

PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU RA PC WERU KABUPATEN CIREBON

Nuraeni¹, Halimah² dan Junaedi³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru RA PC Weru Kabupaten Cirebon. Tempat penelitian adalah di semua RA yang termasuk ke dalam Pengurus Cabang (PC) Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon. Populasi dan sampel sasaran dalam penelitian ini adalah pendidik (guru) RA di PC Weru Kabupaten Cirebon sebanyak 74 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun metode penelitian ini adalah metode penelitian survei. Teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara dan kuesioner). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data deskriptif dan data inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Terdapat korelasi yang positif antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) dengan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X_2). Koefisien korelasinya sebesar 0,365 dengan nilai Sig. 0,001 ($<0,05$) yang berarti korelasinya tinggi dan signifikan; 2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru RA PC Weru Kabupaten Cirebon. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} sebesar 0,130 dan t_{tabel} 1,993, maka diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,130 < 1,993$) yang berarti terima H_0 dan H_a ditolak, ini menunjukkan koefisien regresi tidak signifikan; 3) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru RA PC Weru Kabupaten Cirebon. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} sebesar 0,600 dan t_{tabel} 1,993, maka diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,600 < 1,993$) yang berarti terima H_0 dan H_a ditolak, ini menunjukkan koefisien regresi tidak signifikan.

Kata kunci : kompetensi manajerial, supervisi kepala sekolah , terhadap kinerja guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu indikator utama pembangunan dan kualitas sumber daya manusia, sehingga kualitas sumber daya manusia sangat tergantung dari kualitas pendidikan. Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dan

¹ *Nuraeni*, Mahasiswa Pascasarjana IAI Bunga Bangsa Cirebon

² *Halimah, M.Pd.*, Dosen Manajemen Pendidikan Islam IAI Bunga Bangsa Cirebon

³ *Junaedi*. Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam IAI Bunga Bangsa Cirebon

strategis dalam pembangunan nasional, karena merupakan salah satu penentu kemajuan suatu bangsa. Pendidikan bahkan merupakan sarana paling efektif untuk meningkatkan kualitas hidup dan derajat kesejahteraan masyarakat, serta yang dapat mengantarkan bangsa mencapai kemakmuran. Pendidikan harus dikelola secara profesional oleh tenaga pendidik yang profesional juga. Guru memiliki peranan yang penting dalam pendidikan sehingga guru harus memiliki kompetensi profesional tinggi pula.

Implementasinya di sekolah, tujuan tersebut dapat diperankan oleh seorang kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan baik dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian pendidikan di sekolah. Guru harus memiliki tanggungjawab untuk mengembangkan tugasnya dengan baik. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa: Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁴ Guru harus secara kontinyu menjalani profesinya dengan baik pada penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kinerja handal.

Beach⁵ menyatakan bahwa di era ini, lingkungan masyarakat sangat dinamis, dan tuntutan masyarakat semakin besar, terutama dalam peningkatan etos kerja dan kinerja serta kualitas SDM. Peningkatan kualitas dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan guru, sehingga adanya program sertifikasi bagi guru merupakan salah satu perhatian pemerintah dalam peningkatan etos kerja guru, peningkatan kemampuan kerja guru, dan peningkatan mutu pendidikan.

Pada dasarnya kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁶ Kinerja yang baik mencerminkan bahwa guru tersebut telah mampu memenuhi kewajiban dan tanggungjawabnya sebagai seorang yang profesional. Guru memiliki tugas utama bukan hanya mengajar akan tetapi mendidik peserta didiknya.

Dalam proses belajar mengajar, peningkatan hasil belajar peserta didik pada lembaga pendidikan antara lain dilihat dari segi meningkatnya prestasi peserta didik tersebut dalam ujian, dan ini tentu dipengaruhi oleh keberhasilan seorang guru dalam mengajar yang ditentukan oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal terdiri atas motivasi, kepercayaan diri, dan kreativitas guru itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal lebih ditekankan pada sarana serta iklim sekolah yang bersangkutan. Setiap kemajuan yang diraih manusia selalu

⁴ Dedi Hamid, *Undang-undang No. 20 Tahun 2013, Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Asokadikta Daruru Bahagia, 2013), 3.

