

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI SMPN 14 REJANG LEBONG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah



OLEH:

Intan Lyvia Fhadila
NIM. 20561017

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN) CURUP

2024

Hal :Pangajuan Skripsi
Kepada,
Yth Bapak Rektor IAIN Curup
di-

Assalamu'alaikum Warahmatulahi Wabarokatuh.

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat skripsi atas nama Intan Lyvia Fhadila (20561017) Mahasiswa IAIN Curup prodi Manajemen Pendidikan Islam yang berjudul “ **Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong**” sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatulahi Wabarokatuh

Curup, 06 Mei 2024

Mengetahui

Pembimbing 1


Dr. Syaiful Bahri, M.Pd.
NIP.19641011 199203 1 002

Pembimbing 2


Dr. Baryanto,MM, M.Pd
NIP.196920723 199903 1 004

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Intan Lyvia Fhadila
NIM : 20561017
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau diterbitkan oleh orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat digunakan seperlunya.

Curup, 06 Mei 2024
Penulis



Intan Lyvia Fhadila
Nim.20561017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

Jalan : Dr. AK Gani No. 01 PO 108 Tlp (0732) 21010 -21759 Fax 21010
Hoepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor: 1047 /In.34/FT/PP 00 9/07/2024

Nama : Intan Lyvia Fhadila
NIM : 20561017
Fakultas : Tarbiyah
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP N 14 Rejang Lebong

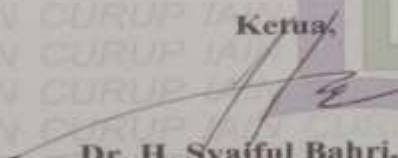
Telah di munaqasahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada :

Hari/ Tanggal : Kamis, 04 Juli 2024
Pukul : 09.30 – 11.00 WIB
Tempat : Gedung Munaqasah Fakultas Tarbiyah Ruang 01 IAIN Curup

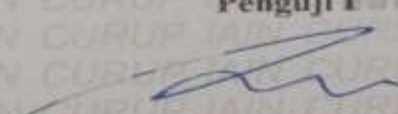
Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Tarbiyah

TIM PENGUJI

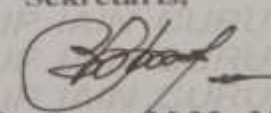
Ketua,


Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
NIP. 19641011 199203 1 002

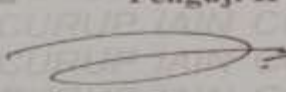
Penguji I


Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP.19650826 199903 1 001


Sekretaris,


Dr. H. Barvanto, M.M., M.Pd
NIP. 19690727 199909 1 004

Penguji II


Dr. Nuzuar, M.Pd
NIP. 19630410 199803 1 001

Mengesahkan
Dekan Fakultas Tarbiyah


Dr. Sutarto, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19740921 200003 1 003

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarokatuh

Penulis senantiasa memanjatkan puji serta syukur kehadirat Allah *Subhanallahu wa Ta'ala* yang telah melimpahkan nikmat, rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong**” hingga selesai.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu 'alaihi wa sallam yang telah membawa kita ke zaman yang penuh pengetahuan. Penyelesaian tesis ini menghadirkan tantangan berat bagi penulis, sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd, M.M, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup;
2. Bapak Dr. Sutarto, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Terbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup;
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup dan sekaligus selaku dosen pembimbing skripsi I.

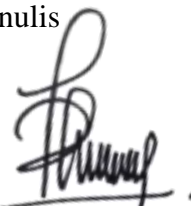
4. Bapak Baryanto, MM, M.Pd selaku dosen Pembimbing Skripsi II yang selalu memberikan bimbingan, arahan, saran, dan motivasi dalam penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini;
5. Bapak Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd selaku dosen Penguji Skripsi I dan Bapak Dr. Nuzuar, M.Pd selaku dosen Penguji Skripsi II yang telah memberi arahan, dan memotivasi dalam penyusunan hingga penyelesaian skripsi;
6. Seluruh Dosen dan Staf IAIN Curup yang telah memberikan bimbingan kepada penulis.
7. Seluruh teman di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2020 yang telah membantu penulis.

Untuk itu peneliti hanya bisa membalas dengan do'a semoga Allah subhanallah wa Ta'ala memberikan balasan terhadap semua kebaikan dan ketulusan. Dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pembaca dan peneliti.

Wassalamu'alaikum warahmatullah wabarokatuh

Curup, 06 Mei 2024

Penulis



Intan Lyvia Fhadila

Nim.20561017

MOTTO

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu.

**Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk
menjadikan dirimu serupa yang kau impikan. Mungkin tidak akan selalu
berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau
ceritakan.**

–IntanLyviaFhadila

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsiku untuk :

1. Ya Allah, Engkaulah yang paling kaya, ilmu-Mu luas dan tak terbatas, dan Engkaulah yang paling mulia. Berkat dan kebaikanmu membantuku menyelesaikan skripsiku.
2. Secara istimewa saya ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya, yang sangat menyayangi dan membesarkan saya, merawat serta membahagiakan saya hingga sekarang. Mereka juga memberi saya dukungan berupa materi, motivasi, serta doa yang selalu menemaniku dalam segala hal yang kulakukan. Semoga Allah *Subhanallahu wa Ta'ala* membalas dengan kebaikan yang berlimpah. Aamiin ya robbal'aalamin.
3. Semua anggota keluarga bapak serta ibu saya yang selalu memberikan pesan serta memotivasi saya untuk bekerja lebih keras serta fokus dalam proses perkuliahan.
4. Untuk rekan kerja di MTsN 2 Rejang Lebong terimakasih banyak atas dukungan, do'a dan semangat yang diberikan selama bekerja di instansi tersebut.
5. Untuk para sahabat tersayang Alifiah, Anggun, dan Leka terimakasih atas dukungan, bantuan dan semangat yang diberikan selama ini dan terimakasih selama ini selalu ada untuk saya.
6. Terima kasih atas segala bantuannya selama delapan semester ini khususnya kepada MPI A angkatan 2020. Semoga Allah *Subhanallahu wa Ta'ala* selalu melindungi kita semua.

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALASEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI
SMP N 14 REJANG LEBONG**

ABSTRAK

**Intan Lyvia Fhadila
NIM.1051017**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran bagaimana gaya kepemimpinan situasional menggunakan model pembinaan dalam interaksi kemitraan profesional, menumbuhkan pemikiran kreatif, menumbuhkan potensi manusia, dan meningkatkan kesadaran. Kajian Pendekatan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Tenaga Kependidikan SMP N 14 Rejang Lebong. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum adanya kolaborasi profesional, pemikiran inovatif, pengembangan diri, dan pemahaman gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong. Penelitian ini meliputi penelitian lapangan dengan menggunakan desain penelitian lapangan kualitatif dan metodologi penelitian deskriptif untuk menganalisis dan menjelaskan gaya pendidikan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong. Partisipan penelitian ini meliputi kepala sekolah, tenaga pengajar, tenaga kependidikan, siswa, satpam, dan penjaga sekolah. Sedangkan metode yang digunakan untuk memperoleh data antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Strategi yang digunakan untuk menganalisis data antara lain reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan situasional khususnya menggunakan model pembinaan kepala sekolah berdampak positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dampak ini terlihat pada berbagai bidang seperti memotivasi, pengembangan diri, mengatasi hambatan, pencapaian tujuan, dan berbagai tantangan tertentu di kalangan tenaga kependidikan.

Kata Kunci : *Gaya kepemimpinan situasional, kepala sekolah, meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Pertanyaan Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah.....	8
1. Pengertian Kepemimpinan Situasional	8
2. Gaya Kepemimpinan Situasional <i>Coaching</i>	12
3. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	17
B. Kinerja Tenaga Kependidikan.....	20
1. Pengertian Kinerja.....	21
2. Pengertian Tenaga Kependidikan	21

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan.....	22
C. Kerangka Berfikir.....	24
D. Penelitian Relevan	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Subjek Penelitian	30
C. Tempat dan Waktu penelitian	31
D. Jenis dan Sumber Data.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	34
G. Uji Keabsahan Data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
B. Hasil Penelitian	46
C. Pembahasan.....	60

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

4.1 Daftar nama kepala sekolah	39
4.2 Struktur organisasi	42
4.3 Daftar sarana dan prasarana	43
4.4 Data guru	44
4.5 Data pendidikan guru	45
4.6 Jumlah siswa	45

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebijakan kepala sekolah sangat penting untuk penerapan sistem pembelajaran yang efektif, karena kebijakan ini memastikan bahwa proses pembelajaran ditegakkan secara konsisten. Oleh karena itu, kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengawasi perkembangan lingkungan belajar yang kondusif.¹ Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam meningkatkan keberhasilan sekolah dan mengawasi institusi. Selain itu, pimpinan mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Peran kepala sekolah adalah mengawasi kegiatan yang direncanakan untuk memastikan kegiatan tersebut diarahkan secara efektif dan mencapai keberhasilan. Oleh karena itu prinsip SMP N 14 Rejang Lebong menjalankan kepemimpinan dengan menilai kondisi atau keadaan yang ada. Komponen pendidikan khususnya tenaga kependidikan harus berpegang pada norma-norma yang ditetapkan di SMP N 14 Rejang Lebong dan membina lingkungan kerja yang kondusif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tenaga kependidikan SMP N 14 Rejang Lebong juga wajib melaksanakan tanggung jawab profesionalnya dengan baik. Oleh karena itu, kepemimpinan memegang peranan penting

¹ Reci, R., Hamengkubuwono, H., & Siswanto, S. (2022). *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mendisiplinkan Tenaga Pendidik Pada Masa Pandemi Di SD Negeri 2 Sukarami Kabupaten Musirawas* (Doctoral dissertation, IAIN Curup).hlm 14

dalam memajukan organisasi sekolah, khususnya dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan.

Perilaku Kepemimpinan Situasional, juga dikenal sebagai Teori Kepemimpinan Situasional, didirikan oleh Hersey dan Blanchard. Ini adalah teori kontingensi yang secara khusus mengkaji peran pengikut atau bawahan dalam suatu organisasi. Teori ini didasarkan pada gagasan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat dicapai dengan memilih perilaku atau gaya kepemimpinan yang paling sesuai tergantung pada persiapan dan kematangan bawahan.²

Teori Kepemimpinan Situasional didasarkan pada premis bahwa tidak ada gaya atau perilaku kepemimpinan tunggal yang dapat mempengaruhi tindakan, perilaku, atau pekerjaan individu atau anggota organisasi secara universal. Konsekuensinya, seorang pemimpin yang efektif harus memiliki gaya kepemimpinan yang fleksibel dan mampu beradaptasi dengan situasi yang berbeda. Sesuaikan ekspresi wajah seseorang dan gunakan pendekatan perilaku atau kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat perkembangan atau pengalaman orang yang dipimpin. Dalam teori situasional, kedewasaan tidak berkaitan dengan usia atau stabilitas emosi, melainkan kecenderungan untuk berhasil, kemauan untuk mengambil tanggung jawab, dan kompetensi serta keahlian yang relevan dengan pekerjaan yang ada. Pembinaan (S2) – Tingkat kematangannya berkisar dari rendah hingga sedang. Tingkat kesiapan tertentu: Strategi ini cocok bagi individu yang memiliki kemahiran dalam

² Paul Hersey & Blanchard (1982). *Manajemen Perilaku Organisasi* .(Jakarta : Erlangga) hlm 185

pekerjaan namun kurang memiliki rasa percaya diri untuk melakukannya secara mandiri.

Menurut Jaques dan Clement dalam bukunya *Executive Leadership*, pembinaan mengacu pada dialog terorganisir yang melibatkan pertukaran informasi mengenai kinerja aktual antara atasan dan individu atau tim, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. Coaching sebagaimana didefinisikan di atas adalah dialog antara pemimpin dan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guna menumbuhkan rasa percaya diri. Pelatih harus memiliki sarana yang jelas dan efektif dalam menyampaikan informasi dan mampu menawarkan bantuan kepada orang lain.³ International Coach Federation (ICF) adalah organisasi global yang memberikan panduan jelas mengenai konsep dan teknik pembinaan. Dengan melakukan penelitian ekstensif dan investigasi yang cermat, organisasi nirlaba ini, yang didirikan pada tahun 1995, telah mengembangkan standar global yang mengatur prinsip-prinsip etika dan keterampilan pembinaan yang diperlukan bagi seorang Pembina ICF. Kerangka Arsendatama menjelaskan sejumlah prinsip penting dalam pembinaan, termasuk membina kemitraan profesional, menumbuhkan pemikiran inovatif, memupuk aktualisasi diri, dan mendorong peningkatan kesadaran.

Kinerja tenaga kependidikan dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem manajemen kerja yang kuat dan efisien, serta sistem pengembangan karir yang komprehensif. Evaluasi kinerja mengevaluasi kinerja pekerjaan

³ Gomulyo, Berny, Hyacintha Susanti, Heria Windasari. 2019. *Coaching Practices Menginspirasi, Menumbuhkan dan Meningkatkan Performa Tim*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.h.72

seseorang dengan membandingkannya dengan deskripsi pekerjaan atau harapan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dilakukan oleh manajemen untuk mengukur kinerja tenaga kerja.⁴ Sebagai pemimpin tunggal SMP N 14 Rejang Lebong, kepala sekolah memikul tanggung jawab untuk berkolaborasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, menumbuhkan semangat dan profesionalismenya. Hal ini terutama karena tenaga kependidikan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Meski demikian, masih terdapat beberapa anggota tenaga kependidikan yang tetap melakukan pelanggaran peraturan. Banyak yang terus mengabaikan standar sekolah, seperti keterlambatan, pemrosesan berkas yang lamban, pemberangkatan lebih awal, kinerja yang kurang optimal, dan pelanggaran lainnya. Berdasarkan Observasi yang dilakukan pada 04 Maret 2024, terdapat beberapa tenaga kependidikan yang meninggalkan tanggungjawabnya demi urusan pribadi, para staf tersebut datang terlambat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan belum sesuai instruksi kepala sekolah. Akibatnya kinerja mereka di bawah standar dan kurangnya tenaga kependidikan.⁵ Kepemimpinan adalah kapasitas dan kemauan individu untuk memberikan pengaruh, mengundang partisipasi, menginspirasi, memberikan bimbingan, memotivasi, dan, jika diperlukan, memaksa orang lain untuk menerima pengaruh dan mengambil tindakan yang berkontribusi terhadap

⁴ Jumira Warlizasusi, dan Ifnaldi, *Kepemimpinan Transformatif Perguruan Tinggi* (Curup : Literasiologi, 2019) hlm 07

⁵ Observasi, Di SMP 14 Rejang Lebong, Senin 04 Maret 2024

pencapaian tujuan dan sasaran tertentu.⁶ Sebelum melaksanakan visi dan misi, kepala sekolah menyiapkan rencana yang dimaksud disini adalah bagaimana seorang Kepala Madrasah menyusun rencana ke depan untuk mewujudkan visi dan misi yang telah disusun oleh seorang Kepala Madrasah, agar tercapai sesuai keinginan.⁷

Penelitian ini menggunakan teori *Coaching* menurut Jaques dan Clement dalam bukunya *Executive Leadership*, diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan teori lainnya

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut, dan mengangkat penelitian ini dengan judul : Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Smpn 14 Rejang Lebong.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus masalah adalah: Gaya Kepemimpinan Situasional dengan model kepemimpinan *Coaching*.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan supaya terarah, maka rumusan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepala sekolah memotivasi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?

