

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan satu hal penting yang harus diperhatikan untuk membentuk karakter bangsa yang diciptakan oleh masyarakat. Pentingnya memperhatikan pendidikan dikarenakan pendidikan sangatlah penting bagi setiap manusia. Agar terselenggaranya pendidikan yang baik maka dari sumber tenaga pendidiknya pun harus memiliki kemampuan dalam mengajarkan peserta didiknya dengan baik agar peserta didik bisa menerima materi dengan mudah.

Kepala sekolah merupakan orang yang mempunyai kekuasaan penuh dalam menetapkan suatu aturan di sekolah. Peranan kepala sekolah sangatlah penting dalam terbentuknya budaya di sekolah termasuk bagaimana kinerja tenaga pendidik di sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah dan sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan mengelola administrasi serta memiliki komitmen yang kokoh dan teliti dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal menjaga kinerja guru maka seorang pemimpin harus menjaga perasaan dan kebutuhan orang-orang yang bekerja. Karena itu merupakan peran dari seorang pemimpin. Kepemimpinan kepala sekolah bisa dikatakan juga sebagai kemampuan guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah untuk mempergunakan sumber daya yang terdapat pada sekolah tersebut, hingga dapat digunakan dengan maksimal untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.¹

Apabila sekolah ingin senantiasa berkembang mengikuti jaman dan menjadikan sekolah tersebut lebih baik lagi, maka diperlukannya komunikasi antara kepala sekolah dan tenaga pendidik yang nantinya akan menghasilkan budaya sekolah yang unggul sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah sebenarnya muncul dari diri seorang pemimpin lewat berbagai macam pengalaman dan pendidikan yang ia

¹ Muhammad Romadhoni, Zulela MS, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar, *Jurnal Basicedu*, 2021, 480 Vol 5.

lalui, selain itu juga bisa terbentuk dari lingkungan sehari-hari, sebab perilaku bawahan juga terkadang mempengaruhi perilaku seorang pemimpin.

Pada penelitiannya Tabrizi & Rideout,² bahwasanya seorang pemimpin bisa efektif pada situasi tertentu dan bisa tidak efektif dalam situasi tertentu pula. Dalam hal ini berarti bukanlah gaya kepemimpinan yang terpenting, melainkan pengaplikasian gaya kepemimpinan yang terdapat pada situasi tersebut.

Dalam hal ini, kesiapan kepala sekolah dalam situasi apapun sangat dibutuhkan untuk menjalankan kepemimpinannya. Inilah yang dinamakan kepemimpinan situasional, di mana kepala sekolah memiliki fleksibilitas dalam menjalankan perannya sebagai seorang ketua.

Terdapat penjelasan yang menyatakan bahwasanya profesional adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang dan menjadikan sumber penghasilan kehidupan yang mana membutuhkan keahlian serta kecakapan yang memenuhi standar mutu juga membutuhkan pendidikan profesi, hal ini terdapat dalam UUD Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005.

Profesional guru pada hakikatnya adalah ketika guru dapat memberikan pelayanan terbaik untuk murid-muridnya melalui kemampuan tertentu dimiliki guru, dengan demikian menjadikan siswa dapat menerima yang paham menyampaikan isi atau arahan dari pendidik tersebut. Karena, seorang pendidik tidak hanya dituntut mempunyai kemampuan teknis edukatif, akan namun guru wajib mempunyai karakter yang bisa dijadikan andalan yang mana nantinya akan dijadikan contoh untuk para siswa, lingkungan keluarga dan masyarakat.³

Terdapat dua hal yang perlu diketahui, dipahami dan dikuasai oleh guru dibidang kompetensi profesional guru yaitu, (1) kemampuan dasar pada guru dan (2) keterampilan dasar guru. Keduanyalah yang harus dikuasai oleh guru

² Tabrizi, S. & Rideout. *Exploring Situational Leadership in the Education System: Practices for Multicultural Societies. International Journal Of Innovative Bussinss Strategies*, 2019, hal. 234-244.

³ Tiara Anggia Dewi, *Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi*, Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro, Vol 3, No 1, 2015, 23

yang merupakan kemampuan untuk penguatan pada penyampaian materi pembelajaran bidang studi secara luas dan lebih mendalam.⁴

Dalam suatu lembaga, kinerja sangat berpengaruh besar bagi tercapainya tujuan lembaga tersebut. Kinerja utama guru yaitu membimbing, membantu, dan mengarahkan siswa kepada jenjang yang lebih tinggi lagi serta jenjang yang lebih dewasa. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari kesuksesan seseorang dalam pekerjaannya pada kriteria tertentu yang dinilai oleh orang yang dianggap lebih mumpuni dalam bidang tersebut. Dan kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha pendidik untuk menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik sebaik mungkin dalam proses belajar mengajar, perencanaan program kerja, pelaksanaan kegiatan belajar pembelajaran dan evaluasi belajar.⁵ Kinerja yang dihasilkan oleh guru wajib dicapai didasarkan pada standar kemampuan profesional selama menjabat dan berperan sebagai pendidik di sekolah.