⁵ Dale S Beach, *Personal The Management of People*, (London: Work Mac. Millan, 1975), 21.

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Ed. Revisi, Cet. 4. Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 38.

melibatkan kreativitas.⁷ Proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi.

Akhir-akhir ini ada gejala kecenderungan melemahnya kinerja guru. Guru melaksanakan tugasnya hanya sekedar saja tanpa ada persiapan materi maupun metode pengajaran yang akan digunakan. Guru tidak menguasai materi dengan kuat sehingga pembelajaran menjadi monoton yang penting cepat selesai maka tentunya berpengaruh kepada siswanya.⁸

Berdasarkan observasi awal penulis di RA PC Weru Kabupaten Cirebon diperoleh informasi bahwa masih terdapat kepala sekolah yang kompetensi manajerialnya dalam upaya peningkatan mutu sekolah tidak sesuai harapan, masih terdapat kepala sekolah yang kompetensi supervisinya tidak teraplikasi dengan baik dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah belum menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran, masih terdapat guru yang tidak membuat bahan ajar, masih terdapat guru yang melaksanakan proses belajar mengajar tidak sesuai ketentuan, masih terdapat guru yang tidak melakukan evaluasi dengan benar.

Adanya permasalahan yang dialami seperti yang telah dipaparkan di atas, maka akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan, yaitu pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja guru menjadi bahan introspeksi bagi guru untuk memperbaiki kualitas pembelajarannya. Penilaian baik dan buruk kinerja seorang guru ditentukan oleh kompetensi manajerial dan supervisi seorang kepala sekolah.

Pengukuran pencapaian sasaran kinerja kegiatan yang dilakukan kepala sekolah sebagai manajerial dan supervisor merupakan hasil penilaian yang sistematis yang didasarkan pada indikator kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja harus dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, pengukuran dan penetapan tingkat kinerja.⁹ Kepala sekolah telah merancang secara terjadwal dalam program keterlaksanaan dan ketercapaian kerja kepala sekolah sehingga tujuan akhir terwujud sesuai dengan visi dan misi sekolah. Kompetensi manajerial dan supervisi merupakan kompetensi yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Ini dikarenakan kompetensi manajerial merupakan kompetensi kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasikan kemudian melaksanakan yang akhirnya mengawasinya, dalam perencanaan ini akan dilihat lagi kompetensi supervisi kepala sekolah.

⁷ Munandar, *Kreativitas dan Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif Guru*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000), 11.

⁸ Sumadi, *Penyakit Guru Masa Kini*. (Yogyakarta: Candra, 2012), 6.

⁹ Muhaimin, *et al. Manajemen Pendidik "Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah"*. Ed.1, Cet. 2; Jakarta: Kencana, 2010), 412.

Hubungan antara kompetensi manajerial dan supervisi sangat mempengaruhi kinerja guru yang ada di lapangan. Ini disebabkan konsep perancangan yang memuat tentang keterlaksanaan dan ketercapaian guru dalam melaksanakan tupoksinya didalam kelas telah dibuat berdasarkan penindak-lanjutan supervisi sebelumnya.

Kepala sekolah adalah pemimpin pembelajaran, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah yang dipimpinnya sesuai dengan visidan misi sekolah. Bukan hanya daerah yang memiliki hak otonomi akan tetapi di sekolah juga ada hak otonomi yang dipegang oleh kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki wewenang yang sangat besar dalam menentukan kebijakan di sekolah, melaksanakan dan mengawasinya agar sekolah yang dipimpinnya mempunyai kemampuan dalam mengembangkan potensi serta mencapai tujuan yang di cita-citakan.