⁶ Budiman, B., Istan, M., & Warlizasusi, J. (2023). *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 10 Karang Anyar Kabupaten Rejang Lebong* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Curup).hlm 25

⁷ Jumira Warlizasusi, "Analisis Perencanaan Strategis, Rencana Strategis Dan Manajemen Strategis STAIN Curup 2015-2019." *Tadbir Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 2.No.2.2018, n.d.

2. Bagaimana kepala sekolah mengembangkan diri dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?
3. Bagaimana kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja kepada tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?
4. Bagaimana kepala sekolah untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja kerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?
5. Bagaimana tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Menjelaskan kepala sekolah memotivasi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?
2. Menjelaskan kepala sekolah mengembangkan diri dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?
3. Menjelaskan kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja kepada tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?
4. Menjelaskan kepala sekolah untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja kerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?
5. mengetahui tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?

E. Manfaat Penelitian

Hasil yang diantisipasi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis dan praktis dengan cara berikut:

a. Secara Teoritis

- 1) Tujuannya adalah untuk mengartikulasikan keahlian manajemen pendidikan yang diperoleh para sarjana melalui perkuliahan.
- 2) Sumber daya ini dapat menjadi sumber bahan ilmiah yang berharga bagi para akademisi yang mempelajari Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan dampaknya terhadap peningkatan prestasi kerja tenaga kependidikan

b. Secara Praktis

- 1) Bagi Kampus, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan informasi serta menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut.
- 2) Bagi Sekolah, penelitian ini dapat menjadi saran untuk pengembangan gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP N 14 Rejang Lebong khususnya dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
- 3) Bagi Siswa, siswa akan mendapatkan pemahaman tentang pentingnya pelayanan yang berkualitas.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah

Menurut perspektif kepemimpinan situasional kepala sekolah, efektivitas seorang pemimpin ditentukan tidak hanya oleh kemampuannya mempengaruhi individu, tetapi juga oleh kemampuannya mengelola aktivitas, fungsi, dan tujuan tertentu. Oleh karena itu, penulis akan memberikan analisis komprehensif mengenai gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh kepala sekolah, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pengertian Kepemimpinan Situasional

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang berarti perbuatan membimbing atau dibimbing, khususnya dalam rangka memimpin atau menghubungkan individu secara bersama-sama. Sedangkan menurut KBBI, kepemimpinan diartikan sebagai tindakan memimpin atau membimbing orang lain.¹

Menurut KBBI, yang dimaksud dengan “situasi” adalah sesuatu yang berkaitan atau bergantung pada keadaan atau konteks tertentu. Dua Peristiwa situasional mengacu pada kejadian apa pun yang terjadi setelah menerima pekerjaan, yang mungkin berwujud atau tidak berwujud, dan mempunyai dampak positif atau buruk.²

¹ KBBI Online Bisa di akses: [Arti kata pimpin - Kamus Besar Bahasa Indonesia \(KBBI\)](#) Online di akses tanggal 04 Januari 2024 Pukul 15.53

² . KBBI Online bisa di akses di [link https://kbbi.web.id/situasional](https://kbbi.web.id/situasional). Diakses pada tanggal 01 Oktober 2023 pukul 15.48 WIB.

Kepemimpinan situasional merupakan filosofi kepemimpinan yang pertama kali dirumuskan oleh Kenneth Blanchard dan Paul Hersey. Model kepemimpinan Blanchard-Hersey, yang dikenal sebagai kepemimpinan situasional, berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengevaluasi dan memilih teknik kepemimpinan yang paling tepat untuk berbagai situasi atau tugas.³

Paradigma kepemimpinan situasional pertama kali dirumuskan oleh Ken Blanchard dan Paul Hersey sebagai "*Life Cycle Theory of Leadership*" pada akhir tahun 1960an. Selanjutnya teori ini mengalami perubahan nama menjadi "Teori Kepemimpinan Situasional". Para ahli telah membahas banyak model di bidang kepemimpinan situasional. Setiap model mempunyai atribut atau cara tersendiri bagi pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan terhadap bawahannya.

Konsep kepemimpinan situasional dirumuskan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard pada tahun 1969 dalam bukunya yang berjudul *Management Organizational Behavior*. Model ini menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi spesifik atau kebutuhan tenaga kerjanya. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara tertentu di mana seorang individu berupaya mempengaruhi tindakan dan perilaku orang

³ Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard, *Op. Cit.*, 182

lain.⁴ Sederhananya, tidak adanya bawahan akan menghambat terbentuknya pemimpin. Keberhasilan suatu sekolah terutama bergantung pada efisiensi dan efektivitas kinerja seorang kepala sekolah.⁵

Menurut Hersey dan Blanchard, sangat penting bagi seseorang untuk memiliki pemahaman yang jelas tentang tingkat kematangan bawahannya untuk menghindari kesalahan ketika menerapkan pendekatan kepemimpinannya.⁶ Dalam konteks teori situasional, penting bagi seorang pemimpin untuk menyesuaikan perilaku atau gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan skenario spesifik yang mereka hadapi.⁷

Model Kepemimpinan Situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard mengusulkan empat gaya kepemimpinan yang cocok untuk anggota tim berdasarkan tingkat kemauan dan kematangan mereka. Gaya-gaya tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Directing* (S1) – Pendekatan ini paling tepat bagi anggota tim yang belum berpengalaman, namun kurang matang dan tidak memiliki kemauan keras, karena mereka memerlukan pengawasan dan arahan yang jelas dari pemimpinnya. Untuk menjamin penyelesaian tugas yang efisien oleh timnya, para pemimpin harus memberikan arahan yang tepat.

⁴ Hasyim, Warsah, and Istan, "Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Pemanfaatan Teknologi Untuk Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19.," n.d.

⁵ Sumarto, "Penulis: Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd Dr. H. Ifhaldi, M.Pd .Kepemimpinan Transformatif Perguruan Tinggi."n.d.,137.Buku Literasiologi.Cet.Pertama.2019, n.d. 3

⁶ Nu'man, M. Syukron. *Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT. Istana Cipta Sembada Ds. Laban Asem Kec. Kabat Banyuwangi*. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2014.hlm.23-24

⁷ Handari Nawawi. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* (Yogyakarta: Gajah Mada Press) hlm91-92

- b. *Coaching* (S2) – Strategi ini cocok untuk individu dengan tingkat kematangan sedang dan tingkat kemauan tertentu. Hal ini terutama baik bagi orang-orang yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut tetapi tidak memiliki rasa percaya diri untuk melaksanakannya secara mandiri. Pemimpin harus memberikan arahan yang jelas dan memberikan instruksi kepada anggota timnya untuk memfasilitasi pertumbuhan bakat mereka dan meningkatkan motivasi mereka.
- c. *Pendukung* (S3) – Untuk individu dengan tingkat kematangan sedang hingga tinggi dan kemauan sedang, pendekatan ini paling cocok. Hal ini sangat efektif bagi anggota tim yang memiliki keahlian di bidangnya dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas, namun dapat memperoleh manfaat dari motivasi dan bantuan untuk bekerja pada potensi tertinggi mereka. Pemimpin harus memberdayakan timnya untuk membuat keputusan secara mandiri dan memikul tanggung jawab atas tugas.
- d. *Delegating* (S4) – Individu dengan tingkat kematangan yang tinggi dan kemauan yang kuat untuk mengambil tugas baru paling cocok dengan gaya ini. Ini paling efektif bagi orang-orang yang memiliki keahlian luas dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas dengan sukses. Peran pemimpin adalah memberikan bimbingan dan bantuan minimal, sehingga memungkinkan anggota tim membuat penilaian secara mandiri⁸

⁸ AHA Slide, Apa itu Kepemimpinan Situasional? diakses pada tanggal 01 Oktober 2023

Berdasarkan uraian yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional mengacu pada kemampuan individu untuk mengevaluasi dan memilih pendekatan kepemimpinan yang paling sesuai untuk berbagai situasi atau tugas. Kepemimpinan situasional menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka sesuai dengan keadaan spesifik atau kebutuhan karyawannya. Mereka mengusulkan empat gaya kepemimpinan yang sesuai dengan jumlah kemauan dan kedewasaan anggota tim.

2. Gaya Kepemimpinan Situasional *Coaching*

a. Pengertian *Coaching*

Coaching adalah hubungan kolaboratif antara Coach dan Coachee yang melibatkan proses merangsang dan menyelidiki pemikiran, serta proses kreatif yang memotivasi orang untuk memanfaatkan sepenuhnya kemampuan pribadi dan profesionalnya.

Pembinaan adalah metode meningkatkan dan meningkatkan kinerja individu untuk mencapai tujuan pekerjaan secara efektif. *Coaching* dilaksanakan ketika individu telah memperoleh informasi, keterampilan, dan pengalaman, namun belum mencapai tingkat kinerja maksimalnya.

Menurut Jaques dan Clement dalam bukunya *Executive Leadership*, *coaching* adalah dialog metodis yang memanfaatkan data kinerja aktual antara seorang manajer dan individu (atau kelompok)

untuk mencapai peningkatan kinerja. Coaching sebagaimana didefinisikan di atas adalah dialog antara pemimpin dan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guna menumbuhkan rasa percaya diri. Pelatih harus memiliki sarana komunikasi yang jelas dan efektif serta mampu menawarkan bantuan dan dorongan.⁹ Peran Manajer sebagai Pembina adalah membimbing bakat setiap individu dalam mengekspresikan ide-ide kreatifnya secara efektif, sehingga memungkinkan bakat tersebut mengembangkan kepribadiannya secara penuh dan meningkatkan kemampuan pemecahan masalah serta kemandirian.¹⁰

Dari uraian yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa pembinaan melibatkan bantuan karyawan dalam meningkatkan kinerja dan pertumbuhan pribadi/profesional dengan memotivasi mereka untuk mengembangkan diri, mengatasi hambatan, dan mencapai tujuan dan tantangan tertentu.

International Coach Federation (ICF), sebuah organisasi pembinaan global, memberikan penjelasan yang jelas tentang konsep dan praktik pembinaan. Organisasi nirlaba yang didirikan pada tahun 1995 ini telah mengembangkan standar global yang mengatur persyaratan etika dan kompetensi bagi pelatih yang disertifikasi oleh International Coach Federation (ICF), melalui studi yang cermat dan

⁹ Gomulyo, Berny, Hyacintha Susanti, Heria Windasari. 2019. *Coaching Practices Menginspirasi, Menumbuhkan dan Meningkatkan Performa Tim*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.h.72

¹⁰ Kurnia, P. 2012, “*Coaching yang menumbuh-kembangkan*”, Penerbit Pionir Jaya,Bandung.hlm,.46

investigasi yang cermat. Arsendatama menguraikan beberapa konsep dasar dalam pembinaan, sebagai berikut:

- 1) *Coaching* adalah hubungan kolaboratif dan profesional yang dibangun antara seorang Pembina dan yang dibina dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama. Pembina dan penerima pembinaan harus menjalin hubungan yang didasari oleh kepercayaan, karena kualitas hubungan ini sangat mempengaruhi keberhasilan pembinaan.¹¹ Kolaborasi antara pimpinan sekolah dan profesional pendidikan memainkan peran penting dalam administrasi sekolah. Berikut beberapa aspek terkait kemitraan ini:
 - a. Manajemen Kurikulum: Pengelola sekolah dan tenaga kependidikan bekerja sama untuk menetapkan visi dan misi sekolah serta membantu pengembangan KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan).
 - b. Manajemen Tenaga Kependidikan: Kolaborasi ini mencakup pemanfaatan anggota staf kependidikan secara efisien untuk menyelesaikan program sekolah.
 - c. Pengelolaan Kesiswaan meliputi seluruh proses mulai dari inisiasi PSB (Penerimaan Peserta Didik Baru) hingga penegakan disiplin mahasiswa.
 - d. Pengelolaan dan pembiayaan keuangan mengacu pada proses perencanaan strategis, pemanfaatan secara efisien, dan

¹¹ Kaswan, *Coaching dan Monitoring untuk pengembangan SDM dan peningkatan Kinerja Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2012, h.13

pelaporan keuangan yang dialokasikan ke sekolah secara akurat.

- e. Manajemen Hubungan Masyarakat: Melibatkan orang tua dan komunitas sekolah.¹²

Hubungan kemitraan dapat dipupuk dengan membina lingkungan yang menyenangkan, memungkinkan terjalinnya hubungan yang kuat di antara seluruh warga sekolah, sehingga mengedepankan kenyamanan dan keterbukaan dalam pertemuan.

- 2) Meliputi proses kognitif yang memerlukan observasi yang tidak memihak, menganalisis situasi, dan menggali konsep. Sumber daya manusia yang memiliki pola pikir kreatif mempunyai kemampuan bersaing secara efektif dan menghasilkan inovasi-inovasi baru.¹³ Berpikir kreatif bergantung pada kemampuan berpikir secara eksponensial dan mengkaji secara menyeluruh dan terus-menerus berbagai elemen untuk menghasilkan kreativitas. Dalam skenario ini, sangat penting bagi administrator sekolah untuk mengumpulkan ide secara efektif dan menginspirasi staf pendidikan untuk terlibat dalam pemikiran kreatif dan tindakan inventif sambil memenuhi tanggung jawab mereka.¹⁴

¹² Mirnawati , Wahyudi ,M. Syukri, Jurnal “*Kemitraan Kepala Sekolah Dan Komite Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah* Vol 2, No 2 (2013).hlm 23-24

¹³ Arsendotomo, Al Falaq. 2016. *Melampaui Batas Leadership dengan coaching Panduan Pemimpin Era Milenium*. Penerbit PT. Alkemis Diksi Tee. Jakarta hlm 220

¹⁴ Muhammad, N. A. (2022). *Peran Manajerial Kepala Madrasah Dalam Mencapai Standar Pengelolaan Di Mts An-Nur Terusan Nunyai Lampung Tengah* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).hlm 35

- 3) Arahkan perhatian Anda pada pengembangan kemampuan bawaan Anda untuk memanfaatkan sepenuhnya dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang Anda miliki. Program pelatihan teacherpreneur yang dipusatkan pada pembuatan profil digital bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi diri guru dan tenaga kependidikan. Hal ini dicapai melalui aktivitas menarik yang berfokus pada potensi pribadi, pengetahuan lokal, dan penggunaan teknologi secara efektif sebagai tempat penyimpanan digital untuk informasi pribadi.¹⁵ Kepala sekolah memainkan peran penting dan penting dalam memastikan organisasi lembaga pendidikan yang efektif.
- 4) Proses peningkatan kesadaran dimulai dengan mengidentifikasi pola perilaku, meliputi kebiasaan, kerentanan, dan hambatan kognitif.¹⁶ Kesadaran diri, juga dikenal sebagai kesadaran diri, mengacu pada kemampuan untuk memiliki pemahaman dan wawasan mendalam tentang perilaku dan pemahaman diri sendiri.¹⁷ Alokasi sumber daya guru dan tenaga kependidikan masih belum memadai untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja mereka secara efektif, sehingga mengakibatkan kegagalan

¹⁵ Kusuma, A. I., Sari, W. P., & Hikmawati, A. (2021). Peningkatan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan Melalui Pelatihan Teacherpreneur Berbasis Digital Profile Builder. *Jmm (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(5), 2476-2487.

