

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK PRAKARYA INTERNASIONAL BANDUNG

Ary Yanuarti

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

aryyanuarti@asmkencana.ac.id

Abstrak

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Prakarya Internasional Bandung.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru serta besarnya pengaruh Komitmen Guru terhadap kinerja guru SMK Prakarya Internasional Bandung, baik secara simultan maupun parcial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai SMK Prakarya Internasional yang berjumlah 40 orang, dari jumlah populasi tersebut seluruhnya dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebarkan.

Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru pada SMK Prakarya Internasional Bandung, baik secara parsial maupun secara simultan. Kepimpinan Kepala Sekolah dipengaruhi oleh variabel Komitmen Guru sebesar 86,40% dan sisanya 14,60% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Kinerja Guru.

Abstract

The main problem in this study is how big is the influence of the Principal's Leadership and Teacher Commitment on Teacher Performance at SMK Prakarya Internasional Bandung.

The author's goal of conducting this research was to find out and analyze the influence of the Principal's Leadership on Teacher Performance and the magnitude of the influence of Teacher Commitment on the performance of teachers at SMK Prakarya Internasional Bandung, both simultaneously and partially.

The method used in this research is a method with a descriptive and verification approach. The population in this study were 40 employees of Craft International Vocational Schools, of which the entire population was used as a sample. The data in this study is primary data, where the data is obtained from the respondents' answers to the questionnaire that the author distributed.

The results of the data analysis that the author has done, the results show that there is an influence of the Principal's Leadership and Teacher Commitment on Teacher Performance at the SMK Prakarya Internasional Bandung, either partially or simultaneously. The Principal's leadership is influenced by the Teacher Commitment variable by 86.40% and the remaining 14.60% is influenced by other factors.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Commitment and Teacher Performance.

Pendahuluan

Kinerja guru merupakan elemen sinergis yang harus dikembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu melahirkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi, kondisi dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan.

Kinerja guru yang sesuai dengan harapan, maka dibutuhkan seorang kepala sekolah yang profesional. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudriyah & Liana (2015, p. 3) yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai bagian darisistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa.

Kinerja guru yang tinggi tidak dapat tercapai jika tidak disertai tidak adanya ketataan peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Terry (1993, p. 43) bahwa disiplin kerja seorang guru dapat dilihat dari kepatuhan guru terhadap peraturan yang berlaku di sekolah. Dengan kata lain diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang terulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang senantiasa untuk menaati segala peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan tertentu. Dengan disiplin kerja yang baik akan lebih meningkatkan kinerja guru yang

pada akhirnya akan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan dari uraian tersebut di atas, maka penulis menganggap penting untuk meneliti lebih lanjut tentang "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru dan Komitmen Guru pada SMK Prakarya Internasional Bandung".

Kajian Literatur

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah bersal dari dua kata yaitu "Kepala" dan "Sekolah" kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran.

(Carver, 1980, dalam wahyudi : 2009 : 75). Wahjousumidjo mengemukakan bahwa: Penampilan kepemimpinan kepala sekolah adalah prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Sedangkan Wahjousumidjo (2002:83) mengartikan bahwa : Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin

suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Penampilan

kepemimpinan kepala sekolah ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat dan keterampilan, perilaku maupun fleksibilitas pemimpin. Menurut Wahjousumidjo, agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Disamping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru.

Kepala sekolah dalam menjalankan tugas mempunyai peran ganda, selain seorang manajer, kepala sekolah juga sebagai administrator, sebagai pemimpin, dan sebagai supervisor pendidikan. Menurut Wahyudi (2009 : 76) untuk

mendayagunakan sumber daya sekolah, maka kepala sekolah membutuhkan keterampilan manajerial yang meliputi :

- a. keterampilan konseptual (*conceptual skill*)
- b. keterampilan hubungan manusia (*human skill*)
- c. keterampilan teknik (*technical skill*)

2. Peran dan fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun tugas-tugas dari kepala sekolah seperti yang dikemukakan Wahjousumidjo (2002:97) adalah:

- a) Kepala sekolah bekerja dengan dan melalui orang lain, berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah.
- b) Kepala sekolah bertindak dan bertanggungjawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawah-an. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf, dan orang tua siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah
- c) Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konsepsional.
- d) Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah.
- e) Kepala sekolah adalah seorang politisi. Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui

pendekatan persuasi dan kesepakatan (*compromise*). Peran politis kepala sekolah dapat berkembang secara efektif, apabila: (1) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (2) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, BP3, dan sebagainya; (3) terciptanya kerjasama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.