Dalam melaksanakan belajar dan pembelajaran, terkadang guru juga mempunyai sifat dan perilaku yang tidak sama, ada yang begitu bersemangat dan bertanggung jawab penuh dalam mendidik, namun disamping itupun juga ada guru yang mendidik tanpa adanya rasa tanggung jawab serta semangat tinggi, selain itu, ada pula pendidik yang tidak hadir tanpa keterangan, datang terlambat dan mengabaikan perintah sekolah. Fenomena seperti ini sering kali terjadi dan menjadi permasalahan yang sangat penting yang terjadi pada setiap lembaga pendidikan. Dengan adanya pendidik yang memiliki kinerja rendah seperti ini, akan sulit mencapai hasil sesuai yang diharapkan.⁶

Pentingnya membentuk karakter guru yang berkompeten dalam menyampaikan bahan ajar sangat berpengaruh dengan hasil belajar siswa. Hal ini dikarenakan pada setiap siswa memiliki karakter yang berbeda-beda, dimana mereka berbeda pula cara menerima materi yang guru berikan. Oleh karena itu,

⁴ M. Hatta, *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*. Siduarjo: Nizamia Learning Center. 2016. 31.

⁵ Handayani, Rasyid A.A, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2015, 264.

⁶ Widoyoko, E.P, "Evaluasi Program Pembelajaran", *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2004, 135.

guru dituntut harus memiliki kompetensi unggul. Pendidikan yang dikelola dan didesain secara teratur dan efisien, akan mendapatkan percepatan proses pembentukan budaya sekolah yang baik dan sesuai standar pendidikan nasional.

Untuk meningkatkan kualitas suatu sekolah tersebut selain dari kinerja guru, juga adanya pengaruh kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah tersebut agar senantiasa berkembang terus menerus. Bisa dikatakan bahwasanya kepala sekolah dengan anggotanya sangat berpengaruh dalam menggapai tujuan sekolah tersebut. Dengan adanya kerjasama yang utuh dan adanya keterbukaan sesama anggota dan ketua akan menjadikan sekolah tersebut menjadi nyaman.

Pada saat observasi dilakukan, peneliti menemukan permasalahan yang terdapat di SMPN 1 Tambun Utara, SMPN 6 Tambun Utara, SMP Plus Terpadu Al Bina Bekasi. Yakni dalam memimpin sekolah, kepala sekolah kurang memberi celah bagi guru dalam mengambil keputusan untuk menjalankan tugas yang akan dilakukan oleh guru tersebut. Ketika dilaksanakannya rapat, kepala sekolah memberi peluang bagi guru untuk mengemukakan pendapat, akan tetapi pada akhirnya tidak ada satupun pendapat guru yang diambil, dan kepala sekolah memiliki jawaban tersendiri bagi masalah yang sedang dipecahkan, dan mengambil keputusan secara sepihak. Dalam teori yang akan peneliti bahas tentang gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah, di mana salah satunya kepala sekolah dan guru ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan (*participating*).

Selain itu, peneliti juga melihat kurangnya tanggung jawab guru dalam mengajar, ketika jam pelajaran berlangsung, jarang sekali ada guru yang masuk kelas, hal itu menyebabkan kelas tidak kondusif. Hal ini menjadi masalah karena yang dikatakan guru profesional adalah guru yang mempunyai kemampuan dasar yang di dalamnya terdapat tanggung jawab guru dalam mengajar. Semua ini bisa berdampak pada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh guru-guru di sekolah tersebut. Dengan adanya permasalahan ini, penulis tertarik untuk mengambil permasalahan tersebut dengan judul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru”.

B. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Tambun Utara, SMPN 6 Tambun Utara, SMP Plus Terpadu Al Bina Bekasi?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMPN 1 Tambun Utara, SMPN 6 Tambun Utara, SMP Plus Terpadu Al Bina Bekasi?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMPN 1 Tambun Utara, SMPN 6 Tambun Utara, SMP Plus Terpadu Al Bina Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Tambun Utara, SMPN 6 Tambun Utara, SMP Plus Terpadu Al Bina Bekasi.
2. Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMPN 1 Tambun Utara, SMPN 6 Tambun Utara, SMP Plus Terpadu Al Bina Bekasi.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMPN 1 Tambun Utara, SMPN 6 Tambun Utara, SMP Plus Terpadu Al Bina Bekasi.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Bagi sekolah. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi sekolah agar mengetahui seberapa berpengaruhnya kinerja kepala sekolah dengan meningkatkan keprofesionalan guru.
2. Bagi peneliti. Dengan adanya penelitian ini, peneliti lain diharapkan bisa dapat lebih mengembangkan lagi serta meningkatkan berbagai macam

kompetensi terutama kompetensi profesional. Dengan ini juga, guru bisa mengetahui apakah sudah bisa dikatakan menjadi guru profesional atau tidak.

3. Bagi Universitas, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa/i UIN Sunan Gunung Djati Bandung tentang penelitian pengaruh kinerja guru dan kompetensi profesional guru terhadap gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi para penulis dan peneliti lain mengenai masalah yang sama di masa yang akan datang.

