

Vol. I No. 2 April - Juni 2021

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA MADRASAH
DENGAN KINERJA GURU DI MTS AMIN DARUSSALAM BANDAR SETIA KEC.
PERCUT SEI TUAN KAB. DELI SERDANG**

Cici Claudia Cahya¹
Drs. Hendri Fauza, M.Pd²
Dr. Makmur Syukri, M.Pd³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Amin Darussalam Bandar Setia. Penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian berjumlah 30 guru di MTs Amin Darussalam Bandar Setia. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan analisis korelasi Product Moment dari Person untuk mengetahui suatu hubungan antara dua variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah (X) dan variabel Kinerja Guru (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) berdasarkan uji kecenderungan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah (X) tergolong Cukup atau Sedang dengan nilai sebesar 33,3%. (2) hasil uji kecenderungan Kinerja Guru (Y) tergolong Baik atau Tinggi dengan nilai sebesar 37% (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Amin Darussalam Bandar Setia, dengan membandingkan nilai $r_{hitung} = 0,563$ lebih besar dari pada nilai $r_{tabel} = 0,361$ dengan $N=30$ pada taraf signifikansi 5% atau $\alpha=0,05$. Korelasi antara Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru 0,563 berada pada kategori Cukup atau Sedang, oleh karena itu H_a diterima dan H_o ditolak.

Keyword: Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Madrasah sebagai sebuah lembaga pendidikan dalam rangka mewujudkan tujuan sebagai sebuah lembaga yang dapat menciptakan sumber daya manusia yang handal dituntut untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan tertib, terarah dan berkesinambungan. Sebagai sebuah lembaga pendidikan, madrasah memiliki tujuan untuk menciptakan siswa yang berprestasi dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan dapat bersaing (Aviana, B. 2017).

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan proses mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu-individu dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Seperti halnya kepemimpinan kepala madrasah, maka ia memiliki peran dalam mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Abd. Haris, 2013).

Dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan kepala madrasah banyak ditentukan oleh kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor urgen dalam menunjang tercapainya tujuan madrasah. Tugas kepala madrasah berkaitan langsung dengan cara bagaimana mempengaruhi, mengendalikan, dan memperdayakan orang-orang dalam madrasah secara baik, seperti guru, siswa, dan Tenaga Kependidikan. Kepala madrasah dalam kepemimpinannya selain bertanggung jawab terhadap operasional kegiatan madrasah, juga

menentukan tujuan madrasah. Kegagalan dan/atau keberhasilan madrasah selalu mendapat perhatian utama adalah kepala madrasah. Hal ini sangat beralasan karena kepala madrasah merupakan orang yang secara legal formal mempunyai otoritas untuk mengelola dan memimpin madrasah. (Yulius, 2018).

Dari sekian banyak gaya kepemimpinan yang ada hingga saat ini kita khususnya seorang pemimpin sulit untuk memilih gaya kepemimpinan yang seperti apakah yang terbaik. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan yang dianggap sangat baik untuk diterapkan dalam suatu kondisi, belum tentu cocok diterapkan dalam kondisi lain. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin harus disesuaikan dengan situasi, sifat dan perilaku orang yang dipimpin. Oleh karena itu menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus fleksibel dalam menentukan gaya kepemimpinan lain yang dianggap sesuai untuk keperluan organisasi.

Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif tidak hanya terpaku untuk menggunakan satu gaya kepemimpinan saja tetapi perlu dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan yang lain. Sebab setiap gaya kepemimpinan memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing. Jadi memang sulit menentukan gaya kepemimpinan manakah yang terbaik. Hal terpenting bagi seorang pemimpin hendaknya dengan cerdas mengetahui gaya kepemimpinan apa yang harus digunakan dalam situasi dan kondisi yang saat itu sedang dihadapi dalam organisasi atau kepemimpinannya. (Samsu, 2014).

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dan memikul tanggung jawab atas akibat dan resiko yang timbul sebagai konsekuensi dari keputusan yang diambilnya. Seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan, keterampilan, informasi yang mendalam terhadap proses menyaring satu keputusan yang tepat. Di samping itu, gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola organisasi harus dapat mempengaruhi, dan mengarahkan segala tingkah laku bawahan, sehingga tingkah laku bawahan sesuai dengan keinginan pemimpin. Apapun gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi serta kenyamanan bagi para anggotanya dan perubahan ke arah yang lebih baik sehingga pencapaian tujuan akan terlaksana. (Sowiyah, 2016).

