**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP PRESTASI LULUSAN**

**DI SMA NEGERI 22 KOTA BANDUNG**

**Yandi Useandi**

Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Pendidikan Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru serta implikasinya terhadap prestasi lulusan di SMA Negeri 22 Kota Bandung. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen konsentrasi manajemen pendidikan. Bagi sekolah sejenis maupun praktisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna tentang pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dalam upaya meningkatkan prestasi lulusan.

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 22 Kota Bandung. Metode penelitiannya menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan tipe penelitiannya berupa deskriptif dan verifikatif. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode statistika analisis jalur (*path analysis*).

Hasil pengujian penelitian ditemukan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan total pengaruh sebesar 16,54 %, pengaruh signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan total pengaruh sebesar 62,91%, pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan persentase pengaruh sebesar 79,4%, kinerja guru memberikan kontribusi pengaruh terhadap prestasi lulusan sebesar 69,53%, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap prestasi lulusan melalui kinerja guru dengan total pengaruh sebesar 18,5%, kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi lulusan melalui kinerja guru dengan total pengaruh sebesar 59,7%.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Kinerja Guru, Prestasi Lulusan

1. **PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan bagian yang sangat penting dari kehidupan masyarakat untuk mengembangkan dan memajukan pembangunan nasional dari daerah tertinggal maupun daerah maju. Dengan adanya teknologi yang berkembang dan modern saat ini, diharapkan dunia pendidikan akan mampu merata keadaanya untuk diarahkan agar meningkatkan harkat dan martabat manusia serta kualitas sumber daya manusia sehingga seluruh rakyat Indonesia hidup sejahtera dan berkembang dalam menjalani kehidupannya. Tanpa diimbangi dengan pendidikan yang cukup dan baik kepada setiap generasi penerus bangsa, maka niat pemerintah untuk memajukan demi mewujudkan masyarakat Indonesia agar semakin sejahtera dan berkembang sesuai isi pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia akan sulit terwujud dan cenderung akan menjadi terhambat bahkan bisa juga semakin terpuruk dibandingkan dengan negara lainnya.

Dalam dunia pendidikan yang paling utama ialah sekolah, sekolah merupakan suatu lembaga tempat dimana seseorang memperoleh ilmu pengetahuan formal dan sebagainya. Sebuah sekolah harus memiliki visi, misi, fungsi dan tujuan karena sekolah merupakan suatu lembaga atau organisasi. Demi mewujudkan visi, misi, fungsi dan tujuan sekolah, maka untuk itu diperlukan tenaga profesional, manajemen kelola organisasi yang baik dan sumber daya lainnya yang mendukung.

Sekolah sebagai tempat menimba ilmu merupakan sebuah sistem yang memiliki komponen-komponen yang saling berkaitan satu sama lainnya, semua komponen yang berkaitan tersebut harus memberikan manfaat dan pengaruh demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Komponen-komponen yang harus berkaitan tersebut diantaranya ialah komite sekolah, kepala sekolah, tenaga pendidik atau guru, kurikulum, lingkungan sekolah, fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai, tenaga pendidikan lainnya yang sangat mendukung terhadap tujuan sekolah serta hasil yang diperoleh (output). Jika komponen-komponen tersebut sejalan dan selaras dengan apa yang di cita-cita kan organisasi atau sekolah, maka niscaya organisasi atau sekolah tersebut akan terjadi suatu yang positif didalamnya serta akan berkembang sangat baik.

Kemudian setelah itu, kondisi organisasi atau sekolah, lingkungan dan suasana yang sangat efektif dan efisien di dalamnya serta dengan komponen-komponen yang mendukung dalam tujuan organisasi atau sekolah berjalan dengan baik akan berdampak kepada siswanya, diantaranya dampak yang terjadi adalah menghasilkan prestasi lulusan dengan raihan nilai UN yang tinggi. Hal ini terjadi karena siswa merasa nyaman dalam suasana pembelajaran yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai dan dorongan semangat dari orang–orang yang berada di lingkungan sekolah. Kemudian siswa akan bersemangat serta antusias dalam menerima rangsangan ilmu pengetahuan yang diberikan oleh para pendidik atau guru agar kemampuan peserta didiknya berkembang dengan baik.

Prestasi lulusan siswa dapat dipengaruhi oleh cara belajar siswa dan selain itu prestasi lulusan siswa juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor internal dan eksternal serta pendekatan belajar kepada peserta didik. Prestasi lulusan dinilai dari hasil usaha kegiatan belajar siswa oleh tenaga pendidik atau guru selama pembelajaran, kemudian hasil kegiatan siswa disalin ke buku laporan dalam bentuk nilai, keterangan dan sebagainya atas pencapaian peserta didik yang telah dicapai selama pembelajaran.

Dengan begitu, maka tenaga pendidik atau guru akan mudah untuk mengontrol dan mengawasi bagaimana tingkat keberhasilan prestasi lulusan peserta didiknya dalam mengikuti proses pembelajaran yang mereka ikuti. Jika terdapat peserta didik yang prestasi lulusan dengan nilai kurang memenuhi kriteria yang diharapkan, maka tenaga pendidik atau guru harus mampu menganalisa penyebabnya dan harus bisa mengevaluasi, mengarahkan serta membimbing peserta didik tersebut agar prestasi lulusan nilainya menjadi tinggi dan memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan.