E. Kerangka Berpikir

1. Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah sangatlah besar dalam keberlangsungan pendidikan, pembelajaran dan pelayanan di sekolah yang nantinya bisa dirasakan oleh siswa dan berdampak pada kepuasan siswa dalam menerima dan menjalankan kegiatan belajar mengajar di sekolah.⁷

Menurut Titik Handayani (Titik Handayani, 2015) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin pada lembaga pendidikan, yang dimana perkembangan semangat kerja, hubungan yang harmonis antar masyarakat sekolah, suasana kerja yang menyenangkan dan humoris serta berkembangnya profesionalitas guru dapat berpengaruh dari bagaimana seorang kepala sekolah tersebut dalam memimpin sekolah.⁸

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah menurut Syarifudin dalam jurnalnya menyebutkan bahwa kemampuan pemimpin dalam mengayomi, membujuk dan meyakinkan bawahan, sehingga mereka dapat menjalankan masing-masing tanggung jawabnya dengan baik dan benar dan senantiasa bersemangat dalam mengikuti intruksi pemimpin.⁹

⁷ Yusuf, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Siswa", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2017, 214.

⁸ Titik Handayani, Aliah, A. Rasyid, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2015, 267.

⁹ Syarifudin, H.E, *Manajemen Pendidikan*, 2011, Jakarta, Diadit Media.

Pernyataan di atas diperkuat oleh Wahyudin yang dimana beliau menyatakan bahwasanya kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan memanej segala sesuatu yang bersifat objektif dan tangguh agar mampu memilih dan mengambil keputusan dengan bijak.¹⁰ Dengan kata lain, kepala sekolah harus memantau proses belajar mengajar agar berlangsung dengan baik. oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi tenaga pendidik terkhusus guru, agar bisa menjadi guru yang efektif yang dapat memanej pembelajaran secara profesional, sehingga yang dihasilkan dari proses pembelajaran memiliki kualitas yang bagus.

Kasus yang sering terjadi di lapangan bahwasanya pola yang menggambarkan kepala sekolah yang bertugas sebagai orang yang memanej sekolah, dan terdapat indikator seorang kepemimpinan kepala sekolah, di antaranya:

- a. Mampu mengatur sekolah dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah tersebut
- b. Memaksimalkan potensi sumber daya baik manusia maupun non manusia yang terdapat pada sekolah
- c. Mampu berbaur dan berkomunikasi lancar dengan warga yang ada di sekolah
- d. Harus cepat tanggap terhadap permasalahan di sekolah.¹¹

Posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa yaitu adalah kepala sekolah yang mana beliau sebagai bagian dari sistem sekolah. Peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru adalah kepala sekolah, karena beliau sebagai pemimpin organisasi sekolah. Untuk mendukung terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah, maka, sangat dibutuhkan peran kepemimpinan kepala sekolah.¹²

¹⁰ Wahyudin, D.H, *Manajemen Kurikulum*, 2014, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya.

¹¹ Nurtanio Agus Purwanto, *Kepemimpinan Pendidikan*, 2009, Yogyakarta, Interlude, hal 24.

¹² Sidik Purwoko, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2018, hal 150.

Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi pengikut agar berkontribusi dalam usaha mencapai tujuan bersama, disebut kepemimpinan. Dalam lembaga pendidikan kepemimpinan yang dimaksudkan adalah kepemimpinan kepala sekolah untuk mempengaruhi para pegawai (guru dan karyawan) agar berkontribusi dalam usaha mencapai tujuan sekolah.¹³

Seorang yang telah diangkat menjadi kepala sekolah diharapkan memiliki kepribadian yang baik, jujur, bertanggung jawab dan sesuai dengan kepemimpinan yang akan diembannya. Menurut Nurtanio dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan* memaparkan bahwasanya syarat seorang kepala sekolah harus memenuhi beberapa hal, di antaranya:

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Memiliki pengalaman kerja yang cukup, terutama pada sekolah yang serupa dengan sekolah yang dia pimpin.
- c. Memiliki kepribadian yang baik, terkhusus sikap dan sifat yang diperlukan bagi seorang pemimpin.
- d. Memiliki kemampuan dan pengetahuan luas, terkhusus pengetahuan mengenai bidang yang dia emban sebagai pemimpin sekolah.
- e. Memiliki ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan perkembangan sekolah.¹⁴

Sedangkan menurut Reinhartz & Don berpendapat bahwasanya sebagai kepala sekolah yang tangguh, amanah, dan berkomitmen, maka harus bisa memenuhi syarat tertentu,¹⁵ diantaranya:

- a. Memiliki kompetensi yang baik untuk kebutuhan sekolah dan sebagai seorang kepala sekolah.
- b. Senang berinteraksi dengan guru dan murid.
- c. Mempunyai tekad kerja yang kuat dan menyukai tantangan.

¹³ Margareta Widiyastuti, Suharsimi Arikunto, "Dinamika Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sekolah Efektif", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2015, 85.

¹⁴ Nurtanio Agus Purwanto, *Kepemimpinan Pendidikan*, 2019, Yogyakarta, Interlude, 24.

¹⁵ Reinhartz, Don, M.B, *Educational Leadership: Changing School, Changing Roles*, 2004, Gorgia, Person.

- d. Senantiasa berusaha dan mendorong untuk mengembangkan sekolah.
- e. Mumpuni dalam menangani permasalahan yang sering terjadi di sekolah.
- f. Mempunyai komitmen dan senantiasa berinteraksi dengan masyarakat.
- g. Mempunyai keterampilan yang baik dalam memanaj suatu organisasi yang bertujuan untuk menciptakan budaya sekolah yang nyaman dan positif.
- h. Menyukai humor dan tidak tegang.