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah dan terutama masalah yang berhubungan dengan bawahan. Oleh karena itu, situasi dalam menetapkan dan menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan masalah yang dihadapi terutama dalam meningkatkan kinerja guru di suatu lembaga pendidikan menjadi penting melihat situasi dimana kepemimpinan itu berlangsung.

Hersey dan Blanchard dalam Miftah Thoha mengemukakan Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dengan memahami kesiapan dan kematangan guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di madrasah. Kunci efektivitas kepemimpinan dalam model ini adalah menyesuaikan situasi dengan gaya yang sesuai dengan kesiapan bawahan dengan menggunakan empat gaya, antara lain: Intruksi, Konsultasi, Partisipasi, dan Delegasi. (Miftah Thoha, 2015).

Kesiapan dan kematangan guru dapat diamati pada kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran meliputi kegiatan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi/menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi

akademik dan kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk guru. Seorang guru dituntut untuk terus bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari komitmen kerja yang tinggi, selalu mampu menjalankan tugasnya dengan baik serta memiliki dedikasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil *prasurvey* yang dilakukan peneliti di MTs. Amin Darussalam Bandar Setia bahwa kinerja guru di MTs Amin Darussalam Bandar Setia menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal, dapat dilihat dari: (1) masih ada guru yang datang terlambat ke madrasah, (2) masih ada guru yang belum memahami pembuatan rencana pembelajaran dan tidak menyiapkan rencana pembelajaran untuk setiap pertemuan hanya berpedoman pada buku Paket dan LKS, (3) guru tidak membawa rencana pembelajaran setiap hari hanya dibawa pada saat pemeriksaan laporan pada akhir semester (4) guru masih menggunakan metode ceramah dan belum menggunakan media pembelajaran yang bervariasi, (6) kepala madrasah belum rutin memberikan arahan dan bimbingan kepada guru, dan (7) suasana kerja yang kurang kondusif berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang dirasa kurang sesuai dengan kondisi guru di madrasah.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang untuk melakukan dan tidak melakukan sesuatu dan kekuasaan adalah kemampuan pemimpin untuk memengaruhi tingkah laku bawahan sedemikian rupa, sehingga tingkah laku pelaku bawahan sesuai dengan keinginan dari pemimpin yang memiliki kekuasaan. Sehingga dalam organisasi agar dapat maju harus mempunyai kepemimpinan dan kekuasaan yang baik. (Amiruddin, 2019).

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi semua anggota organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Candra, 2017).

Gaya berasal dari bahasa Inggris yaitu *Style*. Gaya adalah cara seseorang dalam berperilaku sehari-hari. Gaya berhubungan dengan perilaku seseorang yang mengatur dirinya dalam beraktivitas serta untuk mencapai cita-cita yang diinginkannya. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. (Rahmat dan Candra, 2017).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi atau lembaga pendidikan pada dasarnya tergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan.

Leadership style is the way in which the functions of leadership are carried out, the way in which the manager typically behaves towards members of the group. Gaya kepemimpinan adalah cara di mana

fungsi-fungsi kepemimpinan dijalankan, cara di mana pemimpin biasanya berperilaku terhadap anggota kelompok.

Pendekatan situasional, pendekatan ini didasarkan atas asumsi bahwa keberhasilan kepemimpinan bergantung pada situasi dan kondisi. Suatu organisasi atau lembaga memiliki ciri-ciri khusus dan keunikan tersendiri. Demikian pula pada organisasi atau lembaga sejenis pun akan menghadapi masalah yang berbeda, semangat dan watak bawahan yang berbeda karena lingkungan yang berbeda pula. Situasi dan kondisi ini harus dihadapi dengan pola kepemimpinan yang berbeda pula. Banyak kemungkinan yang dapat diterapkan dalam pola kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi, sehingga pendekatan ini dinamakan juga pendekatan situasional. Pemimpin dituntut menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda pada situasi dan tingkat kematangan orang yang dipimpin berbeda. (Siti, 2015).