Pemimpin yang baik haruslah memiliki 3 faktor yaitu kepemimpinan, pekerjaan situasi ini sesuai dengan pendapat Edginto dan Wiliam yang disadur oleh Jejenyang mengatakan bahwa awalnya pemimpin hendaklah merancang/ menyusun tujuan yang jelas, langkah-langkah yang ingin dilakukan baik itu secara jangka pendek dan jangka panjang, kemudian ada tenaga pendidik dan kependidikan yang melakukan pekerjaan dan memperhatikan rencana-rencana untuk mencapai hasil yang diharapkan dan selanjutnya ada situasi dan kondisi lingkungan sekolah itu berdiri atau berada yang perlu dipertimbangkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan.¹⁰

Seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam hal yang berkaitan dengan fisik artinya penerapan dan praktek dari setiap tanggungjawab yang ada. Maka dalam kompetensi ini seorang kepala sekolah dituntut untuk sehat jasmaninya. Syarat ini diisyaratkan kembali dalam QS al-Baqarah/2: 247:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ آيَةَ مُلْكِهِ أَنْ يَأْتِيَكُمُ التَّابُوتُ
فِيهِ سَكِينَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَبَقِيَّةٌ مِّمَّا تَرَكَ آءَالُ مُوسَى
وَأَٰلُ هَارُونَ تَحْمِلُهُ الْمَلَائِكَةُ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَةً لِّكُمْ إِن
كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ

¹⁰ Jejen Mustafah, *Manajemen Pendidikan- Teori, Kebijakan dan Praktik* (Cet. 1; Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2015), 302.

Artinya: Nabi mereka mengatakan kepada mereka: “sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu”. Mereka menjawab: “Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang dia pun tidak diberi kekayaan yang banyak?” (Nabi mereka) berkata: “Sesungguhnya Allah telah memilihnya menjadi rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa” Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui.¹¹

M Quraish Shihab dalam *Tafsir Al Mishbah* mengatakan makna ayat di atas adalah :

“Wewenang memerintah bukanlah atas dasar keturunan, tetapi atas dasar pengetahuan dan kesehatan jasmani, bahkan disini diisyaratkan bahwa kekuasaan yang direstui-Nya adalah yang bersumber dari-Nya, dalam artinya hubungan yang baik antara penguasa dan Allah swt. Di sisi lain, ayat ini mengisyaratkan bahwa bila Anda ingin memilih, janganlah terpedaya oleh keturunan, kedudukan sosial atau popularitas, tetapi hendaknya atas dasar kepemilikan sifat-sifat dan kualifikasi yang dapat menunjang tugas yang akan diembankan kepada yang Anda pilih itu”.¹²

Ayat di atas menjelaskan bahwa salah satu syarat seorang kepala sekolah adalah sehat secara fisik dan skill yang dimiliki. Tidaklah mungkin kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan baik bila kondisi fisiknya tidak mendukung atau sakit, dan pengangkatan seorang pemimpin bukan berdasarkan faktor keturunan atau kedekatan dengan sang penguasa (pemerintah daerah).

Kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, bertanggung jawab untuk memenuhi fungsi supervisi pengajarannya. Kepala sekolah sebagai supervisor dituntut agar mampu merencanakan program supervisi, melaksanakan serta menindaklanjutinya. Hal ini sangat jelas ditegaskan dalam Permen Diknas RI no. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, sub B Kompetensi yang menjelaskan dimensi kompetensi Supervisi Kepala sekolah yaitu: 3.1 Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, 3.2 Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, 3.3 Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Kepala sekolah dalam melaksanakan wewenangnya yaitu sebagai supervisor harus bisa menitikberatkan pada personil sekolah terutama guru, ini dikarenakan guru adalah aktor utama langsung dari kegiatan belajar mengajar. Guru

¹¹ Kementerian Agama RI, *Al Qur'an & Terjemahannya*. Cet. 1; (Solo: PT Tiga serangkai Pustaka Mandiri, 2015), 60.

¹² M. Quraish Shihab. *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al Qur'an*, (2008), 532.

sebagai pengganti peran orang tua di sekolah haruslah memiliki kesadaran, pemahaman, kepedulian dan komitmen untuk membimbing peserta didik menjadi manusia-manusia yang saleh dan bertaqwa.¹³

Abd Kadim Masaong¹⁴ mengatakan bahwa tujuan supervisi pembelajaran yaitu: 1) Membimbing dan memfasilitasi guru mengembangkan kompetensi profesinya, 2) memberi motivasi guru mengembangkan kompetensinya, 3) membantu guru mengelola kurikulum dan pembelajaran, dan 4) membantu guru membina peserta didik agar potensinya berkembang secara maksimal.

Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang *leader*, dimana pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin. Pemimpin di sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah haruslah memiliki kecakapan di satu bidang sehingga dia mampu memengaruhi tenaga pendidik dan kependidikan untuk bersama-sama melakukan kegiatan atau aktivitas demi mencapai tujuan.

Ini sejalan dengan pemahaman Donni Juni Priansa dan Risma Somad mengatakan pemimpin atau *leadership* yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber daya, baik internal maupun eksternal dalam rangka mencapai tujuan sekolah dengan optimal.¹⁵ Sedangkan menurut Abd Wahab H.S dan Umiarso mendefinisikan kepemimpinan adalah “suatu kegiatan memengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengkolaborasi dan mengelaborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.¹⁶

Agar orang tersebut mau bekerja sama dengan baik atau tercipta suasana iklim kerja yang baik perlu adanya hubungan yang perlu dijaga. Seorang kepala sekolah perlu mengubah cara pandangannya terutama dalam pola hubungan atasan dan bawahan, yang ada dibenak kepala sekolah yang bersifat hirarkis-komando menuju ke sistem kemitraan. Menyadari hal ini, kepala sekolah hendaklah menitikberatkan pada kebersamaan antara tenaga pendidik dan kependidikan.

Bagaimana bisa tercipta kebersamaan ini? tentu kepala sekolah bersamadengan tenaga pendidik dan kependidikan perlu menciptakan rasa nyaman dan keterbukaan antara bawahan dan pimpinan, dengan demikian maka terciptalah *teamwork* yang baik. Kepala sekolah yang berhasil merupakan keberhasilan bersama (*team*) bukan keberhasilan kepala sekolah sendiri (pribadi). Ini sependapat dengan pendapat David Conley dan Paul Goldman yang dikutip oleh H.E Mulyasa yang mengatakan “*the behavior that enhance the collective ability of a school to adapt, solve problems and*

¹³ Mulyasa, H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Cet. II; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 31.

¹⁴ Abd Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*, (Ed, Revisi, Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2013), 7.

¹⁵ Juni Donni Priansa, dan Somad, Risma, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Cet. 1; Bandung: Alfabeta, 2014), 49.

¹⁶ Abd Wahab, dan Umiarso. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. (Jogjakarta: Arruzz Media, 2010), 89.

improve performance”(keberhasilan pendidikan bukan merupakan hasil dan ditentukan oleh perorangan tetapi karya dari *team work* yang cerdas)¹⁷

Sebab itulah kepala sekolah sebagai tokoh utama di sekolah dituntut mampu bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif dalam mengelola segala aktivitas/kegiatan di sekolah agar semua sumber daya dapat berfungsi dan berjalan secara optimal. Kepala sekolah haruslah mampu sebagai perencana sekaligus pelaksana dan pengawas serta mampu menciptakan budaya dan iklim sekolah yang baik.

Dari uraian di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru RA PC Weru Kabupaten Cirebon.

PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis, semua variabel reliabilitas. Dengan demikian, instrumen ini dapat dikatakan memiliki keterandalan dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Adapun rangkuman hasil uji reliabilitas yaitu sebagai berikut.

Tabel 1. Rangkuman Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	0,894	Reliabel
2	Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah	0,885	Reliabel
3	Kinerja Guru	0,924	Reliabel

B. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (KS) diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* X₁, X₂ dan Y

No	Variabel	KS	P	Status Kesimpulan
1	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	0,103	0,052	Normal
2	Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah	0,094	0,176	Normal

¹⁷ Mulyasa, H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 48.

3	Kinerja Guru	0,103	0,051	Normal
---	--------------	-------	-------	--------

Output IBM SPSS Versi 25

C. Uji Linearitas

Di bawah ini merupakan hasil uji linearitas yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.