¹⁶ Arsendotomo, Al Falaq. 2016. *Melampaui Batas Leadership dengan coaching Panduan Pemimpin Era Milenium*. Penerbit PT. Alkemis Diksi Tee. Jakarta hlm.224

¹⁷ Laili Maharai, Meri Mustika, *Hubungan Self awareness dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas VIII di SMP Wiyatama Bandar Lampung*, Jurnal Bimbingan Konseling, Vol.03 No.1,2016 Diakses pada 10 November 2023.

dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki secara maksimal.¹⁸ Ada beberapa metode untuk meningkatkan kesadaran, khususnya: Anggota staf pendidikan tertentu telah membuat komitmen untuk memenuhi peran dan tanggung jawab khusus mereka sebagai cara untuk menunjukkan pemahaman dan akuntabilitas terhadap tugas yang diberikan. Tenaga kependidikan harus mempunyai etos kerja yang kuat, meliputi dedikasi terhadap profesinya dan pengembangan sikap positif, serta menunaikan tanggung jawabnya. Tenaga kependidikan sering kali terlibat dalam percakapan dengan kepala sekolah, sesama staf kependidikan, atau dewan guru untuk mengatasi masalah internal atau eksternal yang mungkin mereka hadapi.¹⁹

3. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kata kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu, kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.²⁰

Istilah "kepala sekolah" berasal dari gabungan kata "kepala" dan "sekolah". Istilah “kepala” dapat dipahami sebagai sinonim dari “ketua”

¹⁸ Julijani, T. (2020). “Awake Spuma Sehat” Sebagai Budaya Mutu Sekolah Untuk Membangun Dan Membangkitkan Kemajuan Pendidikan Pada SMP Negeri 10 Kota Madiun. *Jurnal Ilmiah Pengembangan Pendidikan (JIPP)*, 7(1), 46-52.

¹⁹ Rahmi, S. (2019). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja tenaga kependidikan di SMA N 2 Lhoknga Aceh Besar. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 183-197.

²⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 34

atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah lembaga pendidikan tempat berkumpulnya individu untuk memperoleh dan menyebarkan ilmu pengetahuan melalui kursus.²¹

Ungkapan "pemimpin" dan "kepemimpinan" memiliki landasan linguistik yang sama, namun memiliki konotasi dan definisi yang berbeda. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pemimpin adalah orang yang memberi nasehat, mengarahkan, mengarahkan, dan menuntun jalan.²² Kepemimpinan merupakan komponen integral dari fungsi manajemen, yang mempunyai tempat strategis dalam sistem organisasi dan hierarki kerja dan tanggung jawab. Kepemimpinan adalah proses mendorong personel untuk berperilaku tepat, memupuk dedikasi mereka, dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.²³ Oleh karena itu, dalam model administrasi pendidikan yang sedang berkembang, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menjalankan beberapa peran antara lain sebagai pendidik, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator. Dalam bukunya Prinsip Manajemen, George Terry menegaskan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah memiliki berbagai tugas, antara lain:

²¹ Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm.38

²² Murni Yanto, “Kompetensi Sosial Guru Pai,” *Www.Kompasiana.Com* (2021).

²³ Rubiyah, R., Hamengkubuwono, H., & Warsah, I. (2020). *Analisis Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Rejang Lebong* (Doctoral dissertation, IAIN Curup).hlm.52

- a) Perencanaan, juga dikenal sebagai proses menentukan tugas-tugas yang harus diselesaikan tim untuk mencapai tujuan tertentu.²⁴
- b) Pengorganisasian melibatkan penataan kegiatan secara metodelis untuk mencapai tujuan, serta penugasan setiap tim ke manajemen.²⁵
- c) Implementasi, khususnya dalam konteks tindakan, melibatkan proses mendorong dan menginspirasi anggota kelompok untuk secara aktif mengejar tujuan perusahaan dan tujuan individu mereka, yang terinspirasi oleh keinginan pribadi mereka untuk mencapai tujuan tersebut.²⁶
- d) Istilah “pengendalian” lebih sering digunakan karena cakupannya lebih luas, mencakup aktivitas seperti menetapkan tolok ukur, mengawasi kinerja, dan melaksanakan tindakan perbaikan.²⁷

Sebagai pemimpin yang berpengetahuan, Kepala Sekolah harus mahir dalam memahami dan menyikapi kebutuhan dan emosi staf agar dapat secara konsisten menjunjung tinggi kinerja staf pengajar.

Selain kepemimpinan Kepala Sekolah, kinerja tenaga pengajar juga dipengaruhi oleh lembaga pendidikan.²⁸ Terkait kepemimpinan, banyak pihak berwenang yang memberikan interpretasi mereka sendiri mengenai pentingnya kepemimpinan:

²⁴ George R Terry, *Asas-Asas Manajemen*, Cetakan ke 5, PT Alumni, Bandung, 2006, hal.

²⁵ George R Terry, *Op.cit*, hal. 28

²⁶ George R. Terry, *Op.cit*, hal. 313

²⁷ T Hani Handoko, *Op.cit*, hal. 359

²⁸ Putri, R. K., Warlizasusi, J., & Wahyuningsih, W. A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Negeri 3 Rejang Lebong* (Doctoral dissertation, IAIN Curup).hlm .25

- a. Menurut perspektif Gary Yukl, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses membimbing suatu kelompok menuju pencapaian tujuan bersama.²⁹
- b. Sesuai dengan definisi yang diberikan oleh Danim dan Suparno, kepemimpinan ditandai dengan kemampuan untuk memberikan pengaruh dan memberikan bimbingan, yang merupakan sifat yang melekat pada kepribadian pemimpin.
- c. Menurut perspektif Sri Purwanti, kepemimpinan melibatkan membimbing dan menginspirasi individu untuk bekerja sama menuju tujuan bersama.

Berdasarkan wawasan para ahli yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah keterampilan atau bakat yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk membimbing suatu kelompok menuju tujuan bersama.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam keseluruhan fungsi dan struktur organisasi, menempati posisi strategis dalam sistem dan hierarki pekerjaan dan tanggung jawab.

B. Kinerja Tenaga Kependidikan

Memahami pentingnya kinerja tenaga kependidikan sangat penting bagi sekolah karena berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan. Dalam pembahasan kali ini, penulis akan mendalami topik tersebut dengan teliti dan tepat.

²⁹ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm.1

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil usaha seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja dapat dipahami sebagai ukuran hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Ekspresi seperti keluaran, efisiensi, dan efektivitas umumnya dikaitkan dengan produktivitas.³⁰ Kinerja ini sangat penting dalam menentukan kemampuan individu untuk berkembang dalam suatu organisasi dan mempunyai pengaruh langsung terhadap integritas dan umur panjang suatu perusahaan.³¹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai SDM dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

2. Pengertian Tenaga Kependidikan

Seseorang yang ikut serta dalam proses penyelenggaraan pendidikan pada suatu satuan pendidikan untuk mewujudkan sosok manusia terpelajar disebut dengan tenaga kependidikan.

Staf administrasi di bidang pendidikan biasanya bertanggung jawab untuk mengelola operasional organisasi.

Tenaga kependidikan adalah individu yang memberikan bimbingan, penilaian, pengajaran, dan pelatihan kepada peserta didik.

³⁰ Bambang Kusriyanto, *Manajemen Kinerja*, (Rajawali Press, Jakarta) hlm 5

³¹ Army Cahaya Puta Rustamaji, Dedi Purwana Dan Corry Yihana. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepada Sekolah Dan Kinerja Guru SMK Swasta Dinjakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*. V 5. No 2 Agustus 2019 Hal 151

Mereka berfungsi sebagai profesional pendidikan yang efektif yang mengawasi, mempelajari dan membuat rencana pendidikan.³²

Individu di bidang pendidikan memainkan peran penting dalam komunitas mereka, bekerja dengan tekun untuk memfasilitasi implementasi inisiatif pendidikan yang efektif. Hal ini termasuk mengawasi lembaga pendidikan, memberikan bimbingan dan dukungan kepada pendidik, melakukan penelitian, dan berkontribusi terhadap pengembangan praktik pendidikan.³³

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan jurnal Suprihati, ada beberapa faktor yang berdampak terhadap kinerja pegawai:

1. Insentif

Insentif merupakan imbalan yang sengaja diberikan perusahaan kepada para manajer dan karyawannya, yang bertujuan untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi mereka agar berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan penerapan insentif, terdapat korelasi langsung antara peningkatan prestasi kerja karyawan dengan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Pada akhirnya, insentif terbukti bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Secara khusus, karyawan akan memperoleh

³² Panduan diklat, *manajemen pemberdayaan sumber daya tenaga pendidikan dan kependidikan sekolah* (Jakarta, Direktorat tenaga kependidikan Dirjen peningkatan mutu pendidik dan kependidikan Depdiknas, 2008), h. 4

³³ *Ibid.*, h. 4

manfaat dari peningkatan kinerja kerja, sehingga menghasilkan potensi peningkatan pendapatan.

2. Lingkungan Kerja

Ada dua kelompok utama yang diidentifikasi Kartono dalam kaitannya dengan lingkungan: kondisi material dan kondisi psikologis. Dalam parameter-parameter ini, menjadi jelas bahwa lingkungan kerja mencakup lebih dari sekedar lingkungan fisik tempat kerja. Hal ini juga mencakup dampak fisik dan psikologis yang ditimbulkan oleh lingkungan dan sifat pekerjaan itu sendiri, yang pada akhirnya mempengaruhi pengalaman karyawan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya, sedangkan kondisi kerja mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan.

3. Motivasi Kerja

Motif, disebut juga kebutuhan atau keinginan, adalah apa yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mengambil tindakan. Oleh karena itu, motivasi mengacu pada keadaan yang merangsang atau mendorong individu untuk terlibat dalam suatu tindakan atau aktivitas, yang merupakan proses sadar. Motivasi dapat berasal dari dorongan internal individu atau faktor eksternal.

Menurut Hasibuan, motivasi merupakan daya penggerak yang menyulut semangat dalam diri individu, mendorongnya untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan berkomitmen penuh untuk

mencapai kepuasan. Memahami cara memotivasi individu secara efektif sangat penting dalam membina lingkungan kerja yang kolaboratif dan sukses. Dengan memanfaatkan kekuatan dan potensi anggota tim Anda, Anda dapat membimbing mereka mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan antusias dan produktif. Memahami pentingnya motivasi sangatlah penting karena motivasi memainkan peran penting dalam mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan manusia, menumbuhkan kemauan yang kuat untuk mengerahkan upaya dan mencapai hasil yang luar biasa. Memahami pentingnya motivasi sangat penting ketika manajer mendelegasikan tugas kepada bawahannya, memastikan bahwa tugas tersebut diselesaikan secara efektif dan selaras dengan tujuan yang diinginkan. Untuk memotivasi karyawan secara efektif, manajer perlu memiliki pemahaman mendalam tentang motif individu dan motivasi yang diinginkan. Manusia termotivasi untuk bekerja guna memenuhi berbagai kebutuhannya, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, yang berkaitan dengan aspek jasmani maupun rohani dalam kehidupan.³⁴

C. Kerangka Berfikir

Permasalahan muncul ketika pendidik dan tenaga kependidikan gagal dalam meningkatkan kinerja, dengan kepala sekolah yang kurang dalam memotivasi tim, sulit mengembangkan diri, tidak mengatasi hambatan kinerja, sulit dalam mencapai tujuan, dan menghadapi tantangan sehingga

³⁴ Suprihati, jurnal *analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di sragen* (Sragen), h. 97-98

kinerja peran mereka tidak maksimal. Oleh karena itu, kepala sekolah seringkali menerapkan gaya kepemimpinan situasional untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Penelitian ini penting karena mengkaji dan menganalisis gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP 14 Rejang Lebong.

D. Penelitian Relevan

Untuk menunjang pelaksanaan penelitian pada proposal skripsi ini, peneliti akan memberikan ringkasan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut penelitian yang akan dirangkum:

1. M. Ridho Hamidan, Penelitian pada tahun 2021, dengan judul “ **Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri 2 Perumnas Way Kandis**” Berdasarkan temuan penelitian, terlihat bahwa kepala sekolah di SD Negeri 2 Perumnas Way Kandis menerapkan berbagai gaya kepemimpinan untuk mengatasi tingkat kematangan staf pengajar. Kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan instruksional, gaya kepemimpinan konsultatif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan mendelegasikan tugas kepada pendidik. Setiap pendekatan yang dilakukan kepala sekolah ketika berinteraksi dengan staf pengajar bermula dari gaya kepemimpinan yang dituangkan dalam teori kepemimpinan situasional. Kepala sekolah menyoroti pentingnya

pengawasan atau pengendalian ketika menangani berbagai tingkat kematangan pendidikan.³⁵

2. Ria Ika Rahmawati, Karwanto Arjunaita, penelitian pada tahun 2020, dengan judul “ **Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru**”. Berdasarkan artikel ini, ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan hasil belajar siswa. Dalam skenario khusus ini, kepala sekolah telah mempercayakan tanggung jawab kepada guru untuk membimbing siswa menuju peningkatan prestasi belajar. Hal ini dicapai dengan membina lingkungan pengajaran yang kreatif dan memotivasi siswa untuk mempertahankan tingkat antusiasme yang tinggi. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa ketika melaksanakan pembelajaran di sekolah.³⁶
3. Yuliantini Fitriatin penelitian pada tahun 2019, dengan judul “**Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru**”. Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar Kepala Sekolah memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai karakter setiap individu agar dapat secara efektif mengatasi hambatan yang teridentifikasi dan mencegah terulangnya kembali. Upaya yang dilakukan adalah dengan mengambil tindakan tegas dalam setiap pengambilan keputusan, mendelegasikan tugas dan kegiatan yang

³⁵ M. Ridho Hamidan, Skripsi “ *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri 2 Perumnas Way Kandis r*, (Lampung : UIN Raden Intan) hlm 3

³⁶Ria Ika Rahmawati, Karwanto Arjunaita, Jurnal “ *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru* Vol 8, No 4 (2020) hlm 257-270

menunjang tanggung jawab Kepala Sekolah. Berdasarkan keahliannya di bidang pendidikan, peneliti menyarankan agar untuk mengatasi tantangan yang dihadapi, kepala sekolah hendaknya mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang karakter setiap individu.³⁷

4. Anis Mahatika, Suswati Hendrian, penelitian pada tahun 2022, dengan judul **“Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama”**. Kepala SMP Negeri 5 Batusangkar menggunakan berbagai model kepemimpinan situasional. Pertama, mereka menerapkan model bercerita dengan memberikan tugas secara jelas kepada mitra kerja melalui komunikasi satu arah. Kedua, mereka menerapkan model penjualan, menggunakan komunikasi dua arah untuk menjalin komunikasi yang lebih baik dan memberikan arahan yang tepat. Ketiga, mereka mengadopsi model partisipasi, yang tidak hanya berfokus pada tugas namun juga menjaga hubungan baik. Terakhir, mereka menerapkan model pendelegasian, menugaskan tugas kepada mitra kerja yang cakap.³⁸
5. I Kandek Jaya Santa, I Komang Nugrah Wiyasa, Penelitian Pada Tahun 2021 dengan judul **“Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Resiliensi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru”**.³⁹ Berdasarkan temuan penelitian ini terlihat bahwa gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan sebesar

³⁷ Yuliantini Fitriantini, Jurnal *“Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru”* Vol 3, No 2 (2019) h.18

³⁸Anis Mahatika, Suswati Hendrian , jurnal *“Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama”*.Vol.7 No.1 (2022) hlm.1