Peranan kepala sekolah yang dikatakan sebagai pemimpin menurut Mulyasa adalah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator yang disingkat menjadi (EMASLIM).¹⁶

a. Kepala sekolah sebagai Edukator (pendidik)

Melaksanakan fungsinya sebagai pendidik, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang akan digunakan untuk membentuk guru atau tenaga pendidik yang profesional, dan harus memberi tauladan baru anggota bawahannya. Kepala sekolah juga kerap menjadi penengah bagi permasalahan yang terdapat di sekolah, dan mumpuni dalam menyelesaikan permasalahan.

b. Kepala sekolah sebagai Manajer

Dikatakan sebbagai kepala ialah ketua dari suatu lembaga, yang dimana diharuskan dapat mengatur atau memanaj lembaga yang dikelola. Sebagai manajer juga harus bisa mengatur kondisi sekolah agar terciptanya suasana belajar yang nyaman, agar terlahirlah generasi-generasi yang baik sesuai yang diharapkan sekolah.

c. Kepala sekolah sebagai Administrator

Peranan ini masih berhubungan dengan aktivitas administrasi sekolah, dengan ini kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan yang baik dalam bidang administrator dan mumpuni dalam bidang ini agar bisa mengelola kurikulum, program tahunan serta program lainnya agar lebih terorganisir.

d. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Kegiatan para pendidik yang utama ketika di sekolah ialah dalam hal pembelajaran, sehingga seluruh kegiatan yang dilakukan sekolah berpusat pada

¹⁶ Mulyasa H.E, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta, Bumi Aksara: 2013). 98.

pencapaian kegiatan dalam keefektifan belajar. Sebab itu, salah satu tugas kepala sekolah ialah menjadi supervisor, dimana kepala sekolah melihat atau memsupervisi kegiatan yang telah dilaksanakan oleh tenaga pendidik. Dan adanya supervisi dari kepala sekolah bisa menjadi bahan koreksi bagi pendidik agar bisa lebih baik lagi. Dengan ini dibutuhkannya pengalaman yang luas sebagai kepala sekolah agar bisa mumpuni dalam melaksanakan peranannya.

e. Kepala sekolah sebagai Leader

Leader yang artinya kepala sekolah yang harus memberikan petunjuk dan pengawasan yang baik bagi anggotanya. Peran kepala sekolah yang sepaututnya lebih baik karena sangat menjadi acuan bagi orang lain, sebab *leader* merupakan orang yang dipatuhi dan di tiru oleh orang lain.

f. Kepala sekolah sebagai Innovator

Kepala sekolah sebagai innovator yaitu kepala sekolah yang memiliki strategi untuk melancarkan hubungan yang sehat di lingkungan sekolah. Menemukan ide baru juga mengembangkan model-model pembelajaran yang efektif dan inovatif sangat menjadi landasan mengapa kepala sekolah bisa dikatakan inovator.

g. Kepala sekolah sebagai Motivator

Selain sebagai penengah dalam permasalahan yang ada di sekolah, kepala sekolah juga harus selalu memberi semangat untuk para tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Memotivasi seperti ini dapat ditumbuhkan melalui mengaur lingkungan sekolah, suasana kerja efektif, disiplin dan lain sebagainya agar dapat berkembang.

Beberapa pengertian di atas mengenai kepemimpinan kepala sekolah, dapat di ambil kesimpulan bahwasanya pemimpin adalah seseorang yang memiliki wewenang penuh dalam suatu lembaga atau organisasi, sedangkan kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi yang bertugas untuk mengatur perkembangan sekolah dan menentukan kebijakan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah ialah kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sekolah yang dia pimpin. Bagaimana kepala sekolah memanaj sekolah agar senantiasa berkembang dan dapat mempengaruhi semua elemen

yang ada di sekolah sehingga terciptalah lingkungan sekolah yang nyaman dan tentram.

Mengukur gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah melalui empat perilaku pemimpin dalam Model Kontingensi Situasional menurut Hersey dan Blanchard yang terdapat pada bukunya Wahyudi.¹⁷

1. *Telling/mendikte*: Kemampuan pemimpin untuk mendefinisikan peranan-peranan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dan mengatakan pada pengikutnya apa, di mana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas-tugasnya.
2. *Selling/menjual*: Kemampuan pemimpin untuk menyediakan instruksi-instruksi terstruktur bagi bawahannya disamping juga harus supportif.
3. *Participating/partisipasi*: Interaksi antara pemimpin dan bawahan di mana pimpinan dan bawahan saling berbagi dalam keputusan mengenai bagaimana yang paling baik untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
4. *Delegating/delegasi*: Kemampuan pimpinan dalam menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan pada bawahan agar dapat melakukan efektifitas pekerjaan.