“Situational leadership based on the ‘readiness’ level of the people the leader is attempting to influence. Readiness is the extent to which followers have the ability and willingness to accomplish a specific task. It is not a personal characteristic of the individual, but how ready the individual is to perform a particular task”. (Siti, 2015).

Kepemimpinan situasional berdasarkan tingkat 'kesiapan' orang-orang yang coba dipengaruhi oleh pemimpin. Kesiapan adalah sejauhmana bawahan memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas dan seberapa siap individu untuk melaksanakan tugasnya.

Hakikat gaya kepemimpinan situasional menekankan kepada perilaku pimpinan dengan bawahan yang dihubungkan dengan tingkat kematangan dan kesiapan bawahannya. Kematangan (*maturity*) merupakan kemauan dan kemampuan bawahan (*followers*) untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilaku sendiri. Tingkat kesiapan bawahan untuk menerima sikap, tingkah laku, dan gaya kepemimpinan atasan yang dipengaruhi dua faktor. Pertama, faktor kemampuan yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki bawahan. Kedua, faktor kemauan yaitu kehendak, kemauan, dan motivasi bawahan. Dari kedua faktor di atas dapat diklasifikasikan menjadi empat tingkat kesiapan bawahan mulai dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesiapan tingkat 1 atau M1 (*Maturity 1*): Tidak mampu dan tidak mau.
- 2) Kesiapan tingkat 2 atau M2 (*Maturity 2*): Tidak mampu dan mau.
- 3) Kesiapan tingkat 3 atau M3 (*Maturity 3*): Mampu, tetapi tidak mau.
- 4) Kesiapan tingkat 4 atau M4 (*Maturity 4*): Mampu dan mau. (Cuk Jaka, 2020).

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Miftah Thoha dalam model ini terdapat empat gaya, antara lain:

- 1) Intruksi (*telling*), kepala madrasah menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan. Kepala madrasah memberikan intruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka.
- 2) Konsultasi (*selling*), kepala madrasah masih banyak memberikan pengarahan dan masih membuat keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan meningkatkan komunikasi dua arah dan perilaku mendukung, dengan berusaha mendengarkan perasaan bawahan tentang keputusan yang dibuat, serta ide-ide dan saran-saran mereka.
- 3) Partisipasi (*participating*), kepala madrasah banyak memberikan dukungan namun sedikit dalam pengarahan. Dalam gaya ini pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para pengikutnya, dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Delegasi (*delegating*), kepala madrasah memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Kepala madrasah mendelegasikan keputusan-keputusan dan tanggung jawab

pelaksanaan tugas kepada bawahannya. Dalam hal ini bawahanlah yang memiliki *control* untuk memutuskan bagaimana cara pelaksanaan tugas. Pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakan tugas mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri. (Miftah Thoha, 2015).

Kinerja Guru

Guru merupakan orang yang diharapkan kehadiran dan perannya dalam pendidikan, sebagai sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan, figur guru harus terlibat dalam agenda pembicaraan, terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal dimadrasah. Perihal itu tidak bisa disangkal sebab karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. Sebagian besar waktu guru ada dimadrasah, sisanya ada dirumah dan dimasyarakat. (Hasan, 2009).

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti meningkatkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di madrasah wajib bisa menjadikan dirinya selaku orang tua kedua. Dia wajib sanggup menarik simpati sehingga dia jadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang diberikan, sebaiknya bisa jadi motivasi untuk siswanya dalam belajar. warga menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya sebab sebab dari seseorang guru, di depan membagikan suri tauladan, ditengah-tengah membangun, serta dibelakang membagikan dorongan serta motivasi, perihal ini cocok dengan ungkapan *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*. Maksudnya guru berkewajiban mencerdaskan kahidupan bangsa mengarah pembuatan manusia Indonesia seutuhnya yang bersumber pada Pancasila. (Jamil, 2014).

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai guru di madrasah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan madrasah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan madrasah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang ditunjukkan melalui penampilan, perbuatan, serta prestasi kerjanya. (Madjid, 2016).