Suatu prestasi lulusan peserta didik dengan nilai yang tinggi, tidak akan terwujud tanpa ada guru profesional yang membimbing di sekolah. Guru merupakan sosok atau figur yang sangat penting dalam hal memberikan ilmu bagi peserta didiknya. Dengan sosok atau figur guru yang teladan, maka kemampuan peserta didik niscaya akan bertambah dan dapat mengembangkan wawasan keilmuannya dengan baik. Guru merupakan bagian dari sumber daya manusia yang berada di sekolah. Salah satu sumber daya manusianya ialah dengan melakukan kinerja guru dengan baik dan benar. Kinerja guru di sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam tujuan suatu sekolah diantaranya adalah menjadikan siswanya memiliki prestasi lulusan dengan nilai yang tinggi.

Faktor kinerja selalu menjadi sorotan oleh berbagai pihak, salah satu contoh sorotan dalam masyarakat ialah kinerja pemerintahan. Kinerja pemerintahan akan berdampak dan dirasakan langsung oleh masyarakat yang mengalaminya sedangkan contoh sorotan dalam satuan pendidikan ialah kinerja yang terjadi di sekolah yaitu kinerja guru akan berdampak dan dirasakan langsung oleh siswa dan orang tua serta pihak terkait.

Oleh karena itu, maka kinerja guru harus menjadi perhatian berbagai pihak demi keberlangsungan peserta didik yang mengarahkan agar peserta didik di sekolah lebih berkembang dan berprestasi dalam proses kegiatan belajar mengajar dan lainnya di sekolah. Kinerja guru akan optimal dijalankan oleh guru jika semua komponen pihak sekolah dari kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua serta pihak terkait saling bersinergi satu sama lainnya. Kemudian selain dukungan berbagai komponen-komponen terhadap kinerja guru, kinerja guru akan semakin baik bilamana disertai dengan hati yang tulus, jiwa yang bersih serta menyadari segala kekurangan yang berada dalam dirinya dan senantiasa berusaha untuk meningkatkan atas kekurangan terhadap diri sendiri untuk berusaha meningkatkan ke arah yang lebih baik. Kinerja guru akan semakin efisien dan optimal bila ditunjang dan didukung dengan kompetensi guru yang baik.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan guru dalam melaksanakan profesi dibidang ahlinya yaitu keguruannya. Dalam melaksanakan tugas di profesi keguruannya, guru harus memahami bagaimana standar kompetensi dan kompetensi dasar serta tujuan pembelajaran tersebut agar kompetensi berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua pihak yang terkait didalamnya. Kompetensi guru sebagai pemacu dalam pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar hingga menengah meliputi beberapa kompetensi diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru harus mampu mengahasilkan potensi-potensi bakat siswa yang luar biasa dalam proses kegiatan belajar mengajar untuk mendapatkan prestasi lulusan siswa dengan nilai yang tinggi dan lebih baik lagi. Kompetensi guru di sekolah akan berjalan dengan baik bila di dukung oleh seorang kepala sekolah yang sangat peduli terhadap orang-orang yang terkait dalam organisasinya.

Kepala sekolah merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam mengatur dan mengendalikan seluruh sumber daya yang terkait di bidang satuan pendidikan khususnya di sekolah. Kepala sekolah merupakan sosok penting dalam sekolah karena kepala sekolah bertanggung jawab atas kemajuan dan mundurnya serta baik buruknya sebuah sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dalam satuan pendidikan di sekolah merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah yang diharapkan mampu untuk menggerakkan guru agar lebih efektif, membangun dan membina hubungan baik antar lingkungan sekolah supaya tercipta suasana yang kondusif, menggairahkan, produktif dan bersama-sama agar mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap berbagai jenis kebijakan dan perubahan yang telah dilakukan secara efektif dan efisien supaya semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang unggul.

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengidentifikasikan beberapa permasalahan yang muncul. Adapun masalah-masalah tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Masih kurangnya motivasi kepala sekolah dalam memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan menyertakan pada pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Masih kurangnya kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik melalui kerja sama atau kooperatif
3. Kehadiran guru di sekolah masih belum memanfaatkan waktu dengan optimal.
4. Terdapat beberapa guru yang kurang mampu membina hubungan *interpersonal* yang baik dengan siswa.
5. Belum optimalnya kinerja guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
6. Masih kurangnya kinerja guru dalam dimensi evaluasi atau penilaian.
7. Belum optimalnya raihan nilai rata-rata UN jurusan IPA di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
8. Belum optimalnya raihan nilai rata-rata UN jurusan IPS di SMA Negeri 22 Kota Bandung.

**1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
2. Bagaimana kompetensi guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
4. Bagaimana prestasi lulusan di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung.

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh kinerja guru terhadap prestasi lulusan di SMA Negeri 22 Kota Bandung.

**1.4 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengkaji dan mengetahui:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
2. Kompetensi guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
3. Kinerja guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
4. Prestasi lulusan di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
5. Besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
6. Besar pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
7. Besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
8. Besar pengaruh kinerja guru terhadap prestasi lulusan di SMA Negeri 22 Kota Bandung.