Gaya kepemimpinan situasional berangkat dari anggapan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terbaik, melainkan bergantung pada situasi dan kondisi sekolah. Situasi dan kondisi tersebut antara lain meliputi tingkat kematangan guru dan staf, yang dapat dilihat dari dua dimensi, yakni dimensi kemampuan (kesadaran dan pemahaman) dan dimensi kemauan (tanggung jawab, kepedulian dan komitmen).¹⁸

Wahjosumidjo menyatakan bahwa menurut para pakar, gaya kepemimpinan situasional mengandung pokok-pokok pikiran sebagai berikut: (1) Dimana tugas para pemimpin itu dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional yaitu jenis pekerjaan, lingkungan organisasi, karakteristik individu yang terlibat dalam organisasi; (2) Perilaku kepemimpinan yang paling efektif itulah yang

¹⁷ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organizing)*, (Bandung, Alfabeta: 2015)

¹⁸ Mulyasa H.E, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta, Bumi Aksara: 2013) . 20

disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan; (3) Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang selalu membantu bawahan dalam pengembangan dirinya dari tidak matang menjadi matang; (4) Perilaku kepemimpinan cenderung berbeda-beda dari satu situasi ke situasi lain. Oleh sebab itu, dalam kepemimpinan situasional penting bagi setiap pemimpin untuk mengadakan diagnosis, dengan baik terhadap situasi; (5) Pola perilaku kepemimpinan berbeda-beda sesuai dengan situasi yang ada.¹⁹

Menerapkan gaya kepemimpinan situasional yang baik, pemimpin harus mampu meneliti sebagaimana kesiapan bawahannya. Pemahaman tentang tingkat kesiapan bawahan ini sangat penting, karena tingkat kesiapan bawahan sangat berpengaruh dalam kinerja mereka, dan masing-masing bawahan pasti memiliki kesiapan yang berbeda. Menurut Harsey dan Blanchard dalam bukunya Sobary²⁰, beliau menjelaskan bahwa model kepemimpinan situasional yang efektif dengan menerapkan tingkat kematangan bawahan dengan perilaku yang ada pada pemimpinnya. Terdapat empat tingkat kematangan bawahan dan empat gaya efektif untuk diterapkan oleh kepala sekolah seperti yang digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1 Tingkat Kematangan Bawahan Dan Gaya Efektif

No	Tingkat kematangan bawahan	Gaya yang efektif untuk diterapkan pemimpin
1	Bawahan tidak mampu dan tidak memiliki keyakinan dalam diri	Pemimpin memberi instruksi dan pengawasan dalam melaksanakan tugas dan kinerja bawahan
2	Bawahan tidak mampu tetapi memiliki kemauan dan yakin bahwa dia bisa	Pemimpin menjelaskan keputusannya dan membuka kesempatan bertanya perihal pekerjaan

¹⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada: 2013, 30-31

²⁰ Ssobry Sutikno, *Pemimpin & Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*, Lombok: Holistika, 2014, 48.

3	Bawahan mampu tetapi tidak memiliki keyakinan dan kemauan	Pemimpin memberi kesempatan untuk menyampaikan ide-ide sebagai dasar pengambilan keputusan
4	Bawahan mampu dan memiliki keyakinan serta kemauan dalam menyelesaikan tugas	Pemimpin menyerahkan keputusan dan pelaksanaan tugas kepada bawahannya

Menurut Hersey-Blanchard dalam jurnalnya Felix dan Marcus, tingkat kesiapan bawahan bisa dibagi menjadi empat tingkatan, yaitu tingkat kesiapan rendah (R1), tingkat kesiapan sedang (R2), tingkat kesiapan tinggi (R3), dan tingkat kesiapan sangat tinggi (R4).²¹ Teori ini sama halnya seperti tabel di atas.

Berdasarkan teori gaya kepemimpinan situasional diatas, maka bisa ditarik suatu kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan situasional ialah pola perilaku yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin pada saat ia mempengaruhi aktivitas orang lain baik sebagai individu maupun dalam kelompok. Dan kesiapan bawahan bisa mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

Peneliti memilih pendapat dari Hersey dan Blachard yang dipaparkan kembali oleh Wahyudi.²² Yakni *telling* / mendikte, *seling* / menjual, *participating* / partisipasi dan *delegating* / delegasi, untuk dijadikan poin inti yang akan diteliti.

2. Kompetensi Profesional guru

Pada kemampuan dasar kompetensi porfeional guru, terdapat beberapa hal dari pandangan para ilmuwan mengenai kompetensi profesional, seperti yang dikemukakan Cooper, yaitu:

- a. Mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tinglah laku manusia;
- b. Mempunyai pengetahuan dan menguasai mata pelajaran atau bidang studi yang dibinanya;

²¹ Remiasa, F. A, *Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Pt Futurefood Wahana Industri*. Agora, 2019 Vol 7.

²² Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah ...* 2018.

- c. Mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya;
- d. Mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.

Sedangkan menurut Johnson, hal yang harus diperhatikan oleh guru yang dikatakan profesional yaitu:

- a. Menguasai materi pelajaran yang terdiri dari penguasaan bahan yang harus diajarkan dan konsep-konsep dasar keilmuan yang diajarkan dari bahan yang diajarkan itu;
- b. Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan pendidikan dan keguruan;
- c. Penguasaan proses kependidikan dan keguruan pembelajaran siswa.²³

Indikator kompetensi profesional guru menurut M. Hatta dalam bukunya yang berjudul *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesional Guru*, bahwasanya ada beberapa indikator yang dipegang oleh guru yang dianggap sebagai guru profesional,²⁴ di antaranya yaitu:

- a. Mempunyai bakat, minat, panggilan jiwa untuk mengajar dan idealisme
- b. Mempunyai komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlaqul karimah.
- c. Mempunyai kualitas akademik dan latar belakang pendidikan yang linier dengan yang diampu.
- d. Mempunyai tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- e. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara terus menerus dengan mencari ilmu baru.
- f. Mempunyai organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Peneliti memilih pendapat dari Cooper dan M Hatta, yang di mana guru harus memiliki kemampuan dasar dan kompetensi dasar dalam mengajar. Hal ini akan dijadikan acuan dalam penelitian.