Uji Linearitas Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) dan Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	2349,091	19	123,636	1,299	,223
		Linearity	1,765	1	1,765	,019	,892
		Deviation from Linearity	2347,325	18	130,407	1,370	,185
	Within Groups		5141,450	54	95,212		
	Total		7490,541	73			

Output IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel Anova hasil output Uji Linearitas dengan SPSS versi 25 diperoleh data: F hitung (lihat F untuk deviation from linearity) sebesar 1,370 dengan P atau signifikansi 0,185. Dengan demikian p hitung > p kritis ($0,185 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Guru RA PC Weru adalah linear.

Tabel 4.

Uji Linearitas Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X_2) dan Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1921,011	20	96,051	,914	,572
		Linearity	28,691	1	28,691	,273	,603
		Deviation from Linearity	1892,320	19	99,596	,948	,532
	Within Groups		5569,529	53	105,085		
	Total		7490,541	73			

Output IBM SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel Anova hasil output Uji Linearitas dengan SPSS versi 25 diperoleh data: F hitung (lihat F untuk deviation from linearity) sebesar 0,948 dengan P atau signifikansi 0,532. Dengan demikian p hitung $>$ p kritis ($0,532 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru RA PC Weru adalah linear.

D. Hasil Analisis Regresi

Uji Regresi dilakukan untuk membahas prediksi yang terjadi pada variabel dependen (terikat) jika nilai variabel dependen diketahui.

1. Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil output di bawah ini dapatlah diketahui bahwa terdapat korelasi yang positif antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) dengan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X_2). Koefisien korelasinya sebesar 0,365 dengan nilai Sig. 0,001 ($<0,05$) yang berarti korelasinya tinggi dan signifikan. Korelasi antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) dan Kinerja Guru (Y) dengan koefisien sebesar 0,015 dengan Sig. 0,897 ($>0,05$) yang berarti korelasinya tidak signifikan sedangkan korelasi antara Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) koefisien korelasinya sebesar 0,062 dengan Sig. 0,600 ($>0,05$) yang berarti korelasinya tidak signifikan.

Tabel 5.
Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) dengan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X_2)

Correlations		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,365**	,015
	Sig. (2-tailed)		,001	,897
	N	74	74	74
X2	Pearson Correlation	,365**	1	,062
	Sig. (2-tailed)	,001		,600
	N	74	74	74
Y	Pearson Correlation	,015	,062	1
	Sig. (2-tailed)	,897	,600	
	N	74	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai sig. 0,897 $>$ 0,05 maka terima H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi

manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru RA PC Weru Kabupaten Cirebon.

3. Pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Uji Regresi variabel X_2 dan Y dilakukan dengan bantuan komputer IBM SPSS versi 25. Uji ini untuk menjawab seberapa besar pengaruh Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai sig. 0,600 > 0,05 maka terima H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru RA PC Weru Kabupaten Cirebon.

4. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Kompetensi Kinerja Guru secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Uji Regresi Berganda variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dilakukan dengan bantuan komputer IBM SPSS versi 25. Uji ini dilakukan untuk menjawab seberapa besar pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

Uji hipotesis untuk menguji pengaruh simultan dilakukan dengan menggunakan data yang terdapat pada tabel *Anova* dan dilakukan dengan dua cara. Cara pertama dilakukan dengan melihat Sig. (probabilitas signifikansi) yang dibandingkan dengan tarag sig. 0,05 dengan kaidah: Jika pada tabel *Anova* nilai sig. < 0,05 maka tolak H_0 artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Diperoleh nilai sig. 0,871 > 0,05 maka terima H_0 artinya Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru RA PC Weru Kabupaten Cirebon.

E. Hasil Analisis Jalur

1. Pengaruh X_1 terhadap Y

Berdasarkan keunggulan Analisis Jalur, maka pengaruh variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dicari pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total sebagaimana diuraikan di bawah ini.

Pengaruh langsung variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru adalah 0,0081%. Adapun pengaruh tidak langsung dari variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah melalui Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah adalah -0,0292%. Sedangkan pengaruh total dari variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah melalui Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah adalah 0,0373%.