**1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian, maka yang diharapkan penulis melalui penelitian ini adalah manfaat secara teoretis dan secara praktis, yang dipaparkan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
2. Hasil penelitian ini untuk memperoleh pemahaman dan menambah pengetahuan secara teoritis mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru serta implikasinya terhadap prestasi lulusan khususnya.
3. Secara Praktis
4. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
5. Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dan gagasan dalam memperbaiki kekurangan dan meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru serta kinerja guru sehingga dapat meningkatkan prestasi lulusan khususnya di SMA Negeri 22 Kota Bandung.
6. Bagi dunia pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan guna terciptanya pengelolaan sekolah yang memiliki mutu tinggi. Kemudian hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan referensi rujukan bagi guru dan praktisi pendidikan serta siswa pada umumnya.
7. **KAJIAN PUSTAKA**

**2.1 Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to* *manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilalui melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu (Malayu S. P. Hasibuan, 2006: 1). Teori manajemen dijelaskan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2006: 2) bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu“.

Kemudian menurut Stoner dan Freeman yang telah diterjemahkan oleh Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah (2009: 8) mengemukakan bahwa: Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kemudian hal senada dikemukakan oleh Mary Parker Follet yang telah diterjemahkan oleh Ernie dan Kurniawan (2010: 5) menjelaskan bahwa manajemen adalah “Seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain”.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu kemampuan seseorang, dimana seseorang tersebut mampu merencanakan, mengatur dan memperdayagunakan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi agar berjalan dengan efektif dan efisien.

**2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah pimpinan sekolah yang harus memiliki fungsi dan peranan guna meningkatkan kulitas sekolah nya itu sendiri di mata masyarakat umum. Kualitas suatu organisasi atau sekolah akan meningkat bila dijalankan dengan baik dan optimal di dalam organisasi atau sekolah tersebut jika terdapat orang-orang yang berkompeten di bidangnya. Untuk mengoptimalkan kualitas sekolahnya tersebut, maka seorang kepala sekolah harus memberikan kepuasan dan ispirasi serta contoh teladan yang baik bagi guru serta pihak yang terkait di dalamnya.

Kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 adalah sebagai berikut: Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Kemudian menurut Wahjosumidjo (2011 : 83) mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah: Seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Hal senada juga dikemukakan oleh Rahman dkk (2006: 106) bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah”.

Dengan begitu, maka bisa disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi dilingkungan sekolah untuk memimpin suatu sekolah dan memiliki tugas tambahan selain menjadi guru di sekolah, kepala sekolah harus mengelola dan memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang berada di sekolah dengan baik untuk menentukan maju atau mundurnya suatu sekolah yang dipimpinya.

**2.3 Kompetensi Guru**

Kompetensi guru merupakan suatu kemampuan dasar yang dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar serta pendidik di satuan pendidikan tempat bekerja. Pendapat itu kemudian dikemukakan menurut Mulyasa (2009: 26) berpendapat bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan suatu (tugas) yang diperoleh melalui pendidikan. Kemudian menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, menyatakan bahwa ”Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang guru (pasal 3 ayat 1) mengemukakan bahwa: Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kemudian menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen (pasal 1 ayat 1) mengemukakan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur penididikan formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki seorang guru sangatlah penting guna menjalankan sebagai profesinya dan tugas serta tanggung jawab agar kualitas pendidikan tercipta dengan secara optimal. Kompetensi guru merupakan dasar dari pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang digambarkan dan ditampilkan dalam bentuk perilaku yang baik dan penuh dengan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan dan menjalankan pekerjaannya sehingga dapat tercipta suasana yang sangat baik bagi dunia pendidikan dan memajukan dunia pendidikan di Indonesia.

* 1. **Kinerja Guru**

Kinerja guru dapat dilihat dari bagaimana pelaksanaan tugasnya dalam kegiatan sehari-hari di tempat bekerja yaitu di satuan pendidikan yaitu dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, pengevaluasian terhadap peserta didik di satuan pendidikannya. Martinis Yamin dan Maisah (2010: 87) mengatakan bahwa: Kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia mengahadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Kemudian secara khusus Rachman Natawijaya (2006: 22) mendefinisikan kinerja guru sebagai “Seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa”. Dengan demikian, kinerja guru merupakan kemampuan seseorang atau pendidik yang memberikan pembelajaran terhadap peserta didik untuk menjadikan peserta didiknya menjadi lebih baik dan berkembang dalam proses belajar nya.

* 1. **Prestasi Lulusan**

Prestasi belajar merupakan capaian hasil belajar siswa selama dalam proses pembelajaran di sekolah. Prestasi belajar akan mudah dicapai bila di imbangi dengan kerja keras siswa dalam proses pembelajaran tersebut misalnya dengan mengerjakan latihan-latihan tugas di rumah yang diberikan ketika mengikuti pelajaran maupun dengan ikut serta melalui kursus di luar jam sekolah. Dengan begitu, prestasi belajar siswa akan semakin berkembang dan maju serta mengahasilkan prestasi lulusan yang baik dan tinggi dengan melaksanakan pembelajaran tanpa di sekolah saja.

Menurut Moh. Surya (2004: 75) mengemukakan bahwa: Prestasi belajar siswa adalah hasil perubahan atau perubahan tingkah laku yang menyangkut ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap setelah melalui proses tertentu, sebagai hasil pengalaman individu dalam interaksi dengan lingkungannya.