²³ M. Hatta, *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*, Sidoarjo (Nizamia Learning Center, 2018, 30).

²⁴ Drs. H. M. Hatta, Hs, M.Ap, *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*, 2018, Sidoarjo, Nizamia Learning Center, 10.

3. Kinerja Guru

Suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas ketika seseorang melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.²⁵

Menurut manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Byars kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.²⁶

Indikator kinerja guru dalam bukunya Usman yang dijabarkan dalam jurnalnya Siti Nurbaya²⁷ terkait dengan kinerja guru yaitu:

- a. Kinerja pembelajaran
- b. Kinerja profesional
- c. Kinerja personal

Kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil merupakan

²⁵ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung (PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 19.

²⁶ Susan Febriantina, Febi Nur Luthfiani dan Nuryetty Zein, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*, (Tadbir Muwahhid; 2008), 76.

²⁷ Siti Nurbaya dkk, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri Lambaro Angan*, (Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala: Mei 2015), 121.

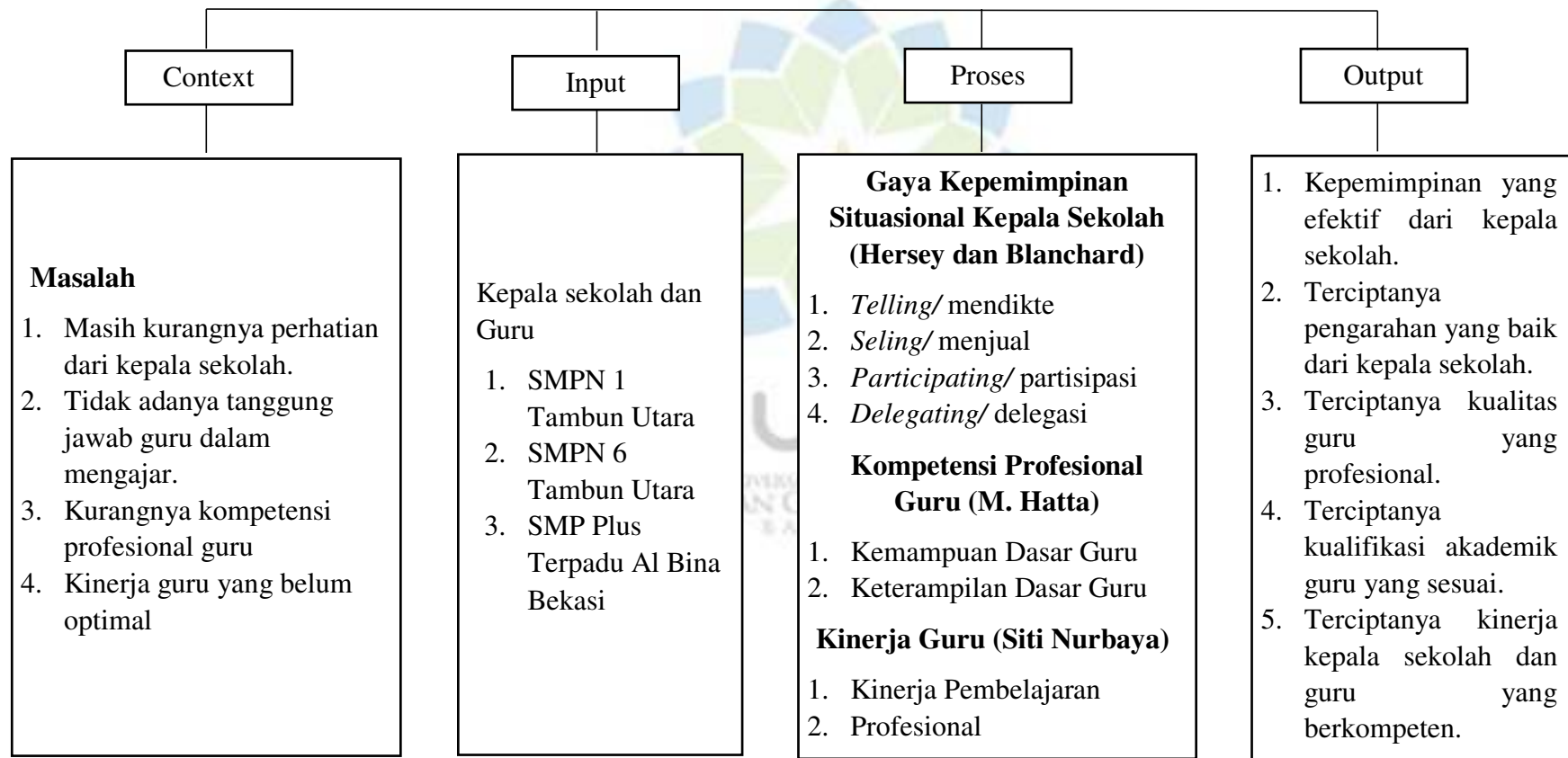
manifestasi Kinerja Guru.²⁸ Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu organisasi pemerintah maupun swasta, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya, untuk memutuskan suatu tindakan.