11,24% terhadap kinerja guru. Selain itu, ketahanan diri guru juga berperan besar, menyumbang 51,04% keragaman kinerja guru. Jika gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan ketahanan diri guru dipertimbangkan bersama-sama, keduanya memberikan kontribusi pengaruh gabungan sebesar 62,28% terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan ketahanan diri guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas sekolah, dan berfungsi sebagai panduan berharga untuk meningkatkan efektivitas guru dan seluruh staf sekolah.⁴⁰

⁴⁰ Sentana, I. K. J., & Wiyasa, I. K. N. (2021). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Resiliensi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru*. Vol.9 No(1) .hlm 104–115

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini berupaya memberikan penjelasan dan gambaran mengenai analisis kepemimpinan situasional yang dilakukan pada kepala sekolah di SMP N 14 Rejang Lebong, dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan. Dengan demikian, pendekatan penelitian yang dipilih adalah kualitatif, khususnya bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif digunakan untuk menganalisis keadaan benda-benda alam. Sugiyono menguraikan lebih lanjut mengenai penelitian kualitatif:

1. Dilakukan dalam suasana autentik, dengan akses langsung ke sumber data dan peneliti berperan sebagai alat utama.
2. Penelitian kualitatif berfokus pada penyediaan deskripsi rinci dan pemahaman fenomena. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk kata-kata atau gambar, tanpa fokus khusus pada nilai numerik.
3. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk atau hasil akhir.
4. Penelitian kualitatif melibatkan proses melakukan analisis data induktif. Penelitian kualitatif sangat menekankan makna di balik data yang diamati.¹

Jenis penelitian ini berupaya memperoleh pemahaman komprehensif terhadap suatu fenomena dengan mengkaji berbagai faktor seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan dari sudut pandang subjek penelitian. Pendekatan ini bersifat komprehensif dan memberikan pemahaman menyeluruh terhadap fenomena melalui uraian rinci dengan menggunakan

¹Sugiyono, *Metode R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 13

bahasa yang tepat dan artikulatif.² Penelitian ini berada dalam ranah ilmu sosial dan penerapannya dilakukan dengan cara yang unik dan inovatif.³

Menurut Sukmadinata, penelitian kualitatif deskriptif melibatkan penyediaan penjelasan atau deskripsi rinci tentang situasi kompleks, yang kemudian dapat memandu penelitian di masa depan. Siddiq dan Choiri menegaskan bahwa penelitian kualitatif pada dasarnya bersifat deskriptif, mengandalkan data berupa kata-kata atau gambar. Penelitian kualitatif deskriptif berfokus pada pengumpulan data deskriptif yang bermakna, yang kemudian dikomunikasikan melalui laporan dan deskripsi.⁴

Dari perspektif yang dibagikan, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif melibatkan akses langsung ke sumber data dan kurang menekankan pada data numerik. Penelitian kualitatif sangat menekankan pada signifikansi dan interpretasi data yang diamati.

B. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai analisis gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah di SMP N 14 Rejang Lebong. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah kepala sekolah, tenaga kependidikan, tenaga pengajar, siswa, satpam, dan penjaga sekolah di SMP N 14 Rejang Lebong. Dengan demikian, data yang dikumpulkan diharapkan dapat memberikan wawasan berharga tentang sudut pandang

² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), h. 6

³ Murni Yanto and Irwan Fathurrochman, "Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019), h. 123–130.

⁴ Umar Sidiq and Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), h. 13

kepala sekolah dan tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMP N 14 Rejang Lebong, Kab. Rejang Lebong, Kec. Bermani Ulu Raya, Curup, Bengkulu, pada tanggal 29 Januari 2024 sampai dengan 29 April 2024.

D. Jenis dan Sumber Data

Memahami pentingnya data dalam penelitian sangatlah penting karena data berfungsi sebagai landasan untuk menghasilkan wawasan berharga dan memberikan gambaran yang jelas tentang subjek penelitian. Data merupakan kumpulan fakta yang digunakan peneliti untuk mengatasi masalah atau memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian.⁵ Dalam penelitian ini, dua sumber data berbeda akan diuraikan dan diperiksa oleh para peneliti:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang peneliti kumpulkan langsung dari sumbernya. Data primer, disebut juga data asli atau baru, tetap terkini dan relevan. Biasanya peneliti memperoleh data primer melalui berbagai teknik seperti observasi, wawancara, diskusi, atau penyebaran kuesioner. Untuk penelitian ini, penulis akan mengumpulkan data primer dengan melakukan wawancara terhadap berbagai individu di SMPN 14 Rejang Lebong. Individu tersebut antara lain kepala sekolah, tenaga kependidikan, tenaga pengajar, siswa, satpam, dan penjaga sekolah.

⁵ Sandu Siyoto and Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Sleman: Literasi Media Publishing, 2015), h. 67

2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan peneliti dari sumber yang ada, bukan dikumpulkan sendiri. Untuk penelitian ini, penulis akan menggali sumber data sekunder seperti foto-foto yang menggambarkan aktivitas disiplin kerja tenaga kependidikan, serta berbagai dokumen sekolah. Sumber daya berharga ini dapat diperoleh dari berbagai sumber, termasuk guru, arsip sekolah, dan bahkan akun media sosial yang terkait dengan sekolah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendirilah yang berperan sebagai instrumen atau alat penelitian, demikian disampaikan Sugiyono.⁶ Oleh karena itu, seorang peneliti kualitatif harus siap berpartisipasi aktif dalam kegiatan penelitian dengan mengumpulkan data di lapangan. Untuk mendapatkan data yang tepat dan tidak bias, penulis penelitian ini menggunakan tiga metode pengumpulan data yang berbeda. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis menggunakan berbagai teknik pengumpulan data:

1. Observasi

Observasi adalah keterampilan menggunakan indera kita untuk mengumpulkan informasi dan memahami dunia di sekitar kita. Metode observasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian melalui pengamatan yang cermat dan

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. hal. 222

persepsi indrawi. Penggunaan metode observasi ini memungkinkan peneliti untuk merasakan kondisi otentik penelitiannya dan mendokumentasikan secara akurat semua fenomena subjek yang diteliti, tanpa bergantung pada alat tambahan apa pun.⁷

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik observasi untuk menganalisis gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMPN 14 Rejang Lebong. Observasi yang dilakukan langsung di lingkungan sekolah memberikan wawasan yang berharga.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertukaran pertanyaan dan jawaban terstruktur, biasanya dilakukan antara dua individu atau lebih, dengan tujuan dan sasaran tertentu. Dalam kegiatan wawancara, dilakukan percakapan antara dua pihak: pewawancara yang mengajukan pertanyaan, dan orang yang diwawancarai yang memberikan jawaban.⁸

Untuk kegiatan penelitian ini dilakukan wawancara dengan kepala sekolah SMPN 14 Rejang Lebong. Peneliti berperan sebagai pewawancara, sedangkan kepala sekolah memberikan jawaban. Tujuannya untuk menganalisis gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja tenaga kependidikan.

⁷ Burhan Bugin, *Metode Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2014) hlm. 118

⁸ Hardani et al., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020) hlm. 137

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari istilah” “dokumen”, mengacu pada bahan tertulis. Metode dokumentasi melibatkan pengumpulan data melalui pencatatan atau pengambilan dokumen yang sudah ada sebelumnya.⁹

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik dokumentasi untuk mencari foto atau dokumen yang dapat mendukung data lain.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data berdasarkan pendekatan yang dikemukakan oleh Sugiyono, yang menekankan sifat analisis data kualitatif yang interaktif dan berkesinambungan hingga selesai. Kegiatan analisis data meliputi proses mereduksi data, menampilkannya secara bermakna, dan menarik kesimpulan.¹⁰

1. Data *Reduction* (reduksi data)

Kegiatan ini melibatkan proses pemilihan dan pemadatan secara cermat poin-poin penting, dengan penekanan khusus pada aspek-aspek yang signifikan dan relevan dengan tema penelitian. Biasanya, informasi yang dikumpulkan dari lapangan sangat luas dan beragam, sehingga memerlukan kebutuhan untuk memadatkan data agar lebih mudah disajikan pada tahap selanjutnya.

⁹ Hardani et al., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*,(Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group,2020)hlm.150

¹⁰ Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,Dan R&D*,hlm.246

2. *Data Display* (Penyajian data)

Setelah data dipilih dan diringkas, langkah selanjutnya melibatkan menampilkan informasi. Meskipun demikian, data yang disajikan dalam konteks ini berfungsi sebagai informasi sementara demi kemudahan penulis dalam menilai keakuratan data. Setelah data diperiksa secara menyeluruh validitas dan keakuratannya, langkah selanjutnya adalah menarik kesimpulan.

3. *Conclusion* (penarikan kesimpulan)

Pada tahap analisis data ini, sangat penting untuk memastikan keakuratan data melalui berbagai teknik pengujian validitas. Setelah ini selesai, penulis dapat melanjutkan untuk menarik kesimpulan yang bermakna. Pada analisis data kualitatif tahap ketiga, menurut Miles dan Huberman, harus menarik kesimpulan dan memverifikasinya. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat tentatif dan dapat direvisi jika tidak terdapat bukti yang cukup untuk mendukungnya pada tahap pengumpulan data berikutnya. Apabila kesimpulan awal dapat didukung oleh bukti-bukti yang kuat dan logis pada saat peneliti kembali mengumpulkan data tambahan, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap dapat diandalkan.¹¹

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan sebelumnya dibandingkan dengan temuan wawancara yang dilakukan terhadap informan subjek. Tujuan perbandingan ini adalah untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dan menarik kesimpulan yang bermakna.

¹¹ *Ibid*, hlm 252

G. Uji Keabsahan Data

Penulis menggunakan teknik triangulasi untuk menilai keabsahan data dalam penelitian ini. Menurut Moleong, triangulasi adalah metode yang digunakan untuk memverifikasi keakuratan data dengan memanfaatkan berbagai sumber, berbagai teknik, atau periode waktu yang berbeda.¹² Penelitian ini akan memanfaatkan ketiga teknik tersebut di atas, disertai penjelasan sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber

Peneliti akan menilai keandalan data dengan memeriksa informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber. Peneliti akan melakukan wawancara dan observasi dengan berbagai sumber untuk menilai keabsahan data yang telah dikumpulkannya.

2. Triangulasi teknik

Peneliti akan menilai keandalan data dengan membandingkannya dengan sumber yang sama namun menggunakan metode alternatif. Sebagai ahli di bidang pendidikan, peneliti menggunakan teknik wawancara dan observasi untuk mengumpulkan wawasan berharga dari kepala sekolah. Ketika dihadapkan pada data yang bertentangan, peneliti akan melakukan diskusi tambahan dengan sumber data untuk menentukan informasi yang paling akurat.

3. Triangulasi waktu

Peneliti sering menggunakan teknik triangulasi waktu untuk

¹² Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm330

mengumpulkan data yang lebih andal. Salah satu pendekatannya adalah dengan melakukan wawancara di pagi hari ketika narasumber cenderung lebih waspada dan mampu memberikan informasi yang akurat.

Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas data yang melibatkan referensi silang berbagai sumber dan menggunakan berbagai teknik. Dengan demikian, dalam proses penelitian, keabsahan data diperiksa pada sumbernya atau berbagai sumber dan dinilai melalui berbagai teknik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Sekolah

Nama Sekolah	: SMP NEGERI 14 REJANG LEBONG
Alamat	: Jalan Raya Curup – Muara Aman Desa Pal VIII km14. kec. Bermani Ulu Raya, Kab. Rejang Lebong, Prov. Bengkulu
Nama Kepala Sekolah	: Elya Nurleli, S. Pd
Nomor Telp/HP	: (0732) 7003103
Kategori Sekolah	: Rintisan SSN
Tahun Didirikan	: 0557/C/1984 – 15 JULI 1984
Kepemilikan Tanah	: Milik Pemerintah
a. Luas Tanah	: 14. 503 m ² / Akta Jual Beli
b. Luas Bangunan	: 2730 m ²
NSS	: 201260203051
NPSN	: 10704617

2. Sejarah Singkat SMP Negeri 14 Rejang Lebong

SMP Negeri 14 Rejang Lebong didirikan pada tahun 1984, sekolah ini merupakan salah satu SMP Negeri yang ada di kecamatan bermani ulu raya yang dulunya bernama SMP Negeri Pal 8, kemudian berubah menjadi SMP Negeri 6 Bermani Ulu dan kemudian berubah lagi menjadi SMP Negeri 1 Bermani Ulu, lalu berubah lagi menjadi SMP Negeri 1 Bermani Ulu Raya, kemudian di ubah lagi menjadi SMP Negeri 14

Bermani Ulu Raya, Lalu berubah lagi menjadi SMP Negeri 14 Rejang Lebong sampai saat ini.

SMP Negeri 14 Rejang Lebong terletak di sebelah utara ibu kota kecamatan curup kabupaten rejang lebong dan posisi segitiga antara kabupaten kepahiyang dan lebong. Pada saat itu di daerah ini belum ada sekolah lanjutan pertama, sedangkan penduduknya sangat membutuhkan sekolah lanjutan tingkat pertama dan jikapun ada itupun cukup jauh letaknya yang harus ditempuh dengan kendaraan bermotor atau bermobil. Atas dasar itu, maka tokoh masyarakat yang didukung oleh pemerintah setempat mengusulkan agar didaerah ini dibangun/didirikan SMP Negeri Pal 8. Atas kerjasama pemerintah dengan swadaya masyarakat, maka pada tahun 1948 SMP Negeri 14 Rejang Lebong didirikan Sejak pertama kali didirikan SMP Negeri 14 Rejang Lebong telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah. Adapun kepala-kepala Sekolah tersebut adalah sbb¹:

Tabel 4. 1: Daftar Nama Kepala Sekolah SMP Negeri 14 Rejang Lebong

No	Nama Kepala Sekolah	Periode Jabatan
1.	Mucklis, BA	1984 – 1994
2.	Fuadi, BA	1994 – 1998
3.	Ngadani Hartono, BA	1998 – 2004
4.	A. Gani, S. Sos	2004 – 2008
5.	Verizal, S. Pd	2008 – 2010
6.	Asmawi, S. Pd. I	2010 – 2016
7.	Suroso, S. Pd	2016 – 2020
8.	Yanuarsyah, S. Pd	2020 – 2021
9.	Maeleni Yuli, S. Pd	2021 – 2022
10.	Elya Nurleli, S. Pd	2022– Sekarang

Sumber: Dokumen SMPN 14 Rejang Lebong

¹ Data dari staf TU SMP N 14 Rejang Lebong

3. Visi Misi dan Tujuan SMP Negeri 14 Rejang Lebong

a. Visi SMP 14 Rejang Lebong

Terwujudnya Peserta Didik SMP Negeri 14 Rejang Lebong Yang Unggul Dalam Kemadirian, Akhlak, Disiplin, Aktif, Prestasi Dan Iman Prestasi, Berwawasan Global dan Berkarakter Pancasila.

b. Misi SMP Negeri 14 Rejang Lebong

Untuk mencapai visi ini, penting untuk mengejar misi jangka panjang yang memiliki arah yang jelas. Pernyataan misi dikembangkan sejalan dengan visi di atas.

- 1) Memaksimalkan seluruh potensi sekolah untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan.
- 2) Melaksanakan proses pembelajaran intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler dengan efektif, kreatif, menantang, dan menyenangkan.
- 3) Membangun lingkungan di sekolah yang mengedepankan kesehatan, keberlanjutan, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan.
- 4) Mempromosikan dasar yang kuat dalam kemampuan membaca dan matematika.
- 5) Memajukan digitalisasi sekolah untuk menumbuhkan perspektif global
- 6) Menyadari pentingnya nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan kita sehari-hari.