Sedangkan menurut I.L Pasaribu dan B. Simanjuntak (1983: 91) menyatakan bahwa: Prestasi belajar adalah isi dan kapasitas seseorang. Maksudnya adalah hasil yang diperoleh seseorang setelah mengikuti pendidikan ataupun pelatihan tertentu. Ini bisa ditentukan dengan memberikan tes pada akhir pendidikan itu Kemudian senada dengan pernyataan di atas menurut Muhibin Syah (2004: 141) mengemukakan bahwa “Prestasi belajar merupakan hasil dari sebagian faktor yang mempengaruhi proses belajar secara keseluruhan”.

Berdasarkan di atas, maka prestasi belajar bisa dikatakan sebagai hasil belajar siswa yang menghasilkan prestasi lulusan yang tinggi dari mengikuti serangkaian pembelajaran di sekolah secara keseluruhan dan perubahan tingkah laku yang berhubungan dengan siswa meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik serta perubahan tingkah laku lainnya yang positif.

Kemudian senada dengan pernyataan di atas menurut Muhibin Syah (2004: 141) mengemukakan bahwa “Prestasi belajar merupakan hasil dari sebagian faktor yang mempengaruhi proses belajar secara keseluruhan”.

Berdasarkan di atas, maka prestasi belajar bisa dikatakan sebagai hasil belajar siswa yang menghasilkan prestasi lulusan yang tinggi dari mengikuti serangkaian pembelajaran di sekolah secara keseluruhan dan perubahan tingkah laku yang berhubungan dengan siswa meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik serta perubahan tingkah laku lainnya yang positif bagi siswa.

1. **Metodologi Penelitian**

Dalam setiap melakukan suatu penelitian diperlukan suatu metode agar sesuai dengan masalah dan tujuan penelitiannya. Penelitian pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 8) bahwa: Penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan penelitian ini, maka dari tujuan penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran atau pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru serta implikasinya terhadap prestasi lulusan. Mengenai metode penelitian, menurut Arikunto (2013: 203) menjelaskan bahwa “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitinya”. Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2012: 54) menjelaskan bahwa “Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau”. Metode deskrptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini. Hasil observasi tersebut, kemudian disusun secara sistematis dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2014: 55) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian deskriptif yang akan dilakukan oleh penulis, data atau informasi akan diperoleh melalui metode verifikatif. Metode verifikatif digunakan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan sementara. Metode verifikatif diharapkan mengahsilkan kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima apa ditolak

Penelitian deskriptif dengan menggunakan metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji dan menguji serta dapat memberikan kesimpulan besarnya pengaruh setiap variabel yang terdapat pada penelitian ini yaitu variabel *independen* yang terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi, variabel *intervening* yaitu kinerja guru serta menguji variabel *dependen* yaitu prestasi lulusan. Unit observasi dan lokasi pada penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung yang berlokasi di Jalan Rajamantri Kulon No. 17A Kota Bandung. Dengan obyek penelitian yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, kinerja guru dan prestasi lulusan. Lokus dalam penelitian ini adalah semua guru yang berjumlah 70 orang.

1. **Hasil dan Pembahasan Penelitian**
   1. **Hasil**

Berdasarkan pada hasil observasi dengan menggunakan kuesioner, wawancara dengan berbagai pihak yang terkait serta penganalisaan secara mendalam terhadap jawaban responden serta keterkaitannya dengan teori-teori yang berlaku dan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan, maka perlu adanya pembahasan analisis deskriptif. Tabel dibawah ini menunjukkan nilai rata-rata dan kriteria jawaban responden berada pada kriteria sangat rendah sampai sangat tinggi untuk lebih jelasnya.

**Nilai Rata-Rata Kriteria Jawaban Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Rata-Rata** | **Kriteria** |
| 1 | Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) | 2.59 | Tidak Baik |
| 2 | Kompetensi Guru (X2) | 3.36 | Cukup Baik |
| 3 | Kinerja Guru (Y) | 3.24 | Cukup Baik |
| 4 | Prestasi Lulusan (Z) | 3.02 | Cukup Baik |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

* 1. **Pembahasan Deskriptif**
     1. **Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 22 Kota Bandung**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diukur oleh 7 dimensi, 15 indikator, serta 15 item pertanyaan memiliki nilai rata-rata 2.59 dengan kriteria tidak baik. Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki peran penting dalam memberikan kompetensi guru dan kinerja guru serta dampaknya pada prestasi lulusan melalui dimensi yang seharusnya dimiliki seperti : educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator, dari hasil tersebut dinilai kepemimpinan kepala sekolah masih kurang dan perlu ditingkatkan.

Dalam penelitian ini masih terdapat aspek yang lemah mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah. Berdasarkan persepsi dari responden, urutan nilai rata-rata jawaban masing-masing pertanyaan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada dimensi administrator dengan indikator kepala sekolah selalu mengelola pengadministrasian pelaksanaan program dengan baik dan transparan dengan memperoleh nilai rata-rata 2.37 dan dimensi manager dengan indikator kepala sekolah selalu memberdayakan guru dengan membentuk tim kerja untuk melaksanakan program kerja setiap kegiatan sekolah dengan memperoleh nilai rata-rata 2.54 serta dimensi leader dengan indikator kepala sekolah mengambil keputusan dengan tepat serta melibatkan pertimbangan dari guru, komite sekolah maupun pihak yang dianggap berkepentingan dengan memperoleh nilai rata-rata 2.56.