Peneliti mengambil pendapat dalam jurnalnya Siti Nurbaya, yang di mana kinerja guru mencakup kinerja pembelajaran, kinerja profesional dan kinerja personal.



²⁸ Ismail Mohammad, *Manajemen Operasional Sekolah*, Bandung, (PT. Remaja Rosdakarya; 2004), 4.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara pada rumusan masalah yang telah diajukan oleh peneliti yang bersifat teoritis dan data, bentuk jawaban secara empiris dan praktis dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam suatu penelitian. Jadi hipotesis dapat dikatakan jawaban teoritis pada rumusan masalah penelitian, dan jawabannya belum empirik.²⁹ Dapat disimpulkan bahwa, hipotesis merupakan jawaban sementara yang nantinya akan dijadikan pegangan bagi peneliti.

Hal ini menunjukkan bahwasanya, hipotesisnya adalah “Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru”. Bertolak dari taraf signifikansi 5%, maka untuk menguji hipotesis tersebut digunakan rumus sebagai berikut:

Jika t hitung $> t$ tabel berarti hipotesis nol (H_0) ditolak sehingga ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y, dan jika t hitung $< t$ tabel berarti hipotesis nol (H_0) diterima sehingga tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Hipotesis benar jika Hipotesis alternative (H_1) terbukti kebenarannya. Maka pengaruh dapat dinyatakan sebagai berikut:

H_0 : diterima (H_1 ditolak) apabila $t_0 \geq t_{\alpha};(db)$

H_0 : ditolak (H_1 diterima) apabila $t_0 < t_{\alpha};(db)$

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru.

²⁹ Sugiono, 2013.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru.

3. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Tesis Sumarno Universitas Negeri Semarang dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes”, 2009. Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri di Kecamatan Paguyangan termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 58,8028, profesionalisme guru dalam kategori profesional 58,0915, kinerja guru masuk dalam kategori baik dengan rata-rata 61,4155. Dengan analisis regresi sederhana diketahui : terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 39,4 %. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%. Berdasarkan penelitian ini disarankan kinerja guru perlu ditingkatkan dan guru harus menyadari antara hak dan kewajiban harus seimbang.

Persamaan tesis ini dengan tesis penulis yaitu dalam aspek metodologi penelitiannya yakni menganalisis pengaruh antar variabel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah dan jenis variabel yang diteliti, yang

mana pada tesis ini terdapat dua variabel x dan satu variabel y, sedangkan pada tesis penulis terdapat satu variabel x dan dua variabel y.

2. Tesis Triyantika Sari Universitas Lampung Bandar Lampung dengan Judul “Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Bandar Lampung”, 21 2017. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan populasi penelitian dari 201 sekolah dasar negeri di Bandar Lampung dengan sampel 30 populasi sekolah dasar di Bandar Lampung yang terdiri dari kepala sekolah, guru dan komite sekolah. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari penelitian lapangan dengan kontribusi 93,2% itu berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah dilaksanakan dengan baik dan komite sekolah dilakukan dengan kinerja baik guru juga akan meningkat.
 3. Tesis Ahmad Yusup Hasim IAN Purwokerto dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Di Kota Tegal”, 2017. Tesis ini mendiskusikan dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja dan Prestasi Guru. Dapat dinyatakan bahwa kinerja guru PAI sekolah dasar 20 negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,69 pada skala likert. Kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri di Kota Tegal menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi sebesar 3,56 pada skala likert. Penelitian ini telah menemukan adanya 20% pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAI sekolah dasar negeri di Kota Tegal. Hal ini memberi makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru PAI. Artinya untuk meningkatkan kinerja guru PAI salah satunya adalah dengan jalan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolahnya.
- Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti pengaruh variabel x terhadap variabel y, sedangkan perbedaannya

yaitu pada variabel x penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah sedangkan pada penelitian penulis adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, serta pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel y, sedangkan pada penelitian penulis terdapat dua variabel y.

4. Tesis Muhamad Asran Dirun Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Dan MA Se-Kota Palangkaraya”, 2016. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menguji kausalitas (sebab-akibat) pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi penelitian adalah seluruh kepala sekolah dan guru SMA dan MA se Kota Palangka Raya dengan mengambil sampel penelitian 31 orang kepala sekolah dan 273 orang guru. Untuk menghitung validitas butir angket digunakan korelasi product moment dari Pearson. Uji hipotesis menggunakan proses perhitungan dengan pendekatan analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 50,60%, (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 46,4%, (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 79,3%, selebihnya sebesar 20,7% kinerja guru ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.
5. Tesis Amalni Muthmainah Ramadhani Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Iklim Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang”, 2016. Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan berjenis regresi linier berganda. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dari variabel perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru. Untuk uji hipotesis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Sampel yang digunakan

berjumlah 105 siswa kelas II SMA Negeri 8 Kota Malang. Hasil analisis data yang diperoleh adalah (1) ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan terhadap iklim sekolah, dengan nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$. (2) ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru, dengan nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$. (3) tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai nilai Sig $0,146 > \alpha 0,05$. (4) ada pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai Sig $0,034 < \alpha 0,05$. (5) ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa, dengan nilai Sig $0,000 < \alpha 0,05$. Dan secara bersama-sama ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik 23 siswa, dengan nilai Sig F $0,002 < \alpha 0,05$. Yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan tidak bisa secara langsung mempengaruhi prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Persamaan tesis ini dengan tesis penulis yaitu dalam aspek metodologi penelitiannya yakni menganalisis pengaruh antar variabel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah dan jenis variabel yang diteliti, yang mana pada tesis ini terdapat dua variabel x dan satu variabel y, sedangkan pada tesis penulis terdapat dua variabel x dan satu variabel y.