- f) Kepala sekolah adalah seorang diplomat, dalam berbagai macam pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.
- g) Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit.

Adapun peran-peran kepala sekolah yang menjalankan peranannya sebagai manajer seperti yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo (2002:90) adalah: (a) Peranan hubungan antar perseorangan; (b) Peranan informasional; (c) Sebagai pengambil keputusan. Dari tiga peranan kepala sekolah sebagai manajer tersebut.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai : (1) educator (pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) supervisor (penyelia); (5) leader (pemimpin); (6) pencipta iklim

kerja; dan (7) wirausahawan. Merujuk kepada tujuh peran kepala sekolah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas di atas, di bawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran kepala sekolah dengan peningkatan kompetensi guru.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pentingnya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh James M. Black pada *Manajemen: a Guide to Executive Command* dalam Sadili Samsudin (2006:287) yang dimaksud dengan "Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Bass (2005) (dalam Yuki, 2008) mengusulkan sebuah teori kepemimpinan transformasional yang dibangun atas gagasan – gagasan yang lebih awal dari Burn (2008) Tingkat sejauhmana seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubunganya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa

adanya kepercayaan, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada apa yang awalnya diharapkan dari mereka.

Faktor utama dari model kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (2003) adalah "Charisma" atau pengaruh ideal dimana bawahan percaya dan akan terikat secara emosional dengan pimpinan, disini pimpinan menjadi model dan berperilaku membesarakan hati dengan memberi kepercayaan, penghargaan dan percaya diri, "Inspirational Motivation" dalam hal ini pimpinan menunjukkan visi dan misi organisasi serta meyakinkan bahwa hal itu bias dicapai dengan partisipasi semua pihak, dengan jalan menyampaikan keinginan pada masa mendatang dan menjelaskan rencana pencapaianya.

4. Komitmen Guru

Menurut Ahmad dan Rajak, (2007) komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan respon untuk memacu kinerja guru pada prakteknya hanya bersifat formalitas.

Salah satunya persepsi komitmen dipandang dari sikap dan perilaku (Edinger & Edinger, 2018; Meyer & Allen, 1991). Komitmen sikap

berfokus pada proses pikiran seseorang yang berhubungan dengan organisasinya untuk mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka selama berada pada organisasi tersebut. Komitmen perilaku melihat keterkaitan proses individu dalam organisasi dan bagaimana cara agar mereka menyelesaikan masalahnya.

5. Multidimensi Komitmen Guru

Sesuai dengan pernyataan Tyree Jr, (1996), menekankan bahwa multidimensi yang terjadi pada komitmen guru menjadi solusi dikarenakan adanya dua atau lebih dimensi. Dimensi tersebut menunjukkan terjadinya perbedaan komitmen terhadap subjek dan siswa. Pernyataan ini dipertegas oleh Firestone & Rosenblum, (1988) yang berpendapat bahwa perbedaan antara dimensi komitmen yang berbedabeda merupakan hal yang penting. Oleh karena itu, multidimensi penting digunakan untuk membahas lebih dalam mengenai komitmen guru. Dasar teori dari komitmen guru berawal dari konsep komitmen menurut (Meyer & Allen, 1991) yang mengatakan bahwa komitmen terbagi menjadi tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlanjutan. Sampai saat ini teori komitmen Meyer dan Allen masih menjadi referensi bagi penelitian yang membahas mengenai komitmen. Penelitian komitmen berkembang kesetiap sektor pekerjaan, tanpa terkecuali

dibidang pendidikan mengenai komitmen guru.