Adapun pernyataan tertinggi adalah pada dimensi educator dengan indikator kepala sekolah selalu memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada tenaga kependidikan dengan nilai rata-rata 3.54 dan dimensi innovator dengan indikator kepala sekolah mampu memberikan dan menentukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah dengan nilai rata-rata 3.51. Sehingga kepala sekolah dalam hal ini masih perlu meningkatkan fungsi sebagai administrator, manager dan leader.

* + 1. **Kompetensi Guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kompetensi guru yang diukur oleh 4 dimensi, 13 indikator, serta 13 item pertanyaan memiliki nilai rata-rata 3.36 dengan cukup baik, kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan satu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan dengan profesionalisme dalam satu bidang tertentu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Dalam penelitian ini masih terdapat aspek yang lemah mengenai kompetensi guru, berdasarkan persepsi dari responden, urutan nilai rata-rata jawaban masing-masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai terendah yaitu pada dimensi kompetensi profesional dengan indikator kemampuan untuk mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif dengan nilai rata-rata 2.50 dan pada dimensi kompetensi sosial dengan indikator kemampuan untuk berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain dengan nilai rata-rata 2,64.

Adapun pernyataan tertinggi adalah memiliki kemampuan untuk menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik dengan nilai rata-rata 4.04 pada dimensi pedagogik dan indikator memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan norma, agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia dengan nilai rata-rata 4.33 pada dimensi kompetensi kepribadian. Sehingga kompetensi guru dalam hal ini perlu ditingkatkan terutama yang terdapat dalam dimensi kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

* + 1. **Kinerja Guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kinerja guru yang diukur oleh 3 dimensi, 10 indikator, serta 10 item pernyatan memiliki nilai rata-rata 3.24 dengan cukup baik, dalam penelitian ini masih terdapat aspek yang lemah mengenai kinerja guru, berdasarkan persepsi dari responden, urutan nilai rata-rata jawaban masing-masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada dimensi pelaksanaan pembelajaran dengan indikator kemampuan dalam menggunakan berbagai media dan sumber belajar untuk tujuan pembelajaran dengan memperoleh nilai rata-rata 2.63 dan indikator kemampuan dalam menyusun alat evaluasi untuk proses KBM dengan memperoleh nilai rata-rata 2.56 pada dimensi evaluasi. Adapun pernyataan tertinggi adalah kemampuan dalam mengelola kelas dengan memperoleh nilai rata-rata 3.46 pada dimensi pelaksanaan pembelajaran dan indikator kemampuan dalam menguasai materi bahan pembelajaran pada dimensi perencanaan pembelajaran dengan memperoleh nilai rata-rata 3.56.

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif dengan memberikan beberapa pernyataan dalam bentuk kuesioner dengan nilai rata-rata secara keseluruhan diperoleh bahwa kinerja guru cukup baik dan terdapat beberapa indikator terlemah yang harus segera diperbaiki oleh sekolah yaitu masih belum optimalnya guru dalam penggunaaan berbagai media dan sumber belajar untuk tujuan pembelajaran dan penyusunan alat evaluasi, maka hal ini harus terus diperhatikan dan harus ditingkatkan agar tujuan kinerja tercapai dengan optimal.

* + 1. **Prestasi Lulusan di SMA Negeri 22 Kota Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka prestasi lulusan yang diukur oleh 3 dimensi, 13 indikator, serta 13 item pertanyaan memiliki nilai rata-rata 3.02 dengan cukup baik, prestasi merupakan suatu hasil yang diraih oleh peserta didik melalui kinerja dan kompetensi guru di sekolah.

Dalam penelitian ini masih terdapat aspek yang lemah mengenai prestasi lulusan, berdasarkan persepsi dari responden, urutan nilai rata-rata jawaban masing-masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai terendah yaitu pada dimensi afektif dengan indikator peserta didik selalu rajin, tepat waktu dan disiplin dalam mengikuti KBM di kelas dengan nilai rata-rata 2.47 dan pada dimensi psikomotorik dengan indikator peserta didik memiliki minat, bakat dan potensi yang baik dalam kegiatan ekstrakurikuler di sekolah dengan nilai rata-rata 2.34.

Adapun pernyataan tertinggi adalah pada dimensi kognitif dengan indikator peserta didik memiliki wawasan yang luas dalam pembelajaran dengan nilai rata-rata 3.56 dan pada indikator peserta didik mudah untuk memahami materi pelajaran dengan nilai rata-rata 3.74. Sehingga prestasi lulusan dalam hal ini perlu ditingkatkan terutama yang terdapat dalam dimensi psikomotor dan afektif.

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 22 Kota Bandung ini berada pada kriteria tidak baik, kompetensi guru berada pada kriteria cukup baik, kinerja guru berada pada kriteria cukup baik dan prestasi lulusan berada pada kriteria cukup baik, hasil penelitian secara verifikatif menunjukkan adanya menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara signifikan, pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru secara signifikan, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komptensi guru terhadap kinerja guru secara simultan signifikan, dan pengaruh kinerja guru terhadap prestasi lulusan secara signifikan.

* 1. **Pembahasan Verifikatif**

**4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Pengujian atas hipotesis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh kesimpulan statistik bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara signifikan dengan nilai jalur 0.222 maka dapat diartikan bahwa semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah maka akan tidak meningkatkan kinerja guru. Hasil analisis statistik melalui perhitungan dengan uji t dapat di lihat dari nilai t hitung (2,732) > t tabel (1,996) sehingga H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama ini dapat dibuktikan kebenarannya.