- 7) Membangun hubungan kolaboratif dengan pemangku kepentingan di bidang pendidikan.

c. Tujuan SMP N 14 Rejang Lebong.

Tujuan SMP Negeri 14 Rejang Lebong adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas individu melalui perbaikan, webinar, program pendidikan, dan upaya serupa.
- 2) Meningkatkan kinerja tenaga kependidikan untuk meningkatkan pelayanan sekolah kepada peserta didik dan pemangku kepentingan lainnya.
- 3) Penjaminan ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai dapat dicapai melalui upaya perorangan atau dengan mengajukan usulan kepada pemerintah.
- 4) Merancang sekolah untuk menyediakan lingkungan belajar yang nyaman, aman, dan menyenangkan.
- 5) Dengan pemahaman yang mendalam tentang pendidikan, kita dapat menyaksikan tumbuh suburnya nilai-nilai demokrasi dan budaya toleransi dalam komunitas sekolah. Hal ini, pada gilirannya, memungkinkan penerapan reformasi yang diperlukan dan selaras dengan tuntutan masa depan.
- 6) Meraih status juara nasional dengan meningkatkan prestasi non-akademik secara signifikan.
- 7) Mewujudkan komunitas sekolah yang mewujudkan cita-cita siswa Pancasila.

- 8) Menerapkan perencanaan berbasis data sangat penting untuk pengambilan keputusan yang efektif.

d. Struktur Sekolah

Tabel 4. 2:Struktur Organisasi SMP N 14 Rejang Lebong



Sumber: Struktur Organisasi SMP N 14 Rejang Lebong

4. Keadaan Sarana dan Prasarana di SMP N 14 Rejang Lebong

Pentingnya sarana dan prasarana di sekolah sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran. Berdasarkan data yang diperoleh, SMP N Rejang Lebong telah diakui sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai sarana dan prasarana yang memadai. Fasilitas ini sengaja dibangun untuk memperlancar pelaksanaan kegiatan pendidikan di SMP Negeri 14 Rejang Lebong. Sekolah ini menawarkan ruang belajar yang luas dan berbagai fasilitas tambahan, seperti perpustakaan, ruang guru, ruang kepala sekolah, ruang administrasi, ruang UKS, dan musala. Lingkungan sekolah dibersihkan

dan ditata dengan baik.² Berikut ialah daftar sarana prasarana yang terdapat di SMP N 14 Rejang Lebong:

Tabel 4. 3: Daftar Sarana dan Prasarana SMP Negeri 14 Rejang Lebong

N O	JENIS RUANG/ALAT	KONDISI								JM L	
		B		RR		RMD		RB			
		J ml	Satu an	J ml	Satu an	J ml	Satu an	J ml	Satu an		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	Ruang Belajar / Kelas	11	Ruang	1	Ruang						12
2.	Perpustakaan	1	Ruang	-	Ruang						1
3.	Laboratorium IPA	1	Ruang	-	Ruang						1
4.	Lab. Komputer	1	Ruang	-	Ruang						1
5.	Ruang Keterampilan	-	Ruang	-	Ruang						-1
6.	Ruang Serbaguna	1	Ruang	-	Ruang						1
7.	Ruang Kesenian	-	Ruang	-	Ruang						-
8.	Ruang Kepala Sekolah	1	Ruang	-	Ruang						1
9.	Ruang Wakil Kepala Sekolah	1	Ruang	-	Ruang						1
10.	Ruang Guru	1	Ruang	-	Ruang						1
11.	Ruang Tata Usaha	1	Ruang	-	Ruang						1
12.	Ruang Tamu	-	Ruang	-	Ruang						-
13.	Ruang BP/BK	1	Ruang	-	Ruang						1
14.	Ruang UKS	1	Ruang	-	Ruang						1
15.	Ruang OSIS	1	Ruang	-	Ruang						1
16.	Gudang	1	Ruang	-	Ruang						1
17.	Tempat Ibadah	1	Ruang	-	Ruang						1
18.	Koprasi Siswa	1	Ruang	-	Ruang						1
19.	WC Siswa	-	Ruang	-	Ruang			3	Ruang		3
20.	WC Guru	-	Ruang	1	Ruang						1
21.	Komputer	19	Buah	-							19
22.	monitor Server	1	Buah	-							1
23.	CPU			26	Buah						26
24.	layar Monitor			27	Buah						27
25.	Dekstop			5	Buah						5

Sumber : Dokumen SMP N 14 Rejang Lebong

² Data dari staf TU SMP N 14 Rejang Lebong

5. Keadaan Guru dan Pegawai

Guru adalah mereka yang bertugas sebagai tenaga kependidikan dan mempunyai tugas pokok mengatur dan menyampaikan pengajaran, berdasarkan ilmu pengetahuan khusus dan bidang studi yang ditekuninya. Keadaan ini timbul karena latar belakang pendidikan, kedudukan, dan tanggung jawab seseorang dalam suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kehadiran guru atau pendidik yang memiliki profesionalisme sangat diperlukan guna mewujudkan pertumbuhan peserta didik yang sejalan dengan visi dan tujuan sekolah. Berikut kompilasi informasi guru dan pegawai SMP Negeri 14 Rejang Lebong:

Tabel 4. 4: Data Guru SMP Negeri 14 Rejang Lebong

No	Nama Guru	NIP	Jabatan
01	Elya Nurleli, S. Pd	198503032010012023	Ka. Sekolah
02	Clemen Heru W, S. Pd	196811231991021001	Wa. Kesiswaan
03	Erna Emly, S. Pd	196710101997022001	PNS
04	Evie Marlina, S. Pd	197905112005022003	PNS
05	Marzuki, S. Pd	197110092005021002	PNS
06	Yulistina, S. Pd	198507042010012026	PNS
07	Herlinda, S. Pd. I	197908132010012008	PNS
08	Helmiani, Se	198011272011012003	PNS
09	Amri, S. Pd	197104121994121001	PNS
10	Yeni Arita, S. Pd	198403052023212009	PNS

Sumber: Dokumen SMP N 14 Rejang Lebong

Tabel 4. 5: Data Pendidikan Guru SMP 14 Rejang Lebong

No	Status Guru	Tingkat Pendidikan						
		SLTA	D1	D2	D3	S1	S2	S3
1	Kepala Sekolah	-	-	-	-	1	-	-
2	Guru Kelas	-	-	-	-	28	-	-
3	Guru Agama	-	-	-	-	1	-	-
4	Guru PJOK	-	-	-	-	2	-	-
5	Penjaga Sekolah	1	-	-	-	-	-	-
6	Guru Tidak Tetap	-	-	-	-	17	-	-
7	Guru Bantu/Honda	-	-	-	-	-	-	-
8	TU Honor	-	-	-	-	2	-	-
9	Tenaga Perpustakaan	-	-	-	-	1	-	-
10	Satpam	1	-	-	-	-	-	-
JUMLAH		3	-	1	-	19	-	-

Sumber: Dokumen SMPN 14 Rejang Lebong

6. Keadaan Siswa

Berdasarkan informasi yang terdokumentasi, dapat disimpulkan bahwa jumlah siswa yang bersekolah di SMP Negeri 14 Rejang Lebong saat ini berjumlah 367 orang. Informasi tersebut mencakup rincian mengenai 174 siswa laki-laki dan 193 siswa perempuan. Pada tabel berikut, Anda akan menemukan informasi lebih lanjut:

Tabel 4. 6: Jumlah Siswa SMP N 14 Rejang Lebong

NO.	KELAS	JML RB	JUMLAH SISWA			AGAMA				
			L	P	JML	ISLAM			KRISTEN	
						L	P	JmL	L	P
1	VII	4	47	72	119	47	72	119		
2	VIII	4	61	68	129	61	68	129		1
3	IX	4	66	53	119	66	53	119	1	
JML		12	174	193	367	174	193	367	1	1

Sumber: Dokumen 14 Rejang Lebong

B. Hasil Penelitian

Pada Penelitian ini menerapkan analisis deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan hasil wawancara secara rinci, memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong. Informasi yang disajikan terkait dengan topik tersebut sesuai dengan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti selama proses penelitian, yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi yang terkait dengan "Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong ". Pada tanggal 04 Maret 2024 pukul 09.00 WIB, peneliti melakukan kunjungan pertama ke SMP N 14 Rejang Lebong yang terletak di Ds. Pal VIII, Kecamatan Bermani Ulu Raya. Tujuan kunjungan tersebut adalah untuk menyampaikan surat izin penelitian kepada kepala sekolah di SMP N 14 Rejang Lebong guna melaksanakan penelitian di sana.³

Pada tanggal 18 Maret 2024, jam 09.00 WIB, peneliti mulai menjalankan sesi wawancara terkait Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong. Data yang diperoleh berasal dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan berbagai pihak, termasuk kepala sekolah, tenaga kependidikan, tenaga pendidik, siswa, satpam, dan penjaga sekolah. Informasi yang diungkap dalam penelitian ini akan menyoroti aspek-

³ Kunjungan pertama ke SMP N 14 Rejang Lebong pada tanggal 04 Maret 2024

aspek yang relevan dengan tujuan penelitian, yang akan diuraikan lebih lanjut oleh peneliti untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam.

Uraian berikut menunjukkan bahwa keseluruhan temuan wawancara yang mencakup pertanyaan, tanggapan, dan analisis yang diberikan oleh masing-masing responden adalah sebagai berikut:

1. Analisis gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong.

Peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya guna memperoleh pemahaman mengenai analisis gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan kepala sekolah guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong. Pertanyaan-pertanyaan tersebut antara lain sebagai berikut:

1.1 Kepala sekolah memotivasi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Keberhasilan kepemimpinan berada pada kemampuannya memotivasi bawahan secara wajar dan efektif. Semakin tinggi kemampuan memotivasi bawahan, semakin tinggi kemungkinan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Elya Nurleli, S. Pd selaku kepala sekolah SMP N 14 Rejang Lebong terkait Bagaimana kepala sekolah memotivasi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?

“ Untuk dapat memotivasi saya membangun diri saya agar menjadi contoh yang baik dilingkungan sekolah ini, saya juga memberikan reward berupa pujian, penghormatan dan hadiah kepada mereka yang memiliki kinerja yang bagus dan berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan dan juga saya memberikan dukungan kepada mereka untuk mengikuti seminar-seminar agar mendapatkan motivasi dari kalangan luar”⁴

Adapun pertanyaan yang sama yang diajukan peneliti kepada Staf Tata Usaha SMP N 14 Rejang Lebong, yakni Ibu Wise Ewi Pia beliau mengatakan bahwa:

“ Kepala sekolah disini biasanya memberikan reward pujian dan penghargaan kepada kami yang memiliki kinerja bagus saat bekerja, kepala sekolah di SMP N 14 Rejang Lebong ini juga mendorong kami mengikuti seminar sehingga mendapatkan pengajaran baru, namun ada kendala di sini yaitu SDM tenaga kependidikan masih kurang sehingga sering kali kewalahan dalam bekerja.”⁵

Hal yang senada juga disampaikan oleh Helmiani, SE selaku bendahara di SMP N 14 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa:

“ Menurut saya kepala sekolah telah mengayomi dan memotivasi dengan cara menjadi contoh yang baik untuk seluruh warga sekolah kepala sekolah juga memberi reward berupa pujian, penghormatan dan hadiah kepada guru tidak hanya guru tetapi juga siswa yang berprestasi di SMP N 14 Rejang Lebong, Kepala sekolah sangat mendukung para guru mengikuti kegiatan yang dapat membantu guru meningkatkan

⁴ Wawancara dengan Ibu Elya Nurleli selaku Kepala Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 09:00 WIB

⁵ Wawancara dengan Wise Ewi Pia selaku Staf TU Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 10:00 WIB

kinerja. Namun hanya beberapa di antara mereka yang mengikuti seminar, kegiatan sekolah karena SDM tenaga kependidikan yang kurang sehingga dalam bekerja tenaga kependidikan sering kali kewalahan bekerja sehinggatenaga kependidikan kurang efektif dalam berkerja.”⁶

Selanjutnya pertanyaan yang sama yang diajukan peneliti kepada Bapak Jiming Ariansyah selaku Satpam di SMP N 14 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa:

“Biasanya ada hadiah yang diberikan untuk guru dari kepala sekolah untuk membangun motivasi kepala sekolah juga memberikan contoh yang baik kepada para guru tentang kedisiplinan sesuai aturan yang sudah dibuat dan jika kami tidak melakukannya pasti ada teguran dari kepala sekolah,tegaran tersebut akan membangun kami agar mengerjakan pekerjaan sesuai dengan peraturan sehingga dalam berkerja kami melakukannya dengan sungguh-sungguh.”⁷

Selanjutnya pertanyaan yang sama yang diajukan peneliti kepada Siswa laki- laki yakni Andri Bimansyah dan Agung Syaputra di SMP N 14 Rejang Lebong, ia mengatakan bahwa:

“Siswa Andri Bimansyah mengatakan Kepala sekolah memberikan kata-kata motivasi untuk semangat belajar dan memberikan hadiah untuk siswa yang berprestasi tidak hanya siswa guru juga pun mendapatkan hadiah dari kepala sekolah, Kepala sekolah mengatakan jika kita mengerjakan pekerjaan kita dengan sungguh- sungguh maka apapun yang kita kerjaan tidak akan mengecewakan”⁸

Selanjutnya Hal senada juga disampaikan oleh Agung Syaputra, ia mengatakan bahwa:

⁶ Wawancara dengan Helmiana selaku Bendahara Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 11:30 WIB

⁷ Wawancara dengan Jiming Ariansyah selaku Satpam Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 20 Maret 2024 pukul 11:25 WIB

⁸ Wawancara dengan Andri Bimansyah selaku Siswa Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 19 Maret 2024 pukul 11:30 WIB

“Siswa Agung Syaputra mengatakan benar yang dikatakan temannya bahwa kepala sekolah sering memberikan katamotivasi untuk guru dan siswa, juga kepala sekolah memberikan hadiah agar para siswa lebih semangat dalam menuntut ilmu di sekolah.”⁹

Selanjutnya pertanyaan yang sama yang diajukan peneliti kepada Siswa perempuan yakni Azzahra Putri dan Salsa Farista di SMP N 14 Rejang Lebong, ia mengatakan bahwa:

“Siswa Azahra Putri mengatakan bahwa kepala sekolah memotivasi mereka dengan memberikan contoh yang baik, tidak hanya itu kepala sekolah juga akan memberikan hadiah, saya pernah mendapatkan hadiah, terbukti ketika saya mendapatkan juara kelas kepala sekolah memberikan hadiah untuk memotivasi saya agar lebih semangat belajar.”¹⁰

Selanjutnya Hal senada juga disampaikan oleh Agung Syaputra, ia mengatakan bahwa:

“Siswa Salsa Putri mengatakan bahwa benar yang dikatakan temannya tersebut ia setuju bahwa kepala sekolah memberikan motivasi dengan memberikan hadiah tidak dengan siswa tetapi kepala sekolah juga memberikan hadiah kepada guru juga.”¹¹



“Kegiatan Pemberian Reward”

Dari hasil wawancara diatas, juga didukung dengan observasi yang dilakukan kepala sekolah memotivasi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang

⁹ Wawancara dengan Agung Syaputra selaku Siswa Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 19 Maret 2024 pukul 11:30 WIB

¹⁰ Wawancara dengan Azahra Putri selaku Siswa Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 19 Maret 2024 pukul 12:00 WIB

¹¹ Wawancara dengan Salsa Farista selaku Siswa Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 19 Maret 2024 pukul 12:00 WIB

Lebong sudah baik dengan mencontohkan hal yang positif dan kepala sekolah juga mengadakannya pemberian reward kepada kepada guru dan siswa yang memiliki kinerja yang bagus.