6. Komitmen Mengajar

Proses belajar mengajar terus berlanjut sepanjang karir guru. Oleh karena itu, guru perlu mempersiapkan diri dan melakukan pembaharuan dalam mengajar. Komitmen guru dalam mengajar harus lebih baik dari waktu ke waktu. Komitmen menjadi tanggung jawab dalam pengembangan profesional guru. Asumsi tanggung jawab ini bentuk dari ide guru mengenai pembelajaran yang reflektif (Zeichner & Liston, 2013). Tingkat komitmen guru dianggap sebagai kunci keberhasilan dari agenda reformasi pendidikan. Untuk itu, guru perlu mempertahankan energi dan semangat mereka dalam mengajar. Komitmen dianggap sebagai sumber daya individu yang dikaitkan dengan karakteristik profesional seorang guru (Ling & Ling, 2012). Komitmen guru dalam mengajar menjadi salah satu pengukuran untuk melihat komitmen guru bertahan dalam profesi. Menurut 23 Coladarci, (1992), komitmen mengajar didefinisikan sebagai suatu ketertarikan psikologis guru dan siswa dengan profesi sebagai pengajar. Ungkapan komitmen mengajar yang tinggi dapat ditemukan pada guru melalui dua cara yaitu, pertama melihat kendala yang dihadapi guru. Kedua, dengan cara menanyakan kepada guru apakah akan tetap memilih profesi mengajar, jika guru dapat mengulang waktu

untuk memilih profesi (Han, Yin, & Wang, 2016). Hasil yang didapat dari penelitian menggunakan cara kedua yaitu guru akan tetap memilih profesi mengajar dikarenakan memiliki motivasi yang tinggi, mau belajar, memiliki hasrat yang kuat untuk bekerja sebagai guru, dan memiliki perasan yang kuat bahwa mengajar merupakan pilihan karir yang berharga dan positif bagi kehidupan siswa. Bagi calon guru, komitmen mengajar memiliki faktor yang sangat kompleks. Faktor tersebut antara lain status sosial, kecocokan karir, pertimbangan pekerjaan sebelumnya, gaji, dan waktu untuk keluarga. Kelima faktor ini menjadi penentu dalam mempengaruhi keputusan dan perubahan menjadi guru. Selain itu, adanya faktor emosi, keterbatasan di pasar kerja, dan lokasi mengajar (Whipp & Geronime, 2017) menurunkan komitmen mengajar guru (Shwu-yong & Waxman, 2009). Guru yang memiliki tingkat komitmen yang rendah menandakan kurang loyal terhadap sekolah (C. T. Mart, 2013).

7. Kinerja Guru

Menurut Stoner (2008:406) Kinerja adalah fungsi dari *motivasi*, *ability* dan *role perception*. *Motivasi* adalah : kebutuhan psikologis yang mendorong atau menggerakkan perilaku seseorang menuju tercapainya suatu tujuan atau insentif. *Ability* adalah semua *non motivational attributes* yang dimiliki individu untuk melaksanakan suatu tugas.

Sedang *role perception* adalah pemahaman peran atau pemahaman seseorang atas tugas atau perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Jika dalam lingkup sekolah maka kinerja ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah, guru, siswa atau pegawai administrasi sekolah. Dengan bekerja sesuai perannya dalam lingkup sistem sekolah maka Kepala Sekolah, guru, siswa dan staf administrasi sudah mengupayakan kinerjanya masing-masing. Kinerja memadukan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang ditetapkan.. Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

1. Berorientasi pada prestasi
2. Memiliki percaya diri
3. Memiliki pengendalian diri yang baik

Kinerja merupakan suatu kotaaksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 129) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain faktor intrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Secara sederhana uraiannya sebagai berikut:

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu seperti guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi, kultur organisasi (sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan teori diatas Gaya kepemimpinan transformasional yang

digunakan Kepala Sekolah dalam memotivasi guru agar bekerja baik dan sejauh mana efektifitas gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memotivasi guru. Jika faktor tersebut dikelola dengan baik akan berdampak positif terhadap semangat guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru yang profesional. Dengan memperhatikan hal tersebut, maka terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala dan Komitmen Guru terhadap Kinerja guru pada SMK Prakarya Internasional Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan studi dari penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel Kepemimpinan, Komitmen dan kinerja Guru. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para Guru SMK Prakarya Internasional Bandung. *Time horizon* dalam penelitian ini adalah *crossectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan

langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Seperti yang terungkap di dalam identifikasi masalah penelitian, bahwa pokok masalah yang diteliti adalah Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan Komitmen Guru (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja guru sebagai variabel terikat (Y).