Kepemimpinan kepala sekolah (X1) yang diukur oleh kinerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah tersebut. Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah (X1) yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru (Y) sebesar 4,92%.

Menyikapi lebih lanjut hasil temuan penelitian ini terutama dikaitkan dengan kajian teoritis mengenai pentingnya kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga atau organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, memiliki peranan penting dalam pengelolaan sumber daya yang ada untuk tercapainya suatu tujuan, maka kepala sekolah pada satuan pendidikan perlu dilihat dari berbagai aspek kepemimpinannya yaitu bagaimana kepala sekolah dapat menjadi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator, Mulyasa (2009:98)

Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah tidak hanya sebagai manajer yang mengatur segala sesuatu tentang proses belajar mengajar, tetapi harus tampil sebagai instructional leader (pemimpin pengajar) yang bertugas mengawasi jalannya kegiatan belajar mengajar di sekolah yang dipimpinnya (Mulyasa dalam purwanti, dkk, 2014:393).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu ukuran baik tidaknya kinerja guru di sekolah. Kebijakan organisasi, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, rekan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kualitas pengawasan dalam organisasi dari pimpinan akan mendorong karyawan sehingga termotivasi melakukan pekerjaannya.

Hasil peneitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartono & Buchory (2014) yang telah menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dimana dalam penelitiannya mengemukakan bahwa secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**4.3.2 Pengaruh Kompetensi Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Pengujian atas hipotesis variabel kompetensi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh kesimpulan statistik bahwa kompetensi guru (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara signifikan dengan nilai jalur 0.716 maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi guru maka akan meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai t hitung (8,821) > t tabel (1,996) sehingga H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis ke empat dapat dibuktikan kebenarannya.

Kompetensi guru (X2) yang diukur oleh Kinerja Guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dijelaskan oleh kompetensi guru tersebut. Besarnya kontribusi Kompetensi Guru (X2) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Guru (Y) sebesar 51,29%.

Menyikapi lebih lanjut hasil temuan penelitian ini terutama dikaitkan dengan kajian teoritis mengenai kompetensi guru. Kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Sedarmayanti (2013:127) mengatakan kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam hal ini berarti kinerja guru SMA Negeri 22 Kota Bandung dibangun sudah sesuai dengan komptensi yang dimiliki guru.

Hasil peneitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendro Setyono & Ahmad Sudjadi (2011) yang telah menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, dimana dalam penelitiannya mengemukakan bahwa secara parsial kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Kompetensi Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Pengujian atas hipotesis variable kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kompetensi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh kesimpulan statistik bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh total sebesar 79.4%. Artinya bahwa hasil tersebut menandakan bahwa 79.4% variabel kinerja guru (Y) dapat diterangkan dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kompetensi guru (X2). Sedangkan sisanya 20.56% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti.

Menyikapi lebih lanjut hasil temuan penelitian ini terutama dikaitkan dengan kajian teoritis mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan komptensi guru. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru dapat dilihat dari kualitas pendidikan dari sebuah sekolah dimana terdapat guru yang memiliki kompetensi dalam sebuah kepemiminan kepala sekolah yang baik begitupun sebaliknya. Sehingga dalam hal ini kinerja guru dapat lebih maksimal jika hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru dalam keadaan baik.

Hasil peneitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajar Apriani (2009) dan Siagian (2007) yang telah menganalisis hubungan antara kepemimpinan kepala skeolah dan kompetensi guru, dimana dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi memiliki hubungan, dengan hasil verifikatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**4.3.4 Pengaruh Kinerja Guru (Y) Terhadap Prestasi Lulusan (Z)**

Pengujian atas hipotesis pengaruh kinerja guru (Y) terhadap prestasi lulusan (Z) diperoleh kesimpulan statistik bahwa kinerja guru (Y) berpengaruh terhadap prestasi lulusan (Z) secara signifikan dengan nilai jalur 0.834 maka dapat diartikan bahwa semakin rendah kinerja guru maka akan tidak meningkatkan prestasi lulusan. Hasil analisis statistik melalui perhitungan dengan uji t dapat di lihat dari nilai t hitung > t tabel (12,458 > 1,995) sehingga H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama ini dapat dibuktikan kebenarannya.

Kinerja guru (Y) yang diukur oleh prestasi lulusan (Z) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya prestasi lulusan dijelaskan oleh kinerja guru tersebut. Besarnya kontribusi kinerja guru (Y) yang secara langsung mempengaruhi prestasi lulusan (Z) sebesar 69.53%.

Menyikapi lebih lanjut hasil temuan penelitian ini terutama dikaitkan dengan kajian teoritis mengenai pentingnya kinerja guru. Guru disekolah memiliki peranan penting dalam menciptakan siswa yang berprestasi, maka kinerja guru pada satuan pendidikan perlu dilihat dari berbagai aspek tidak hanya merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar siswa namun juga dimensi dari komptensi guru tersebut. Menurut Mulyasa (2009: 37) mengatakan bahwa “ Keberhasilan pembelajaran berkaitan erat dengan kinerja guru yang me njalankan tugasnya. Dengan demikian, kinerja guru berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa di sekolah.