1.2 Kepala sekolah mengembangkan diri dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?

Kepala sekolah mengembangkan diri adalah proses aktif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mengelola sekolah dengan efektif dan memajukan pendidikan di lingkungan mereka dengan berkomitmen untuk mengembangkan diri dalam berbagai aspek ini, kepala sekolah dapat, memajukan kualitas sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Elya Nurleli, S. Pd selaku kepala sekolah SMP N 14 Rejang Lebong terkait bagaimana kepala sekolah mengembangkan diri dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?

“Dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan terkait manajemen pendidikan, kepemimpinan, dan inovasi dalam pendidikan, membangun jaringan dengan kepala sekolah lainnya Mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam penerapan teknologi pendidikan dapat membantu kepala sekolah memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja”¹²

¹² Wawancara dengan Ibu Elya Nurleli selaku Kepala Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 09:00 WIB

Peneliti melanjutkan dengan mengajukan pertanyaan yang sama kepada tenaga kependidikan yakni Ibu Wise Ewi Pia, Tenaga Kependidikan memberikan jawaban sebagai berikut:

“Biasanya kepala sekolah itu mengikuti program pelatihan, dan kepala sekolah itu biasanya memiliki satuan organisasi sesama kepala sekolah sehingga dapat bertukar informasi untuk mengembangkan diri biasanya jika sudah mengikuti pelatihan kepala sekolah akan membagikan pengalamannya kepada kami.”¹³

Peneliti melanjutkan dengan mengajukan pertanyaan sama kepada tenaga pendidik yakni Ibu Herlina,S.Pd, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

“kepala sekolah itu banyak mengikuti kegiatan seminar-seminar baik online maupun offline, kepala sekolah juga mengajak kami mengikuti pelatihan tersebut. Kepala sekolah ini sudah sering mengikuti kegiatan yang bermanfaat untuk mengembangkan diri, kepala sekolah juga memberikan pengalaman mengikuti pelatihan agar kami dapat juga mengembangkan diri”¹⁴

Dari hasil wawancara diatas, juga didukung dengan observasi yang dilakukan, bahwasanya kepala sekolah mengembangkan diri dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan dan seminar dengan mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam penerapan teknologi pendidikan dapat membantu kepala sekolah memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja.

¹³ Wawancara dengan Wise Ewi Pia selaku Staf TU Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 10:00 WIB

¹⁴ Wawancara dengan Herlina selaku Guru Pelajaran Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 19 Maret 2024 pukul 09:00 WIB

1.3 Kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja kepada tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong

Kepala sekolah harus dapat memahami dan menghadapi berbagai masalah yang timbul dan mampu menangani secara cepat dan tepat serta harus terbuka untuk menerima saran, kritikan, menerima ide-ide pembaharuan yang konstruktif.

Kepala sekolah yang baik bersikap konstruktif terhadap situasi yang sedang berjalan. Kemampuan untuk mendengar orang lain dan menghargai pendapat orang lain serta memberikan kepercayaan kepada semua warga sekolah akan memberikan dampak yang positif terhadap perkembangan lembaga sekolah yang ia pimpin sekaligus memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk menyelesaikan permasalahan yang di hadapi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Elya Nurleli, S. Pd terkait Bagaimana kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja kepada tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?

“Dalam mengatasi hambatan perlu kita lihat dari masalah apa yang sedang dihadapi karena tidak semua guru memiliki motivasi yang sama dalam meningkatkan kinerjanya, ada diantara guru yang berdomisili di tempat jauh, tidak semua guru melakukan tugasnya sebagaimana yang telah ditetapkan, ada diantara guru yang tidak mampu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Maka dari itu saya melakukan supervisi untuk melihat kinerja mereka, setelah itu saya melakukan komunikasi terbuka, selanjutnya

memberikan dukungan agar selalu dapat bekerja dengan efektif.”¹⁵

Hal yang sama juga disampaikan oleh ibu Wise Ewi Pia selaku Tenaga kependidikan SMP N 14 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa:

“Biasnya kepala sekolah melakukan penilaian terhadap kami, dan setelah itu kepala sekolah melakukan komunikasi yang terbuka agar mengetahui akar permasalahan, untuk menghindari hambatan biasanya kepala sekolah mengadakan rapat dengan kamitenaga pendidikan maupun tenaga pendidik”¹⁶

Peneliti melanjutkan dengan mengajukan pertanyaan yang sama kepada tenaga pendidik yakni Ibu Herlina, S.Pd, Tenaga Pendidik memberikan jawaban sebagai berikut:

“ kepala sekolah melakukan suvervisi untuk melihat hambatan selanjutnya biasanya kepala sekolah melakukan rapat terbuka sehingga semua dapat memberikan kritik dan saran untuk memberikan solusi dari hambatan tersebut.”¹⁷



“Rapat Evaluasi”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja kepada tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong sudah

¹⁵ Wawancara dengan Ibu Elya Nurleli selaku Kepala Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 09:00 WIB

¹⁶ Wawancara dengan Wise Ewi Pia selaku Staf TU Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 10:00 WIB

¹⁷ Wawancara dengan Herlina selaku Guru Pelajaran Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 19 Maret 2024 pukul 09:00 WIB

berjalan baik dengan melakukan supervisi dari kepala sekolah dan juga mengadakan rapat dengan terbuka. Dari kepala sekolah sudah memberikan strategi untuk mengatasi hambatan yang ada.

1.4 Kepala sekolah untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja kerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Elya Nurleli, S. Pd terkait bagaimana kepala sekolah dalam mencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja kerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?

“ Untuk mencapai tujuan tentunya saya sebagai kepala sekolah saya mengidentifikasi tujuan terlebih dahulu, saya juga perlu merancang rencana tindakan yang terperinci, rencana ini harus mencakup langkah-langkah spesifik yang akan diambil, saya juga perlu melakukan evaluasi, supervisi, monitoring untuk melihat berjalannya tujuan yang telah di tentukan tersebut.”¹⁸

Hal yang sama juga disampaikan oleh ibu yakni Ibu Wise Ewi Pia selaku tenaga kependidikan SMP N 14 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa:

“Tentunya kepala sekolah pasti membuat rencana terlebih dahulu, dengan adanya rencana dan tujuan serta kinerja yang optimal maka pastinya akan mencapai tujuan. biasanya kepala sekolah melakukan monitoring dan supervisi, selanjutnya kepala sekolah juga melakukan evaluasi untuk memungkinkan adanya perubahan, terciptanya kinerja yang baik maka yang dihasilkan dapat optimal., saya juga sebagai kepala sekolah mestinya harus dapat memasitikan sarana dan prasarana yang

¹⁸ Wawancara dengan Ibu Elya Nurleli selaku Kepala Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 09:00 WIB

dibutuhkan tenaga kependidikan memadai untuk mendukung kinerja mereka”¹⁹.

Peneliti melanjutkan dengan mengajukan pertanyaan kepada bapak Asep selaku penjaga sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa :

“Kepala sekolah membangun komunikasi yang baik ya, kepala sekolah juga mengontrol sekolah dengan berkeliling melihat sekolah, melihat apa ada yang perlu diperbaiki atau ditambah dengan begitu kepala sekolah dapat melihat kekurangan apa yang perlu di perbaiki, kepala sekolah pun memberikan fasilitas sarana dan prasarana sehingga kinerja dalam bekerja pun dapat memadai”²⁰

Dari hasil wawancara dengan Bapak Asep tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Jiming Ariansyah Yaitu:

“Kepala sekolah pastinya akan mengadakan rapat untuk membicarakan tujuan yang akan dicapai oleh seluruh yang ada disekolah ini, ya untuk mencapai tujuan kepala sekolah melakukan penilaian sehingga kepala sekolah dapat melihat apa hambatannya dan mencari solusi dari hambatan tersebut.”²¹

Hal yang sesama juga disampaikan oleh ibu yakni Herlina,S.Pd selaku tenaga pendidik SMP N 14 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa:

“Untuk mencapai tujuan bersama kepala sekolah melakukan rapat bersama untuk menetapkan tujuan yang dibangun, selanjutnya kepala sekolah memberikan tugas pada setiap guru agar tujuan tersebut dapat berjalan dengan baik, selanjutnya kepala sekolah akan melakukan supervisi dan evaluasi untuk kepala sekolah agar untuk mencapai tujuan dapat berjalan karna

¹⁹ Wawancara dengan Wise Ewi Pia selaku Staf TU Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 10:00 WIB

²⁰ Wawancara dengan Asep selaku Penjaga Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 20 Maret 2024 pukul 10:00 WIB

²¹ Wawancara dengan Jiming Ariansyah selaku Satpam Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 20 Maret 2024 pukul 11:25 WIB

untuk mencapai tujuan itu membutuhkan komitmen yang kuat
 „²²



“Rapat Evaluasi Bersama” “ Kepala sekolah memberi arahan”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan kepala sekolah untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja kerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong, menggunakan strategi monitoring, supervisi, dan evaluasi. Dari sini saya melihat bahwa kepala sekolah untuk mencapai tujuan saat membutuhkan komitmen yang kuat dengan sarana dan prasarana yang memadai.

1.5 Tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?

Didalam kepemimpinnya kepala harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk

²² Wawancara dengan Herlina selaku Guru Pelajaran Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 19 Maret 2024 pukul 09:00 WIB

melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Elya Nurleli, S. Pd terkait Bagaimana tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?

“sebagai pemimpin saya pasti ada banyak sekali tantangan, karna setiap individu memiliki pemikiran yang berbeda-beda, ada tanatangannya yaitu dari tantangan internal dan eksternal yang harus dihadapi. yaitu Guru berada pada zona Nyaman yang ditandai malas untuk berubah, masih tetap pola lama padahal situasi menuntut perubahan pola dan strategi, masih kurangnya kesadaran dari guru guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas, guru kurang memiliki motivasi diri yang kuat dalam meningkatkan kinerja, yang berdampak buruk, kurangnya kompetensi profesional pada guru mengakibatkan proses dan hasil kurang maksimal, mayoritas guru tidak menguasai IT dan tidak memanfaatkan IT dalam proses bekerja, keterbatasan sumber daya manusia meliputi keterbatasan wawasan, sempitnya pola pikir, kurangnya daya inovasi sehingga untuk meningkatkan kinerja. Saya juga harus mampu memiliki pemikiran yang luas dan terbuka sehingga dapat menghadapi perubahan lingkungan dan teknologi karna zaman sekarang itu kita harus mampu beradab tasidengan perubahan baru.”²³

Hal yang sesama juga disampaikan oleh ibu yakni Ibu Wise Ewi Pia selaku tenaga kependidikan SMP N 14 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa:

“Tentunya kepala sekolah pasti memiliki berbagai tantangan, disini kepala sekolah menurut saya harus memiliki strategi kepemimpinan agar kepala sekolah mampu komunikasi yang baik, dan mampu memotivasi dan penglibatan personal dalam meningkatkan kinerja, kepala sekolah juga harus mampu

²³ Wawancara dengan Ibu Elya Nurleli selaku Kepala Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 09:00 WIB

menilai karakteristik setiap guru agar dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.”²⁴.

Hal yang sama juga disampaikan oleh ibu yakni Herlina, S.Pd selaku tenaga pendidik SMP N 14 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Untuk meningkatkan kualitas, pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.”²⁵

Peneliti melanjutkan dengan mengajukan pertanyaan kepada Ibu Helmiana, S.E selaku bendahara sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, beliau mengatakan bahwa :

“Kepala sekolah harus dapat melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya, terbatasnya anggaran dan sumber daya bisa menjadi hambatan dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Hal ini juga bisa mempengaruhi pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai..”²⁶

Dari hasil wawancara diatas, juga didukung dengan observasi yang dilakukan, bahwasanya tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong ada banyak sekali baik dari internal maupun eksternal,

²⁴ Wawancara dengan Wise Ewi Pia selaku Staf TU Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 10:00 WIB

²⁵ Wawancara dengan Herlina selaku Guru Pelajaran Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 19 Maret 2024 pukul 09:00 WIB

²⁶ Wawancara dengan Helmiana selaku Bendahara Sekolah SMP N 14 Rejang Lebong, pada tanggal 18 Maret 2024 pukul 11:30 WIB

diantaranya yaitu Guru berada pada zona Nyaman yang ditandai malas untuk berubah, masih tetap pola lama padahal situasi menuntut perubahan pola dan strategi, masih kurangnya kesadaran dari guru guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas, guru kurang memiliki motivasi diri yang kuat dalam meningkatkan kinerja, dan Dll.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di SMPN 14 Rejang Lebong, maka hasilnya akan dibahas sebagai berikut:

1. Kepala sekolah memotivasi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong

Setiap Kepala Sekolah Memiliki Peranan Sebagai motivator untuk tenaga kependidikan agar kinerjanya dapat ditingkatkan dan dipertanggungjawabkan sehingga menjadi berkualitas dalam bekerja. Dalam memberikan motivasi kepala sekolah haruslah dapat memengaruhi individu agar tergerak. Motivasi dari kepala sekolah memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong

Kepemimpinan merupakan komponen integral dari fungsi manajemen, yang mempunyai tempat strategis dalam sistem organisasi dan hierarki kerja dan tanggung jawab. Kepemimpinan adalah proses

mendorong personel untuk berperilaku tepat, memupuk dedikasi mereka, dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.²⁷

Menurut Jaques dan Clement dalam bukunya *Executive Leadership*, coaching adalah dialog metadis yang memanfaatkan data kinerja aktual antara seorang manajer dan individu (atau kelompok) untuk mencapai peningkatan kinerja. Coaching sebagaimana didefinisikan di atas adalah dialog antara pemimpin dan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guna menumbuhkan rasa percaya diri. Pelatih harus memiliki sarana komunikasi yang jelas dan efektif serta mampu menawarkan bantuan dan dorongan.²⁸

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memotivasi tenaga kependidikan dapat mendorong tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja dengan diberikannya motivasi berupa reward, pujian, dan dukungan dalam mengembangkan diri dapat membantu mereka dalam meningkatkan kinerja.

Adapun indikator keberhasilan kepala sekolah dalam memotivasi di SMP N 14 Rejang Lebong adalah terciptanya hubungan internal yang terbinanya hubungan yang baik, tumbuhnya semangat

²⁷ Rubiyah, R., Hamengkubuwono, H., & Warsah, I. (2020). *Analisis Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Rejang Lebong* (Doctoral dissertation, IAIN Curup).hlm.52

²⁸ Gomulyo, Berny, Hyacintha Susanti, Heria Windasari. 2019. *Coaching Practices Menginspirasi, Menumbuhkan dan Meningkatkan Performa Tim*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.h.72

dalam mengikuti seminar-seminar pengembangan diri, adanaya penghargaan guru yang diberikan kepala sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, Motivasi kepala sekolah di SMP N 14 Rejang Lebong sangat penting karena suatu organisasi apabila guru memiliki motivasi dalam bekerja maka kinerja pun akan meningkat dengan seiring waktu.