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dari dokumentasi atau laporan yang tersedia pada instansi terkait. Sedangkan data primer yang berupa budaya organisasi dan Kepemimpinan bersumber dari penelitian empirik dari para Guru SMK Prakarya Internasional Bandung sebagai responden.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Prakarya Internasional Bandung, dimana setiap unsur (anggota) populasi dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan metoda pengambilan sampel yang digunakan adalah *sensus*. Populasi di dalam penelitian ini adalah para Guru SMK Prakarya Internasional Bandung sebanyak 40 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah Penelitian kepustakaan (*Library research*), Penelitian lapangan (*Field research*). Penelitian lapangan meliputi : wawancara, kuisioner dan observasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan kepada 40 orang guru SMK Prakarya Internasional Bandung melalui penyebaran kuesioner, di dapat karakteristik SMK Prakarya Internasional Bandung yang diklasifikasikan berdasarkan karakteristiknya sebagai berikut :

Responden berdasarkan latar belakang Pendidikan
Tabel 1

Latar Belakang Pendidikan	Frekwensi	Prosentase
D3	1	2,5 %
Sarjana	39	97,5 %
Jumlah	40	100,0 %

Sumber : Data diolah, 2022

Responden Berdasarkan Masa Kerja
Table 2

Masa Kerja	Frekwensi	Prosentase
Kurang dari 5 tahun	5	12,5 %
5 s.d 10 tahun	15	37,5 %
Lebih dari 10 tahun	20	50 %
Jumlah	40	100,0 %

Sumber : Data diolah, 2022

Tanggapan responden terhadap pertanyaan Tingkat kedisiplinan dilingkugan sekolah sangat baik

	Frequency	Percent	x	F(x)
Valid	ragu-ragu	10	25	3 30
	Setuju sangat setuju	26	65	4 104
		4	10	5 20
	Total	40	100,0	154

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

$$M = \Sigma \{f(x) / N\}$$

$$= 154/40 = 3,85$$

Dari tabel tanggapan responden diatas, diperoleh angka penafsiran 3,85 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **baik**.

Tabel 5

Tanggapan responden terhadap pertanyaan Pengarahan pelaksanaan administrasi sekolah

	Frequency	Percent	x	F(x)
Valid	tidak setuju	9	22,5	2 18
	ragu-ragu	9	22,5	3 27
	Setuju sangat setuju	14	35	4 56
		8	20	5 40
Total	40	100,0		141

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

$$M = \Sigma \{f(x) / N\}$$

$$= 141/40 = 3,53$$

Dari tabel tanggapan responden diatas, diperoleh angka penafsiran 3,53 berdasarkan skala interval yang sudah ditentukan maka angka tersebut menunjukkan kriteria **baik**.

Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMK Prakarya Internasional Bandung, dimana besar pengaruhnya cukup signifikan dengan arah yang positif dimana semakin baik Kepemimpinan kepala sekolah yang dibangun maka semakin meningkat kinerja guru Guru pada SMK Prakarya Internasional Bandung.

Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen guru terhadap kinerja guru pada SMK Prakarya Internasional, dimana besar pengaruhnya cukup signifikan dengan arah yang positif dimana semakin baik. Hasil Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dan Komitmen guru terhadap Kinerja guru SMK Prakarya Internasional Bandung. Adapun besar pengaruhnya adalah 60,6% dengan arah positif. Dengan demikian semakin baik Kepemimpinan kepala sekolah dan Komitmen guru terhadap Kinerja guru SMK Prakarya Internasional Bandung.

Penutup

Berdasarkan hipotesis yang diajukan serta hasil pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah Nilai angka rata-rata penafsiran sebesar 3,74 menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMK Prakarya Internasional Bandung berada pada tingkat kategori Baik. Secara bersama-

sama kepemimpinan kepala sekolah dan Komitmen Guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Prakarya Internasional, Adapun besar pengaruhnya adalah 60,6% dengan arah positif. Dengan demikian semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen guru maka semakin meningkat tingkat kinerja guru pada SMK Prakarya Internasional Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian, maka hal utama saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja guru SMK Prakarya Internasional Bandung adalah lebih ditingkatkan dalam implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, ini dapat berpengaruh terhadap Kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru di SMK Prakarya Internasional Bandung.

Daftar Pustaka

AA Anwar Prabumangkunegara, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, ROSDA.

Djohar. (2006). *Guru, pendidikan dan pembinaanya (penerapannya dalam pendidikan dan undang-undang guru)*. Yogyakarta: Grafika Indah.

Hasanah, A. (2008). *Produktivitas manajemen sekolah (studi kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru terhadap produktivitas sekolah menengah pertama di kota Bandung)*.