Kemudian hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Rika Wirani (Tesis, 2010) bahwa “Terdapat pengaruh positif antara kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa “. Kinerja guru merupakan termasuk ke dalam salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi prestasi belajar siswa untuk mengasilkan lulusan yang baik dan tinggi. Seorang tenaga pendidik atau guru yang sangat memiliki kualitas tinggi tentunya akan menampilkan performance yang efektif dan mempunyai kinerja yang optimal dalam pembelajaran terhadap peserta didik, artinya sebagai tenaga pendidik dapat melaksanakan dan melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran atau pengelolaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran dengan baik sesuai dengan ketentuan kurikulum sekolah yang berlaku. Kemudian dengan begitu, maka akan memberikan hasil belajar yang positif bagi peserta didiknya berdasarkan kemampuan masing-masing individu.

1. **Simpulan dan Rekomendasi**

**5.1 Simpulan**

Berdasarkan dari hasil analisa dan pengolahan data pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru serta implikasinya terhadap prestasi lulusan di SMA Negeri 22 Kota Bandung, maka diperoleh disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 22 Kota Bandung termasuk dalam kategori cukup baik, dengan indikator terlemah yaitu kepala sekolah selalu mengelola pengadministrasian pelaksanaan program dengan baik dan transparan, kemudian indikator kepala sekolah selalu memberdayakan guru dengan membentuk tim kerja untuk melaksanakan program kerja setiap kegiatan sekolah, dan indikator kepala sekolah mengambil keputusan dengan tepat serta melibatkan pertimbangan dari guru, komite sekolah maupun pihak yang dianggap berkepentingan
2. Kompetensi guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung termasuk dalam kategori cukup baik, dengan indikator terendah yaitu kemampuan untuk mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif dan pada indikator kemampuan untuk berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
3. Kinerja guru di SMA Negeri 22 Kota Bandung termasuk dalam kategori cukup baik, dengan indikator terlemah yaitu kemampuan dalam menggunakan berbagai media dan sumber belajar untuk tujuan pembelajaran dan indikator kemampuan dalam menyusun alat evaluasi untuk proses KBM.
4. Prestasi lulusan di SMA Negeri 22 Kota Bandung termasuk dalam kategori cukup baik, dengan indikator terlemah yaitu peserta didik selalu rajin, tepat waktu dan disiplin dalam mengikuti KBM di kelas dan pada indikator peserta didik memiliki minat, bakat dan potensi yang baik dalam kegiatan ekstrakurikuler di sekol
   * + 1. Kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan total pengaruh sebesar 16,54 %.
       2. Kompetensi guru (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan total pengaruh sebesar 62,91%.
       3. Kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kompetensi guru (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru(Y) dengan persentase pengaruh sebesar 79,4%.
       4. Kinerja guru (Y) memberikan kontribusi pengaruh terhadap prestasi lulusan (Z) sebesar 69,53%.

**5.2 Rekomendasi**

Berdasarkan uraian simpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru serta implikasinya terhadap prestasi lulusan, berikut adalah rekomendasi yang diharapkan memberi masukan yang bermanfaat bagi pihak terkait, sebagai brikut :

1. Bagi kepala sekolah

Adapun rekomendasi bagi kepala sekolah, selaku pemimpin organisasi yang menjalankan kepemimpinan pada institusi sekolah adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya, hendaknya harus lebih terbuka dan transparan dalam mengelola pengadministrasian pelaksanaan program sekolah sehingga tidak timbul polemik dari orang-orang yang dipimpinnya.
2. Sebagai kepala sekolah harus memberdayakan guru dan membentuk tim kerja untuk melaksanakan program kerja setiap kegiatan sekolah untuk terjalin iklim kerja yang baik.
3. Kepala sekolah dalam mengambil keputusan seharusnya melibatkan pertimbangan dari guru, komite sekolah maupun pihak yang dianggap berkepentingan agar terjadi hubungan yang bersinergi dan baik bagi seluruh pihak.
4. Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya harus memperhatikan keseimbangan antara pemahaman tugas dan pemeliharaan hubungan yang baik dengan guru, siswa dan lainnya. Karena pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menyeimbangkan antara pelaksanaan tugas dan menjalin serta membangun hubungan dengan baik.
5. Bagi guru

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data primer dilapangan, peneliti ingin menambahkan rekomendasi guna meningkatkan kompetensi guru, kinerja dan prestasi lulusan siswanya sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kompetensi guru, salah satu caranya yaitu dengan mengikuti diklat dan program pengembangan guru serta memperbaharui pengetahuan dalam pembelajaran yang dimiliki dengan selalu meng-*up date* di berbagai media maupun lainnya yang dapat dijadikan rujukan dalam pembelajaran di sekolah karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada zaman ini berkembang semakin pesat.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja guru, guru harus lebih inisiatif dan aktif serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, karena hal tersebut berpengaruh terhadap keberhasilan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Dalam hal kinerja guru pada dimensi perancanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evalusi pembelajaran perlu ditingkatkan. Guru harus mampu mempersiapkan dan menyampaikan materi secara baik dan benar sesuai dengan analisis kemampuan siswa dengan menggunakan berbagai media dan sumber belajar agar pembelajaran di sekolah sangat menarik dan siswa sangat antusias penuh semangat mengikuti pelajarannya. Memilih metode pembelajaran yang sesuai untuk disampaikan terhadap siswa dan menutup dengan memberikan kesimpulan serta mengevaluasi supaya siswa memahami benar pelajaran yang diikutinya. Dengan demikian, maka prestasi lulusan siswa yang dihasilkan sekolah akan semakin meningkat dan unggul.
3. Bagi sekolah

