabel, serta koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan interpretasi statistik yang menunjukkan tingkat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang dilakukan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Darul Ulum Budi Agung Medan, peneliti menggunakan statistik parametrik untuk menguji hipotesis asosiatif. Teknik yang diterapkan adalah teknik korelasi sederhana Product Moment Pearson. Dengan menggunakan rumus yang

sesuai, peneliti dapat menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru secara kuantitatif, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan tersebut.

Rumus yang digunakan adalah:

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

- Membuat Ha dan Ho

Ha: Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di Mts Darul Ulum Budi Agung Medan

Ho: Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Mts Darul Ulum Budi Agung Medan

Hipotesis dalam statistik:

Ha: $p = 0$

Ho: $p \neq 0$

- Untuk memudahkan perhitungan korelasi, maka menggunakan table penolong, yaitu:

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	34	32	1156	1024	1088
2	34	32	1156	1024	1088
3	34	32	1156	1024	1088
4	33	28	1089	784	924
5	39	35	1521	1225	1365
6	41	37	1681	1369	1517
7	46	37	2116	1369	1702
8	41	37	1681	1369	1517
9	41	39	1681	1521	1599
10	37	39	1369	1521	1443
11	37	40	1369	1600	1480
12	40	40	1600	1600	1600
13	42	40	1764	1600	1680
14	38	40	1444	1600	1520
15	38	40	1444	1600	1520
16	38	40	1444	1600	1520

17	34	34	1156	1156	1156
18	37	35	1369	1225	1295
19	42	34	1764	1156	1428
20	37	35	1369	1225	1295
21	36	32	1296	1024	1152
22	36	32	1296	1024	1152
TOTAL	835	790	31921	28640	30129

- Dilanjutkan dengan memasukkan angka statistik yang terdapat di dalam tabel kepada rumus:

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

$$r_{xy} = \frac{22 (30129) \cdot (835) \cdot (790)}{\sqrt{\{22 (31921) - (835)^2\} \cdot \{22 (28640) - (790)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{662838 - 659650}{\sqrt{5037.14980}}$$

$$r_{xy} = \frac{3188}{8686,44}$$

$$r_{xy} = 0,367$$

- Koefisien relasi adalah 0,367 termasuk pada interval hubungan yang sedang, jadi terdapat hubungan yang sedang antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Mts Darul Ulum Budi Agung Medan.
- Dilanjutkan dengan besarnya koefisien determinasi atau kekuatan hubungan antara kedua variabel dengan rumus:

$$KH = r^2 \times 100\%$$

$$KH = 0,367^2 \times 100\%$$

$$KH = 0,1346 \times 100\%$$

$$KH = 13,46$$

Jadi, kekuatan hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Darul Ulum Budi Agung Medan adalah sebanyak 13,46% atau 13,46% gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Adapun sisanya 86,54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

- Menguji signifikansi korelasi yaitu apakah korelasi sebesar 0,367 berlaku pada seluruh sampel atau juga berlaku pada populasi, dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}} \dots\dots\dots$$

Diketahui:

r: Koefisien Relasi

n: Jumlah Sampel

Kaidah pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel} , maka korelasi **signifikan**

Jika $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel} , maka korelasi **tidak signifikan**

Ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (db) = n-2

$$t = \frac{0,367\sqrt{22-2}}{\sqrt{1-(13,46)^2}}$$

$$t = \frac{0,367 \cdot 4,472}{0,390}$$

$$t = \frac{1,641}{0,390}$$

$$t = 4,207$$

Jika, nilai t_{tabel} yang diambil untuk dk 20 pada taraf 5% adalah 2,086, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,207 > 2,086$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Darul Ulum Budi Agung Medan adalah signifikan.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Darul Ulum Budi Agung Medan. Dengan menggunakan metode statistik parametrik, khususnya teknik korelasi sederhana Product Moment Pearson, peneliti berhasil menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut secara kuantitatif.

Dari analisis yang dilakukan, diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,367. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh

kepala madrasah, semakin baik pula kinerja guru yang ada di lembaga tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Selanjutnya, peneliti menghitung koefisien determinasi (KH) yang diperoleh sebesar 13,46%. Ini berarti bahwa sekitar 13,46% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Sementara itu, sisanya sebesar 86,54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan, ada banyak variabel lain yang juga berkontribusi terhadap kinerja guru, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan dari rekan sejawat.

Untuk menguji signifikansi korelasi, peneliti melakukan perhitungan yang menunjukkan nilai thitung sebesar 4,207. Nilai ini lebih besar dari ttabel (2,086) pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan 20. Hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru adalah signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh nyata terhadap kinerja guru di MTs Darul Ulum Budi Agung Medan.

Implikasi dari hasil penelitian ini sangat penting bagi pengelolaan pendidikan di MTs Darul Ulum Budi Agung Medan. Kepala madrasah perlu memperhatikan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang positif untuk meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Mengingat bahwa hanya 13,46% dari kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Variabel seperti pelatihan profesional, dukungan dari manajemen, dan kondisi lingkungan kerja juga perlu diteliti untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Secara keseluruhan, penelitian ini berhasil menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru di MTs Darul Ulum

Budi Agung Medan. Hasil ini menekankan pentingnya peran kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru untuk berprestasi.

KESIMPULAN

Dalam mini riset di MTs Darul Ulum Budi Agung Medan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang diterapkan berfungsi sebagai motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka dalam proses pembelajaran.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan sedang antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru, dengan koefisien relasi sebesar 0,367. Ini berarti sekitar 13,46% dari kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji statistik juga menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan, yang mengindikasikan bahwa perubahan dalam gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi kepala madrasah untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

SARAN

Kepala madrasah di MTs Darul Ulum Budi Agung Medan disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan demokratis. Pendekatan ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Selain itu, penting untuk menyediakan program pelatihan bagi kepala madrasah guna meningkatkan keterampilan dalam komunikasi, motivasi, dan pengelolaan konflik, sehingga mereka dapat memberikan dukungan yang lebih efektif kepada guru.

Menciptakan lingkungan kerja yang positif juga krusial, di mana guru merasa dihargai dan didorong untuk berinovasi. Evaluasi berkala terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja guru diperlukan untuk mengidentifikasi area perbaikan dan memastikan strategi yang diterapkan efektif. Terakhir, mendorong kolaborasi dan komunikasi yang baik antara kepala madrasah dan guru akan memperkuat hubungan kerja, menciptakan tim yang solid dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.14>
- Hutahaean, W. S. (2012). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 1(1), 61–71.
- Lantu, R. Z., & Irfana, T. B. (2019). Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(1). <https://doi.org/10.31599/jmu.v6i1.494>
- Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61–71. <https://doi.org/10.17977/um027v3i12020p61>
- Samrawati, Hasibuddin, & Surani. (2023). Peranan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Guppi Gunung Jati Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. *Journal on Education*, 6(1), 3794–3811.
- Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(September), h. 131.