Hasibuan, & Moedjiono. (2006). *Proses belajar mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Kunandar. (2007). *Guru profesional implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. (2007). *Manajemen berbasis sekolah konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Munfangati, R., & Widodo, P. (2014). Kinerja guru bahasa inggris bersertifikat pendidik di Kota Yogyakarta. *Jurnal Ling Tera*, 1(2).

Arikunto Suharsimi, 2001, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rhineka Cipta.

Andrew F. Sikula, 2006, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company

AS Muanajar, B. Sjahbadhyni dan Rufus Patty Wutun, 2004, *Peran Stres Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta PT Erlangga

Bambang Wahyudi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga

Bintoro Tjokroamidjojo,2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga

Block, James M. 2001, *Assigment : Management, A Guide to Executive*. New Jersey:Printice Hall Inc.

Cascio, FW,2003, *managing human resource: Productivity, Qualityof Work Life, Profit* Fith Edition, Irwin Mc Graw - Hill Companies, Inc.

Cohen and Holliday, 2004, *Statistic For Social Scientist*, Harper & Row, Publishers London

Consuelo G. Sevilla dkk, 2002, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara

Friedman , 2007, *Management*, Prentice Hall, Inc, New Jersey

Handoko, T Hani, 2006, *Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*, Jogyakarta, BPFE

Hasibuan, Melayu S.P., Drs., 2004, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung

Hersey & Blanchard, 2005, *Management of Organization Behavior*, Prentice Hall, Inc, New Jersey,

Kartono, Kartini., Dra., 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali

Keith Davis, 2004, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company

Mary Parker Follet, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, PT Gunung Agung.

Moekijat. 2004, *Prinsip-Prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung : Alumni

Mondy, R Wayne, 2005, *Managing Human Resource*, Fith Edition, Irwin Mc Graw - Hill Companies, Inc.

Nawawi, Hadari. 2002, *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta,

Nazir, Moh. 2003, *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara,

Nitisemito, Alex. S.2006, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia

Ndraha, Talizuduhu, 2003, *Stres Organisasi*, Jakarta, PT Gahlia Indonesia

Pamudji, S. 2002, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara

Pariata Westra, Drs, 2001, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta

Prajudi Atmosudirjo, 2007, *Pengambilan Keputusan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Prasetya Irawan, 2007, *Metode Penelitian*, Jakarta, PT Gunung Agung

Robert Bacal, 2005, *Performance Manajement*, Prentice Hall, Inc, New Jersey

Rivai A., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia

Rokeach, N., 2002 , *The Nature of human values*, the free press, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York

Selamet, WA, *Dasar-dasar Administerasi pemerintahan*, Jakarta, PT Gunung Agung. 2005

Shaun Tyson, Tony Jackson, 2000, *The Esense of Organizational Behavior*, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York

Siagian, Sondang P. 2008, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung, 2002.

-----, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: PT Gunung Agung, 2008

-----, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. 2004, Jakarta : PT. Gunung Agung.,

Silalahi, Ulbert. 2004. *Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru.

Siregar Bakri, 2001, *Metode Riset Social Suatu Pengantar*, Jakarta : Raja Grapindo Persada

Soegiyono.2002.*Metode Penelitian Administrasi*:Bandung :Alfabeta

Soekarno, K. 2004, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Miswar

Soekidjo Notoatmojdo., 2003, *Manajemen Perkantoran*, Bandung Alfabeta

Stephen P. Robbins,2006, *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta

Stoner,James A.F.,2007, *Management*. Sixth Edition,New Jersey : Prentice Hall,Inc.

Sujana, 2001, *Metode Statistika*, Bandung Tarsito

Suwardi, Eddy., Drs, 2003, *Aspek-Aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen*.

The Liang Gie, 2004 *Aministrasi Negara* jakarta :PT Gunung Agung,

Thoha, Miftah, 2003,
Kepemimpinan Dalam Manajemen.
Jakarta : Raja Grapindo Persada,
-----,2007, *Perilaku Organisasi*,
Jakarta Grafindo Persada.

Umar Gay, 2000, *Metode Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Sosial*,
Jakarta, Rineka Cipta

Umar Husein, 2004, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta, PT Gramedia
Pustaka Utama

Winardi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Ya'cob, H. Hamzah., Dr, 2004,
Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan, Bandung, CV.
Dipenogoro