6. Tesis Astuti Universitas Negeri Mataram dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Di SMPN 4 Bolo Kabupaten Bima Tahun Pelajaran 2019-2020”, 2020. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan data angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda yang dihitung 21 menggunakan SPSS 21. Hasil perhitungan regresi linear sederhana yaitu: 1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap prestasi belajar peserta didik berdasarkan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $4,823 > 2,028$ (thitung > t tabel) serta besar pengaruh variabel X1 terhadap Y sebesar 39,2%. 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja guru

terhadap prestasi belajar peserta didik berdasarkan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $3,759 > 2,028$ (thitung > t tabel) serta besar pengaruh X_2 terhadap Y sebesar $28,2\%$. 3) Hasil perhitungan uji regresi linear berganda yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap prestasi belajar peserta didik berdasarkan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $21,198 > 3,26$ (Fhitung > F tabel) serta besar pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar $54,8\%$.

Persamaan tesis ini dengan tesis penulis yaitu dalam aspek metodologi penelitiannya yakni menganalisis pengaruh antar variabel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah dan jenis variabel yang diteliti, yang mana pada tesis ini terdapat dua variabel x dan satu variabel y , sedangkan pada tesis penulis terdapat dua variabel x dan satu variabel y .

7. Tesis Bambang Syahril Universitas Bengkulu dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Manna Bengkulu Selatan”, 2013. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sikap guru terhadap kinerja guru, disiplin guru terhadap kinerja guru, dan pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin guru terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, sikap guru dan disiplin guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Manna Bengkulu Selatan.

Persamaan tesis ini dengan tesis penulis yaitu dalam aspek metodologi penelitiannya yakni menganalisis pengaruh antar variabel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah dan jenis variabel yang diteliti, yang mana pada tesis ini terdapat tiga variabel x dan satu variabel y, sedangkan pada tesis penulis terdapat dua variabel x dan satu variabel y.

8. Penelitian dilakukan oleh Eva Amalia dan Muhammad Rudiansyah dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin” (2019). Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan nilai variabel kepemimpinan (X1) sebesar 6,469 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0, sehingga kinerja pegawai nilainya adalah 6,469 dengan asumsi bahwa terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap. Hasil uji F menunjukkan signifikan $0,001 < 0,05$ dan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $7,703 > 3,19$ bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan hasil untuk uji T menunjukkan signifikan variabel kepemimpinan sebesar $0,020 < 0,05$ dan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu untuk variabel kepemimpinan sebesar $2,400 > 2,010$ artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel disiplin dapat dilihat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ dan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,297 > 2,010$ yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Persamaan tesis ini dengan tesis penulis yaitu dalam aspek metodologi penelitiannya yakni menganalisis pengaruh antar variabel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah dan jenis variabel yang diteliti, yang mana pada tesis ini terdapat dua variabel x dan satu variabel y, sedangkan pada tesis penulis terdapat dua variabel x dan satu variabel y.

H. Definisi Operasional

1. Devinisi Operasional Variabel

Judul tesis ini terdiri dari tiga variabel penting yang perlu diberikan definisi operasional, untuk menghindari kekeliruan dalam memahami apa yang dimaksud dalam variabel penelitian ini.

- a. Kepemimpinan situasional mengambil pendapat dari Hersey dan Blachard yang dipaparkan kembali oleh Wahyudi.³⁰ Yakni *telling* / mendikte, *seling* / menjual, *participating* / partisipasi dan *delegating* / delegasi, untuk dijadikan poin inti yang akan diteliti.
- b. Kompetensi profesional guru mengambil pendapat dari Cooper dan M Hatta, yang di mana guru harus memiliki kemampuan dasar dan kompetensi dasar dalam mengajar. Hal ini akan dijadikan acuan dalam penelitian.
- c. Indikator kinerja guru dalam bukunya Usman yang dijabarkan dalam jurnalnya Siti Nurbaya³¹ terkait dengan kinerja guru yaitu:
 - 1) Kinerja pembelajaran
 - 2) Kinerja profesional
 - 3) Kinerja personal

2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian meliputi gaya pemimpin situasional kepala sekolah yaitu pola tingkah laku atau kepribadian kepala sekolah dan kompetensi profesional guru di SMPN 1 Tambun Utara, SMPN 6 Tambun Utara, SMP Plus Terpadu Al Bina yang berpengaruh terhadap kinerja guru di yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di di SMPN 1 Tambun Utara, SMPN 6 Tambun Utara, SMP Plus Terpadu Al Bina.

³⁰ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah ...* 2018.

³¹ Siti Nurbaya dkk, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri Lambaro Angan*, (Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala: Mei 2015), 121.