Rekomendasi bagi pihak sekolah adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan bagi seluruh guru untuk mengembangkan diri dengan cara mengikuti kegiatan pendidikan dan latihan, seminar dan pelatihan profesi serta lainnya secara berkelanjutan dan berkesinambungan sehingga menghasilkan pendidik yang profesional di bidangnya.
2. Memberikan sarana dan prasarana penunjang yang memadai untuk kegiatan pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berjalan dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun rekomendasi yang peneliti ajukan bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Perlu diadakannya penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor lain di luar kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru serta implikasinya terhadap prestasi lulusan siswa seperti iklim sekolah, motivasi dan kompensasi ataupun lainnya.
2. Dijadikan rujukan untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya berkenaan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, kinerja guru dan prestasi lulusan sebagai upaya peningkatan profesional guru dalam mengajar.

**Daftar Pustaka**

Achmad Sudjadi, (2011), Pengaruh Kompetensi Kuru, Insentif, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap. Jurnal Vol. 7. No. 2.

Arikunto, Suharsimi, (2012), Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan, Jakarta, Bumi Aksara.

Arikunto, Suharsimi, (2013), Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: PT, Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin, (2010), Reliabilitas dan Validitas, Yogyakarta, Pustaka Belajar.

Dharma, Surya, (2011), Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar.

Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan ,(2012), pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, Jakarta, Kemendiknas.

Fahmi, Irham, (2010), Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi, Bandung, Alfabeta.

Fajar, Apriani (2009) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. Jurnal hlm. 13-17 Vol. 16. No. 1.

Hasibuan S. P. Malayu, (2006), Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta, Bumi Aksara.

Hasibuan S.P. Malayu, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.

Jalal, Fasli dan Supriadi, Dedi, (2001), Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah, Yogyakarta, Adicita Nusa.

Jamalullail Abdul Wahab, Che Fuzlina Mohd Fuad, Hazita Ismail and Samsidah Majid, 2014, *Head Master’s Transformational Leadership and Their Relationship with Teacher’s Job Satisfcation and Teacher’s Commitments International Education Studies; Vol. 7, No. 13; 2014, p, 40-48.*

K. Khazaei, A. Khalkali, N. Eslami, (2011), *Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Performance of School Teachers in West of Mazandaran Province, Iran, World Applied Science Journal 13 (2): 324-330).*

Mangkunegara, Prabu Anwar, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, PT, Remaja Rosdakarya.

Marwansyah, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Alfabeta.

Mulyasa E, (2013), Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru, Bandung, PT, Remaja Rosdakarya.

Mulyasa E, (2009), Menjadi Guru Profesional, Bandung, PT, Remaja Rosdakarya.

Mulyasa E, (2013), Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung, PT, Remaja Rosdakarya.

Mulyasa E, (2015), Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta, Bumi Aksara.

Natawijaya, Rachman (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2015

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.

Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru.

Rahman dkk, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor, Alqaprint.

Riduwan dan Kuncoro, Achmad, Engkos, (2008), Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis), Bandung, Alfabeta.

Riduwan, (2008), Belajar Mudah Penelitian, Bandung, Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy, (2013), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta, PT, Raja Grafindo Persada.

Rosidah, Sulistiyani, Teguh, Ambar (2009), Manajemen.Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengmebangan dalam Konteks Organisasi Publik, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Safaria,Triantoro, (2004), Kepemimpinan. Yogyakarta, Graha Ilmu.

Sedarmayanti (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, PT, Refika Aditama.

Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, CV, Mandar Maju.

Siagian, P. Sondang, (2007), Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Adminsitrasi, Jakarta, PT, Gunung Agung.

Simanjuntak , B dan Pasaribu L, I, (1983), Metode Belajar dan Kesulitan Belajar, Bandung, Tarsito.

Sugiyono, (2014), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung, Alfabeta.

Sugiyono, (2014), Statistika Untuk Penelitian, Bandung, Alfabeta.

Sukmadinata, Syaodih, Nana, (2012), Metode Penelitian Pendidikan, Bandung, PT, Remaja Rosdakarya.

Sule, Tisnawati, Ernie dan Saefullah, Kurniawan, (2010), Pengantar Manajemen, Jakarta, Kencana.

Surya, Mohamad, (2004), Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran, Bandung, Pustaka Bani Quraisy.

Sutrisno, Edi, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana.

Suwatno dan Priansa, Juni, Donni, (2013), Manajemen SDM, dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung, Alfabeta.

Syah, Muhibin, (2004), Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru, Bandung, PT, Remaja Rosda Karya.

Tu’u, Tulus, (2004), Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa, Jakarta, Rineka Cipta.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Wahjosumidjo, (2011), Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya, Jakarta, PT, Raja Grafindo Persada.

Winkle, WS, (1997), Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar, Jakarta, Gramedia.

Wirawan, (2012), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian), Jakarta, Salemba Empat.

Yamin, Martinis dan Maisah (2010), Standarisasi Kinerja Guru, Jakarta, Gaung Persada.