2. Kepala sekolah mengembangkan diri dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong

Salah satu upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan ialah mengembangkan potensi diri. Mengembangkan diri guna mengoptimalkan pendayagunaan ilmu, kemampuan, dan kelebihan yang diperoleh. Tujuan dari pelatihan teacherpreneur memanfaatkan pembangun profil digital adalah untuk meningkatkan kompetensi diri dan pengetahuan praktis tenaga kependidikan dan instruktur melalui kegiatan yang berkaitan dengan pentingnya kemampuan individu, kearifan lokal, dan optimalisasi teknologi sebagai gudang digital untuk informasi pribadi.²⁹

Untuk membangun potensi yang diinginkan, sekolah harus melakukan upaya dengan sungguh-sungguh guna mencapainya. Potensi diri mengacu pada keahlian seseorang terhadap suatu pekerjaan.

²⁹Arsendotomo, Al Falaq. 2016. *Melampaui Batas Leadership dengan coaching Panduan Pemimpin Era Milenium*. Penerbit PT. Alkemis Diksi Tee. Jakarta hlm 220

Hasil dari pengembangan diri mewakili pencapaian suatu tujuan melalui upaya yang tekun serta maksimal. kepala sekolah mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja kepada tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong sudah cukup baik dengan mengikuti seminar-seminar mengikuti pelatihan guru meskipun dalam mempraktikkan di dunia kerja masih belum optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong masih kurang optimal. hal ini bisa dilihat dari guru yang masih terpaku pada konsep pemikiran lama atau tidak mau berkembang dan kurang mau berinovasi serta kurangnya minat untuk mengembangkan mengakibatkan kurangnya

3. kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja kepada tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong

Kepala sekolah harus dapat memahami dan menghadapi berbagai masalah yang timbul dan mampu menangani secara cepat dan tepat serta harus terbuka untuk menerima saran, kritikan, menerima ide-ide pembaharuan yang konstruktif.

Kepala sekolah yang baik bersikap konstruktif terhadap situasi yang sedang berjalan. Kemampuan untuk mendengar orang lain dan menghargai pendapat orang lain serta memberikan kepercayaan kepada semua warga sekolah akan memberikan dampak yang positif terhadap perkembangan lembaga sekolah yang

ia pimpin sekaligus memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk menyelesaikan permasalahan yang di hadapi.

Menurut Jaques dan Clement dalam bukunya Executive Leadership, coaching adalah dialog metadis yang memanfaatkan data kinerja aktual antara seorang manajer dan individu (atau kelompok) untuk mencapai peningkatan kinerja. Coaching sebagaimana didefinisikan di atas adalah dialog antara pemimpin dan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guna menumbuhkan rasa percaya diri. Pelatih harus memiliki sarana komunikasi yang jelas dan efektif serta mampu menawarkan bantuan dan dorongan.³⁰

Hasil dari mengatasi hambatan kepala sekolah melakukan evaluasi di SMP N 14 Rejang Lebong guna untuk melihat hambatan-hambatan yang ada dan kepala sekolah dalam mengatasi hambatan biasanya melakukan rapat untuk mendapatkan solusi. Kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sudah baik dengan mengadakan rapat agar hambatan tersebut dapat terselesaikan.

4. Kepala sekolah untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja kerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyalurkan semua sumber

³⁰ Gomulyo, Berny, Hyacintha Susanti, Heria Windasari. 2019. *Coaching Practices Menginspirasi, Menumbuhkan dan Meningkatkan Performa Tim*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.h.72

daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan kinerja³¹.

Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap jalannya lembaga yang dipimpinnya. Dengan bekal kelebihan yang ada pada dirinya dan sebagai pemimpin formal dilingkungannya, mampu membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya menuju tujuan yang dicita-citakan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah untuk mencapai tujuan telah ada, dapat dilihat dari kepala sekolah yang mengidentifikasi tujuannya merancang tujuan itu agar berjalan dengan baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong telah berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari kepala sekolah menyusun tujuan secara terperinci dan mengadakan evaluasi bersama.

³¹ Mulyasa, E. 2005. Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA. hlm.90

5. Tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong

Didalam kepemimpinnya kepala harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Menurut Jaques dan Clement dalam bukunya *Executive Leadership*, coaching adalah dialog metodis yang memanfaatkan data kinerja aktual antara seorang manajer dan individu (atau kelompok) untuk mencapai peningkatan kinerja. Coaching sebagaimana didefinisikan di atas adalah dialog antara pemimpin dan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guna menumbuhkan rasa percaya diri. Pelatih harus memiliki sarana komunikasi yang jelas dan efektif serta mampu menawarkan bantuan dan dorongan.³²

³² Gomulyo, Berny, Hyacintha Susanti, Heria Windasari. 2019. *Coaching Practices Menginspirasi, Menumbuhkan dan Meningkatkan Performa Tim*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.h.72

Berbagai tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah baru mencakup ketidakmampuan mereka untuk membuat keputusan tentang jenis perubahan yang harus dilakukan di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa tantangan kepala sekolah dalam membangkitkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong ada banyak sekali, kepalasekolah harus mampu menghadapi tantangan tersebut dengan berkomunikasi secara terbuka dan memberikan solusi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong dapat di hadapi dengan baik, hal ini dilihat dari usaha kepala sekolah dalam memecahkan masalah di SMP N 14 Rejang Lebong.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yakni:

1. Kepala sekolah memotivasi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong sudah baik dengan mencontohkan hal yang positif dan kepala sekolah juga mengadakannya pemberian reward kepada kepada guru dan siswa yang memiliki kinerja yang bagus.
2. Kepala sekolah mengembangkan diri dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan dan seminar dengan mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam penerapan teknologi pendidikan dapat membantu kepala sekolah memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja.
3. Kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja kepada tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong sudah berjalan baik dengan melakukan supervisi dari kepala sekolah dan juga mengadakan rapat dengan terbuka. Dari kepala sekolah sudah memberikan strategi untuk mengatasi hambatan yang ada.
4. kepala sekolah untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja kerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong, menggunakan strategi monitoring, supervisi, dan evaluasi. Dari sini saya melihat

bahwa kepala sekolah untuk mencapai tujuan saat membutuhkan komitmen yang kuat dengan sarana dan prasarana yang memadai.

5. tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong ada banyak sekali baik dari internal maupun eksternal, diantaranya yaitu Guru berada pada zona Nyaman yang ditandai malas untuk berubah, masih tetap pola lama padahal situasi menuntut perubahan pola dan strategi, masih kurangnya kesadaran dari guru guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas, guru kurang memiliki motivasi diri yang kuat dalam meningkatkan kinerja, dan Dll.

B. Saran

Adapun sejumlah saran yang peneliti ajukan sebagai masukan pada akhir penulisan skripsi ini, yakni:

1. Bagi kepala sekolah hendaknya dapat memberikan dorongan semangat kerja seperti memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan serta dapat menyediakan sarana pendukung, SDM dan Penegalan inovasi baru untuk meningkatkan kinerja saat bekerja.
2. Bagi tenaga kependidikan hendaknya aktif dalam mengikuti kegiatan seminar sebagai mengembangkan potensi diri serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab bagian kependidikan berdasarkan peraturan yang ditetapkan.

3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan terkait gaya kepemimpinan situasional tidak hanya model *coaching* tetapi juga model lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsendotomo, Al Falaq. 2016. *Melampaui Batas Leadership dengan coaching Panduan Pemimpin Era Milenium*. Penerbit PT. Alkemis Diksi Tee. Jakarta
- Budiman, B., Istan, M., & Warlizasusi, J. (2023). *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 10 Karang Anyar Kabupaten Rejang Lebong* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Curup).
- Bugin, Burhan, *Metode Kualitatif*, (Jakarta: Kencana,2014)
- Daryanto, *Administrasi pendidikan*, Jakarta: Rieka Cipta, 2006.
- Departemen Agama RI, *Al-Hidayah*, Banten: Kalim, 2010.
- Diah Kumalasari, *Upaya meningkatkan mutu sekolah melalui manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan di SMK AlHikmah gunungkidul kota Yogyakarta*, Yogyakarta: universitas islam negeri sunan kalijaga, 2013.
- Djaenuri M. Aries, *Kepemimpinan, Etika, & Kebijakan Pemerintah*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2015.
- Donner, G., & Wheeler, M. M. (2014). *Coaching in Nursing: An introduction*. Igarss 2014
- Efendi Nur, *Islamic Educational Leadership : Memahami Integrasi Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Kalimedia, 2015.
- Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Firmansyah, *Pemikiran Kesehatan Mental Islami Dalam Pendidikan Islam*,2017
- George R Terry, *Asas-Asas Manajemen*, Cetakan ke 5, PT Alumni, Bandung, 2006.
- Hamidan, M. Ridho Skripsi “ *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri 2 Perumnas Way Kandis r*, (Lampung : UIN Raden Intan)
- Hardani et al., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*,(Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group,2020)

- Harun Anas, “*Pengembangan Tenaga Kependidikan*”, Jurnal Islamika, Vol. 13, No. 2, tahun 2013.
- Hasyim, Warsah, and Istan, “Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Pemanfaatan Teknologi Untuk Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19.” n.d.
- Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014.eka Cipta, 2014.
- Hersey , Paul & Blanchard (1982). *Manajemen Perilaku Organisasi* .(Jakarta : Erlangga)
- Ika Rahmawati, Ria , Karwanto Arjunaita, *Jurnal “ Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Vol 8, No 4 (2020)*
- Imam, Gunawan *Metode Penelitian Teori dan Praktik*, Jakarta: Bumi
- Irmayanti, Hasan, *Manajemen Operasional Perspektif Integratif*, Malang: UIN Maliki Press, 2011.
- Kaswan,*Coaching dan Monitoring untuk pengembangan SDM dan peningkatan Kinerja Organisasi*, Bandung: Alfabeta,2012
- Kusriyanto, *Bambang Manajemen Kinerja*,(Rajawali Press, Jakarta)
- Kusriyanto, Bambang *Manajemen Kinerja*,(Rajawali Press, Jakarta)
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017) .
- Maharai, Laili Meri Mustika,*Hubungan Self awareness dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas VIII di SMP Wiyatama Bandar Lampung*,Jurnal Bimbingan Konseling, Vol.03 No.1,2016 Diakses pada 10 November 2023.
- Mahatika, Anis Suswati Hendrian , jurnal “*Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama*”.Vol.7 No.1 (2022)
- Moleong,*Metodologi Penelitian Kualitatif*
- Nawawi. Handari (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* (Yogyakarta: Gajah Mada Press)
- Nu'man, M. Syukron. *Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT. Istana Cipta Sembada Ds. Laban Asem Kec.*

- Kabat Banyuwangi*. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2014.
- Oliveira, J. S., & Dario. (2017). *What is the effect of health coaching on physical activity participation in people aged 60 years and over? A systematic review of randomised controlled trials*. *British Journal of Sports Medicine*.
- Purwanto, Ngalim (2005). *Administrasi dan Suverisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Putri, R. K., Warlizasusi, J., & Wahyuningsih, W. A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Negeri 3 Rejang Lebong* (Doctoral dissertation, IAIN Curup).
- Reci, R., Hamengkubuwono, H., & Siswanto, S. (2022). *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mendisiplinkan Tenaga Pendidik Pada Masa Pandemi Di SD Negeri 2 Sukarame Kabupaten Musirawas* (Doctoral dissertation, IAIN Curup).
- Ria Ika Rahmawati, Karwanto Arjunaita, Jurnal “ *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru* Vol 8, No 4 (2020)
- Ridho,muhammad, Hamidan,Skripsi “ *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri 2 Perumnas Way Kandis r*, (Lampung : UIN Raden Intan)
- Rubiyah, R., Hamengkubuwono, H., & Warsah, I. (2020). *Analisis Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Rejang Lebong* (Doctoral dissertation, IAIN Curup).
- Siyoto, Sandu and Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Sleman: Literasi Media Publishing, 2015)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,Dan R&D*,(Bandung:Alfabeta,2017).
- Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,Dan R&D*.
- Sumarto, “Penulis: Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd Dr. H. Ifnaldi, M.Pd .Kepemimpinan Transformatif Perguruan Tinggi.”n.d.,137.Buku Literasiologi.Cet.Pertama.2019.
- Wahyudi, (2009), *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. (Pontianak : Alfabeta)
- Warlizasusi, “Analisis Perencanaan Strategis, Rencana Strategis Dan Manajemen Strategis STAIN Curup 2015-2019.” Tadbir Jurnal Studi Manajemen Pendidikan 2.No.2.2018, n.d.

- Warlizasusi, Jumira dan Ifnaldi, *Kepemimpinan Transformatif Perguruan Tinggi* (Curup : Literasiologi, 2019)
- Yanto Murni and Irwan Fathurrochman, “Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019).
- Yanto, Murni “Kompetensi Sosial Guru Pai,” *Www.Kompasiana.Com* (2021).
- Yanto, Murni and Irwan Fathurrochman, “Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019).
- Yuliantini Fitriantin, *Jurnal “Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru”* Vol 3, No 2 (2019)
- Zakub, Hamzah *Menuju Keberhasilan, Manajemen Dan Kepemimpinan* (Bandung: CVDiponegoro, 2017)

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : admin@iaincurup.ac.id

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH
Nomor : 554 Tahun 2023

- Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ;
b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ;
2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup;
3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 019558/B.II/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022 - 2026.
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup
7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0317 tanggal 13 Mei 2022 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Memperhatikan** : 1. Surat Rekomendasi dari Ketua Prodi MPI Nomor : B-77/FT.5/PP.00.9/10/2023
2. Berita Acara Seminar Proposal Pada Hari Selasa, 04 Juli 2023

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan Pertama** : 1. **Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd** NIP.19641011 199203 1 002
2. **Dr. Baryanto, M.Pd** NIP.19690723 199903 1 004
- Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :
- N A M A : **Intan Lyvia Fhadila**
N I M : **20561017**
JUDUL SKRIPSI : **Analisis Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 14 Rejang Lebong**
- Kedua** : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
- Ketiga** : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
- Keempat** : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;



Ditetapkan di Curup,
pada tanggal 03 Oktober 2023
Dekan,

Sutarto

- Tembusan :
1. Rektor
 2. Bendahara IADY Curup;
 3. Kabag Akademik kemahasiswaan dan kerja sama;
 4. Mahasiswa yang bersangkutan;



IAIN CURUP

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

Jln. Dr. AK Gani No.01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax.21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

Nomor : ISY /In.34/FT/PP.00.9/01/2024
Lampiran : Proposal dan Instrumen
Hal : Permohonan Izin Penelitian

29 Januari 2024

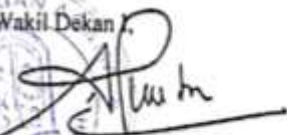
Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)
Rejang Lebong

Assalamualaikum Wr, Wb

Dalam rangka penyusunan skripsi S.1 pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama : Intan Lyvia Fhadila
NIM : 20561017
Fakultas/Prodi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan
Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP N 14 Rejang Lebong
Waktu Penelitian : 29 Januari 2024 s.d 29 April 2024.
Tempat Penelitian : SMP N 14 Rejang Lebong

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada Mahasiswa yang bersangkutan.
Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terimakasih.

a.n Dekan
Wakil Dekan

Dr. Sakut Anshori, S.Pd.I., Hum
NIP.19811020 200604 1 002

Tembusan : disampaikan Yth ;
1. Rektor
2. Warek I
3. Ka. Biro AUAK
4. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jalan S.Sukowati No.60 ■ Telp. (0732) 24622 Curup