Menurut Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010 Kompetensi dan indikator penilaian kinerja guru yaitu:

- 1) Pedagogik
 - a) Menguasai karakteristik peserta didik
 - b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
 - c) Pengembangan kurikulum
 - d) Kegiatan pembelajaran yang mendidik
 - e) Pengembangan potensi peserta didik
 - f) Komunikasi dengan peserta didik
 - g) Penilaian dan evaluasi
- 2) Kepribadian
 - a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional
 - b) Menunjukkan pribadi dewasa dan teladan
 - c) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
- 3) Sosial

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif
 - b) Berkomunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat
- 4) Profesional
- a) Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
 - b) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

HIPOTESIS

Berdasarkan pada kajian Teori dan kerangka berfikir, maka peneliti mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu:

Ha: Terdapat Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru di MTs Amin Darussalam.

Ho: Tidak Terdapat Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru di MTs Amin Darussalam.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Penelitian korelasi adalah penelitian yang digunakan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila terdapat hubungan berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan tersebut. (Sugiyono, 2013). Penelitian korelasi digunakan untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Amin Darussalam Bandar Setia.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi juga sering disebut universe. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui dengan pasti jumlahnya disebut "*populasi infinitif*" atau tidak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti disebut "*populasi finitif*" atau terbatas. (Syahrudin dan Salim, 2012), Maka populasi dalam penelitian ini adalah 30 guru di MTs Amin Darussalam Bandar Setia.

Teknik sampling yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2013). Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang terdapat di MTs Amin Darussalam Bandar Setia yang berjumlah 30 guru.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Kegiatan observasi yaitu penelitian mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian di MTs Amin Darussalam. Observasi dilakukan pada saat prasurvey untuk memperoleh data awal (Jonathan, 2006).

Angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab angket merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan diisi dengan lengkap dan kemudian mengembalikan kepada peneliti. (Sugiyono, 2013).

UJI VALIDITAS DAN UJI REABILITAS INSTRUMEN

1. Uji validitas

- a. Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 20 butir variabel (X) Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah terdapat 19 butir instrument yang valid dan 1 butir tidak valid, yakni nomor butir 20 dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ menggunakan SPSS versi 26.
 - b. Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 25 butir variabel Y Kinerja Guru terdapat 25 butir instrument yang valid.
2. Uji Reabilitas

Suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha $\geq 0,70$. (Eko, 2012). Oleh karena itu angket Gaya Kepemimpinan Situasional diperoleh koefisien reliabilitas sebesar $0,946 > 0,70$ dan variabel Kinerja Guru diperoleh koefisien reliabilitas sebesar $0,973 > 0,70$. Dari ketentuan tersebut maka dapat disimpulkan kedua intrumen tersebut adalah reliabel.

UJI PERSYARATAN ANALISIS DATA

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji persyaratan analisis. Oleh karena itu, data yang akan dianalisis perlu diuji terlebih dahulu (uji persyaratan analisis). Untuk penelitian korelasional, maka uji persyaratan analisisnya digunakan uji normalitas, dan uji linieritas dengan menggunakan SPSS versi 26.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, pada pengujian dengan *Komolgorov Smirnov test* nilai *asymptotic sign (2 tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari α yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari kedua variabel penelitian berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas, maka diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar $0,789 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru. Jika ditentukan dengan melihat jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan variabel Y, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis uji linearitas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,638 lebih kecil dari nilai F_{tabel} sebesar 2,948, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji kecenderungan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah (X) tergolong 4 orang berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai sebesar (13,3%), 6 orang berada pada kategori Baik dengan nilai sebesar (20%), 10 orang pada kategori Cukup atau Sedang dengan nilai sebesar (33,3%), 9 orang berada pada kategori Kurang dengan nilai sebesar (30%) dan 1 orang pada kategori Sangat Kurang dengan nilai sebesar (3,3%). Maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah di MTs Amin Darussalam Bandar Setia beradadengan hasil uji kecenderungan tergolong Cukup atau Sdang dengan nilai sebesar 33,3% dan perlu ditingkatkan lagi.