SURAT IZIN

Nomor : 503/039/IP/DPMP/TSP/1/2024

**TENTANG PENELITIAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP KABUPATEN REJANG LEBONG**

- Dasar :
- Keputusan Bupati Rejang Lebong Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong
 - Surat dari Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup Nomor : 157/In.34/FT.1/PP.00.9/01/2024 tanggal 29 Januari 2024 Hal Rekomendasi Izin Penelitian

Dengan ini mengizinkan, melaksanakan Penelitian kepada :

Nama /TTL : Intan Lyvia Fhadila/Mangkurajo, 28 Januari 2003
NIM : 20561017
Pekerjaan : Mahasiswa
Program Studi/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam (MPI) / Tarbiyah
Judul Proposal Penelitian : Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 14 Rejang Lebong
Lokasi Penelitian : SMP Negeri 14 Rejang Lebong
Waktu Penelitian : 30 Januari 2024 s/d 29 April 2024
Penanggung Jawab : Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Harus mentaati semua ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.
- Selesai melakukan penelitian agar melaporkan/menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong.
- Apabila masa berlaku Izin ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai perpanjangan izin Penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon.
- Izin ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat Izin ini tidak menaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian Izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Curup
Pada Tanggal : 30 Januari 2024

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan
Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Rejang Lebong



Tembusan :

- Kepala Badan Kesbangpol Kab. RL
- Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup
- Kepala SMP Negeri 14 Rejang Lebong
- Yang bersangkutan
- Arsip



**PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 14 REJANG LEBONG
TERAKREDITASI "B"**

*Jalan Raya Cursap-Muara Aman Km 14 Desa Pal VIII Kode Pos 39152
E-Mail : smpnrejanglebong14@gmail.com*



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421.3 /084/Set.1/ SMP N 14 RL / 2024

Saya yang bertanda tangan di bawah ini kepala SMP Negeri 14 Rejang Lebong, menerangkan bahwa :

Nama : Elya Nurleli, S.Pd
Pangkat/Gol : Penata Tingkat 1 / III d
Jabatan : Kepala SMP Negeri 14 Rejang Lebong
Instansi : SMP Negeri 14 Rejang Lebong

Menyatakan bahwa mahasiswa yang bernama :

Nama : Intan Lyvia Fhadila
Nim : 20561017
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Dengan ini menyatakan bahwa nama mahasiswa di atas **BENAR** telah melakukan penelitian di SMP Negeri 14 Rejang Lebong dengan judul penelitian "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP NEGERI 14 REJANG LEBONG".

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pal VIII, 27 April 2024
Kepala sekolah
SMP Negeri 14 Rejang Lebong



Elya Nurleli S.Pd

Nip 198505072010012023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No 01 Kotak Pos 108 Telp (0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage: <http://www.iaicurup.ac.id> Email: admin@iaicurup.ac.id Kode Pos 39119

DEPAN

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	Intan Lyvia Fhadila
NIM	20061017
PROGRAM STUDI	Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS	Tarbiyah
DOSEN PEMBIMBING I	Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
DOSEN PEMBIMBING II	Dr. Baryanto, M.Pd
JUDUL SKRIPSI	Analisis kepeertampilan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 19 Pekanbaru
MULAI BIMBINGAN	01 - 01 - 2024
AKHIR BIMBINGAN	05 - 05 - 2024

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
			PEMBIMBING I
1.	01/01/2024	Prinsip, fungsi, dan tujuan AOE	
2.	02/01/2024	Prinsip, fungsi, dan tujuan AOE	
3.	03/01/2024	Prinsip, fungsi, dan tujuan AOE	
4.	04/01/2024	Prinsip, fungsi, dan tujuan AOE	
5.	05/01/2024	Prinsip, fungsi, dan tujuan AOE	
6.	06/01/2024	Prinsip, fungsi, dan tujuan AOE	
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI SUDAH
DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN CURUP,

PEMBIMBING I,

Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
NIP. 19641011992031002

CURUP, 05 MEI 2024

PEMBIMBING II,

Dr. Baryanto, M.Pd
NIP. 196907231999031004

- Lembar Depan Kartu Bimbingan Pembimbing I
- Lembar Belakang Kartu Bimbingan Pembimbing II
- Kartu ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan Pembimbing I dan Pembimbing II



IAIN CURUP

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

BELAKANG

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	: Intan Lyvia Fhadila
NIM	: 20561017
PROGRAM STUDI	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
FAKULTAS	: Tarbiyah
PEMBIMBING I	: Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
PEMBIMBING II	: Dr. Baryanto, M.Pd
JUDUL SKRIPSI	: Analisis Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong
MULAI BIMBINGAN	: 08 / 11 / 2023
AKHIR BIMBINGAN	: 22 / 04 / 2024

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
			PEMBIMBING II
1.	8/11/2023	Perbaikan Proposal / skripsi	
2.	18/12/2023	Pembuatan Instrumen Penelitian	
3.	11/1/2024	Pemantapan Instrumen Penelitian	
4.	13/2/2024	Perigapan Penelitian ..	
5.	15/2/2024	Finalisasi Penelitian ..	
6.	20/3/2024	Pengumpulan Hasil Penelitian	
7.	15/3/2024	Perbaikan hasil Penelitian	
8.	20/3/2024	Pengumpulan Pembahasan Penelitian	
9.	25/3/2024	Pembuatan Peninjauan materi	
10.	1/4/2024	Peninjauan materi Skripsi	
11.	15/4/2024	Pemantapan Skripsi	
12.		see ujian	

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI
SUDDAH DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN
CURUP

CURUP, 22 APRIL 2024

PEMBIMBING I,

Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd
NIP. 19640111992031002

PEMBIMBING II,

Dr. Baryanto, M.Pd
NIP. 196907231999031004

Lampiran 1 :Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP N 14 REJANG LEBONG

Petunjuk Pelaksanaan

1. Pewawancara adalah peneliti sendiri sekaligus sebagai instrument utama.
2. Wawancara dilakukan dengan wawancara pendekatan fenomenologis berusaha untuk memahami makna peristiwa serta interaksi pada orang - orang dalam situasi tertentu.
3. Selama wawancara berlangsung tidak ada unsur rekayasa yang mengurangi makna dari hasil penelitian.
4. Peneliti berusaha menggunakan waktu semaksimal mungkin untuk memperoleh data yang lengkap.
5. Pedoman wawancara ini masih bisa berubah sesuai kondisi dilapangan.

Subyek Penelitian

1. Kepala Sekolah
2. Tenaga Kependidikan
3. Bendahara
4. Tenaga Pendidik
5. Siswa
6. Penjaga Sekolah
7. Satpam

Hasil – hal yang digali dalam wawancara,sesuai dengan pernyataan penelitian meliputi:

Indikator	Pertanyaan Wawancara
Kepemimpinan yang Efektif untuk memotivasi	<ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi yang efektif?2. Bagaimana kepala sekolah membangun tim yang solid?
<ol style="list-style-type: none">1. Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan2. Pengembangan Keterampilan	<ol style="list-style-type: none">1. Apakah kepala sekolah telah mengikuti pendidikan berkelanjutan dalam mengembangkan diri?

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Adakah kepala sekolah mengajak tenaga kependidikan dalam mengikuti pembelajaran untuk meningkatkan kinerja? 3. Apakah kepala sekolah ada melakukan pengembangan keterampilannya untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan dalam Kolaborasi dan Tim 2. Komitmen pada Pengembangan Profesional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kepala sekolah melibatkan tim dalam mengatasi hambatan tenaga kependidikan? 2. Apakah kepala sekolah melakukan kolaborasi mengatasi hambatan? 3. Apakah kepala sekolah memiliki komitmen dalam mengatasi hambatan kinerja?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan Tujuan yang Jelas 2. Perencanaan Strategis 3. Monitor dan Evaluasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kepala sekolah menetapkan tujuan yang jelas? 2. Adakah perencanaan dalam mencapai tujuan kepala sekolah? 3. Apakah kepala sekolah melakukan monitoring dan evaluasi?
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesulitan dalam Kolaborasi 2. Pemenuhan Harapan dan Kebutuhan yang Beragam 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kepala sekolah kesulitan dalam melakukan kolaborasi? 2. Apakah kepala sekolah kesulitan dalam pemenuhan harapan dan kebutuhan yang beragam?

Lampiran 2 :Kisi – kisi instrument Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN

Nama Mahasiswa : Intan Lyvia Fhadila
Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan SMP N 14 Rejang Lebong.
Pembimbing 1 : Dr. Syaiful Bahri.,M.Pd
Pembimbing 2 : Dr. Baryanto, MM.,M.Pd

Dalam upaya memperoleh data penelitian ini menggunakan metode obsevasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai metode untuk melakukan pengkajian secara mendalam.Berikut ini merupakan kisi-kisi instrument penelitian yang terdiri dari teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi yang disifatkan general karena adanya keterkaitan diantara variable sehingga beberapa indikator juga ditunjukkan responden/informen yang berbeda.

No	Rumusan Masalah	Pertanyaan	Observasi	Teknik Pengumpulan data	Subjek Informan
1.	Bagaimana kepala sekolah memotivasi tenaga kependidikan dalam meningkatkan	1. Bagaimana kepala sekolah memberikan motivasi yang efektif? 2. Bagaimana kepala sekolah membangun tim yang solid?	SMP N 14 Rejang Lebong	Dokumentasi Wawancara	<ul style="list-style-type: none">• Kepala Sekolah• Tenaga Kependidikan• Bendahara• Satpam• Siswa

	kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?				
2.	Bagaimana kepala sekolah mengembangkan diri dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kepala sekolah telah mengikuti pendidikan berkelanjutan dalam mengembangkan diri? 2. Adakah kepala sekolah mengajak tenaga kependidikan dalam mengikuti pembelajaran untuk meningkatkan kinerja? 3. Apakah kepala sekolah ada melakukan pengembangan keterampilannya untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan? 	SMP N 14 Rejang Lebong	Dokumentasi Wawancara	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah • Tenaga kependidikan • Tenaga Pendidik
3.	Bagaimana kepala sekolah mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja kepada tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah tenaga kependidikan mengikuti pelatihan? Sudahkah di terapkan? 2. Bagaimana tenaga kependidikan mengoptimalkan teknologi? 	SMP N 14 Rejang Lebong	Dokumentasi Wawancara	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Tenaga Kependidikan • Tenaga Pendidik

4.	<p>Bagaimana kepala sekolah dalam mencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja kerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sudahkah tenaga kependidikan memiliki etos kerja yang tinggi? 2. Bagaimana cara kepala sekolah berkomitmen dalam bekerja? 3. Bagaimana penanaman sikap di SMP N 14 Rejang Lebong? 	SMP N 14 Rejang Lebong	Dokumentasi Wawancara	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Tenaga Kependidikan • Penjaga Sekolah • Satpam • Tenaga Pendidik
5.	<p>Apa saja tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMP N 14 Rejang Lebong?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kepala sekolah kesulitan dalam melakukan kolaborasi? 2. Apakah kepala sekolah kesulitan dalam pemenuhan harapan dan kebutuhan yang beragam? 	SMP N 14 Rejang Lebong	Dokumentasi Wawancara	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Tenaga Kependidikan • Tenaga Pendidik • Bendahara

SURAT PENYATAAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elya Nurleli, S.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini Menyatakan bahwa:

Nama : Intan Lyvia Fhadila

NIM : 20561017

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP N 14 Rejang Lebong"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Rejang Lebong, 03 April 2024
Kepala Sekolah



Elya Nurleli, S.Pd
NIP. 198503032010012023

SURAT PENYATAAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wise Ewi Pia

Jabatan : Staf TU

Dengan ini Menyatakan bahwa:

Nama : Intan Lyvia Fhadila

NIM : 20561017

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP N 14 Rejang Lebong"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Rejang Lebong, 03 April 2024
Staf TU



Wise Ewi Pia
NIP.

SURAT PENYATAAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Helmiani, SE

Jabatan : Bendahara

Dengan ini Menyatakan bahwa:

Nama : Intan Lyvia Fhadila

NIM : 20561017

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP N 14 Rejang Lebong"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Rejang Lebong, 03 April 2024
Bendahara



Helmiani, SE
NIP. 198011272011012003

SURAT PENYATAAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Herlinda, S.Pd.I

Jabatan : Guru Mapel

Dengan ini Menyatakan bahwa:

Nama : Intan Lyvia Fhadila

NIM : 20561017

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP N 14 Rejang Lebong"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Rejang Lebong, 03 April 2024
Guru Mapel



Herlinda, S.Pd.I
NIP. 197908132010012008

SURAT PENYATAAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agung Syaputra

Jabatan : Siswa Ik

Dengan ini Menyatakan bahwa:

Nama : Intan Lyvia Fhadila

NIM : 20561017

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP N 14 Rejang Lebong"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Rejang Lebong, 03 April 2024
Kepala Sekolah



Agung Syaputra
NIP. .

SURAT PENYATAAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andri Bimansyah

Jabatan : Siswa Ik

Dengan ini Menyatakan bahwa:

Nama : Intan Lyvia Fhadila

NIM : 20561017

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP N 14 Rejang Lebong"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Rejang Lebong, 03 April 2024
Kepala Sekolah



Andri Bimansyah____
NIP.

SURAT PENYATAAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Salsa Farista

Jabatan : Siswi Pr

Dengan ini Menyatakan bahwa:

Nama : Intan Lyvia Fhadila

NIM : 20561017

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP N 14 Rejang Lebong"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Rejang Lebong, 03 April 2024
Kepala Sekolah



Salsa Farista
NIP.

SURAT PENYATAAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Azahra Putri

Jabatan : Siswi Pr

Dengan ini Menyatakan bahwa:

Nama : Intan Lyvia Fhadila

NIM : 20561017

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP N 14 Rejang Lebong”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Rejang Lebong, 03 April 2024
Kepala Sekolah



Azahra Putri
NIP.

SURAT PENYATAAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jiming Ardiansyah

Jabatan : Satpam

Dengan ini Menyatakan bahwa:

Nama : Intan Lyvia Fhadila

NIM : 20561017

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP N 14 Rejang Lebong”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Rejang Lebong, 03 April 2024

Kepala Sekolah



Jiming Ardiansyah

NIP.

SURAT PENYATAAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Asep
Jabatan : Penjaga Sekolah


Dengan ini Menyatakan bahwa:

Nama : Intan Lyvia Fhadila
NIM : 20561017
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP N 14 Rejang Lebong”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Rejang Lebong, 03 April 2024
Kepala Sekolah


Asep
NIP. _____



Gambar 1. Lingkungan Sekolah SMP N 14 RL



Gambar 2. Wawancara Kepala Sekolah



Wawancara 3. Wawancara Tenaga Kependidikan



Gambar 3. Wawancara Bendahara



Gambar 4. Wawancara Tenaga Pendidik



Gambar 5. Wawancara Satpam



Gambar 6. Wawancara Siswa



Gambar 7. Wawancara Siswi



Gambar 8. Wawancara Penjaga Sekolah

Biografi Penulis



Intan Lyvia Fhadila dilahirkan di Desa Mangkurajo, Kecamatan Lebong Selatan, Kabupaten Lebong pada tanggal 28 Januari 2003, peneliti yang biasa dipanggil intan merupakan anak pertama dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Hadisiswanto dan Ibu Diana. Peneliti Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 10 Lebong Selatan ,Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Bermani Ulu Raya , Kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Rejang Lebong. Kemudian melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, menjadi mahasiswa baru (MABA) pada tahun 2020, kemudian diterima di Fakultas Tarbiyah, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Peneliti menyelesaikan tugas akhir studi atau skripsi yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan SMP N 14 Rejang Lebong”.