Uji kecenderungan Kinerja Guru (Y) tergolong 11 orang berada pada kategori Baik dengan nilai sebesar (37%), 10 orang pada kategori Cukup atau Sedang dengan nilai sebesar (33%), 7 orang berada pada kategori Kurang dengan nilai sebesar (23%) dan 2 orang pada kategori Sangat Kurang dengan nilai sebesar (7%). Maka dapat disimpulkan Kinerja Guru di MTs Amin Darussalam Bandar Setia dengan hasil uji kecenderungan tergolong Baik atau Tinggi dengan nilai sebesar 37% perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan dari pengujian hipotesis dengan menggunakan *product moment* dengan membandingkan nilai $r_{hitung} = 0,563$ lebih besar dari pada nilai $r_{tabel} = 0,361$ dengan $N=30$ pada taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$. Korelasi antara Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru 0,563. Dari tingkat keeratan dari hasil analisis data

sebesar 0,563 dan berada diantara 0,40-0,60 yang berarti berada pada kategori Cukup atau Sedang, oleh karena itu H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat diketahui terdapat hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Amin Darussalam Bandar Setia.

Gaya kepemimpinan situasional yang efektif dapat meningkatkan kinerja semua guru dalam mencapai tujuan madrasah. Dengan demikian, gaya kepemimpinan situasional dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja guru. Peranan gaya kepemimpinan akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Di samping itu dapat mendorong para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan madrasah yang ditetapkan. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan madrasah pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari para bawahannya. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai. Dengan demikian peningkatan gaya kepemimpinan situasional kepala madrasah yang semakin baik akan meningkatkan kinerja guru dalam melakukan tugasnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, adapun kesimpulannya yang berhubungan dengan rumusan masalah dan hipotesisi ialah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah di MTs Amin Darussalam Bandar Setia tergolong Cukup atau Sedang sebesar (33,3%).
2. Analisis deskriptif terhadap variabel Kinerja Guru diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja guru di MTs Amin Darussalam Bandar Setia tergolong Baik atau Tinggi sebesar (37%).
3. Uji hipotesis dengan korelasi *Product Moment* dari Pearson menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Amin Darussalam Bandar Setia, dengan membandingkan nilai $r_{hitung} = 0,563$ lebih besar dari pada nilai $r_{tabel} = 0,361$ dengan $N=30$ pada taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$. Korelasi antara Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru 0,563 berada pada kategori Cukup atau Sedang, oleh karena itu H_a diterima dan H_0 ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala madrasah harus mampu mengarahkan tugas-tugas guru, memberi dukungan, motivasi, saran, maupun menyusun keputusan yang mampu menunjang kinerja guru.
2. Kepala madrasah disarankan dapat menerapkan pola kepemimpinan sesuai situasi dan kondisi guru di madrasah.
3. Kepada para guru diharapkan untuk terus meningkatkan kinerja dan melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan baik serta mampu menjalin hubungan baik sesama guru.
4. Untuk peneliti lain, sebab adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru maka saya sarankan untuk meneliti faktor itu.

DAFTAR RUJUKAN

- Abd. Haris. (2013). *Buku Perkuliahan Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Government of Indonesia and Islamic Development Bank.
- Ananda, Rusydi dan Muhammad Fadhli. (2018). *Statistik Pendidikan: Teori dan Praktik dalam Pendidikan*, Medan: Widya Puspita.
- Aviana, B. (2017). *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Dasar Se Upt Ppd Kecamatan Banguntapan Bantultabun Pelajaran 2014/2015*. Prodi PGSD
- Basri, Hasan. (2009). *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia.
- Farikhah, Siti. (2015). *Manajemen Lembaga Pendidikan*, Cet I, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Hidayat, Rahmat dan Candra Wijaya. (2017). *Ayat-Ayat Al-Qur'an tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.
- Jaka Purwanggono, Cuk, (2020). *Buku Ajar Kepemimpinan*, (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2010). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, (Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Thoha, Miftah. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Ed 1, Cet 18. Jakarta: Rajawali Pers.
- Madjid, Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mataputun. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklm Madrasah*. (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Samsu. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Cet I, Jambi: Pusaka.
- Siahaan, Amiruddin dkk. (2019). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, (Menuju Lembaga Pendidikan Unggul, Kompetitif dan Bermutu)*, Medan: LPPPI.
- Sowarno, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sowiyah, (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Edisi Pertama, Cet 1, (Yogyakarta: Media Akademi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, cetakan ke 19*, (Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum, Jamil. (2014). *Guru Profesional, Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru, Cet-*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Syahrum dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka, 2012
UPY.<http://repository.upy.ac.id/id/eprint/1318>
- Widoyoko, Eko Putro. (2012). *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.