2. Pengaruh X_2 terhadap Y

Pengaruh langsung variabel Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru adalah 0,7921%. Adapun pengaruh tidak langsung dari variabel Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah melalui Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah adalah -0,0292%. Sedangkan pengaruh total dari variabel Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah melalui Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah adalah 0,1038%.

3. Pengaruh Variabel Residu

Variabel residu dalam hal ini adalah gabungan dari variabel lain di luar X_1 dan X_2 yang mungkin mempengaruhi Y baik yang sudah maupun yang belum teridentifikasi teori, kekeliruan pengukuran, dan komponen yang sifatnya tidak menentu. Adapun hasil penghitungan variabel residu dari model penelitian yang ditetapkan adalah sebesar:

Tabel 6. Penghitungan Variabel Residu

Penghitungan	Hasil
$PY\epsilon = \sqrt{(1 - 0,004)} \times 100\%$ $= 0,9979 \times 100\%$ $= 99,79\%$	99,79%

G. Pembahasan Pengaruh X_1 terhadap Y

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} sebesar 0,130 dan t_{tabel} 1,993, maka diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,130 < 1,993$) yang berarti terima H_0 dan H_a ditolak, ini menunjukkan koefisien regresi tidak signifikan. Dengan kata lain dapat dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru RA PC Weru Kabupaten Cirebon.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Guru ini jelas berbeda dengan penelitian yang dilakukan Fayruzah El Faradis yang menyatakan terdapat pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, artinya semakin tinggi tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah maka akan menciptakan peluang naiknya tingkat kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk dan menurun tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah maka akan menurun juga kinerja guru tersebut. Untuk itu peneliti menguraikan hal-hal yang didapatkan di lapangan. Kepala sekolah yang memberikan amanah tugas tambahan kepada guru sesuai dengan kepercayaannya, dengan dalil guru yang ditunjuk akan melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan tanpa bertanya. Selain itu amanah hanya diberikan oleh orang tertentu saja yang dianggap mampu seperti: guru A adalah seorang guru kelas tetapi ia lebih muda dan paham apa yang dikerjakan, maka

guru tersebutlah yang akan diberikan amanah tidak ada pengalihan tugas secara berkala bahwa setelah guru tersebut pindah lagi ke guru berikutnya untuk memegang amanah tersebut. Ini tidak sejalan dengan pemahaman Aris Munandar dalam bukunya *Manajemen Pendidikan Peluang dan Tantangan* yang mengatakan:

...harus dipahami bahwa posisi kepala sekolah hendaknya lebih menekankan pelaksanaan fungsi kepemimpinan ketimbang kekuasaan, dari segi pembagian tugas, harus dapat dijamin bahwa semua personil mendapat tugas yang adil dan dari segi uraian tugas harus pula dapat dijamin bahwa semua personil sekolah mengetahui tugas-tugasnya dengan jelas dan berdasarkan hal itu kinerja mereka dinilai¹⁸

Stephen J Knezevich dalam bukunya *Administration of Public Education*, yang dikutip oleh Soekarto Indra Fachrudi dalam bukunya *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*, mengatakan: “*The super structure of democratic school administration rests on the belief that the professional personal in the classroom are individuals who know enough to do the right thing at the time, and desire to build better school rather than merely feather own nests.* (Struktur organisasi yang baik adalah bertumpu pada keyakinan pribadi secara profesional di kelas. Secara individu cukup melakukan hal yang benar di waktu itu untuk membangun sekolah yang lebih baik bukan kepentingan diri sendiri)

H. Pembahasan Pengaruh X2 terhadap Y

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} sebesar 0,600 dan t_{tabel} 1,993, maka diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,600 < 1,993$) yang berarti terima H_0 dan H_a ditolak, ini menunjukkan koefisien regresi tidak signifikan. Dengan kata lain dapat dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru RA PC Weru Kabupaten Cirebon.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru ada 2 yaitu dari dalam diri guru dan dari sekitar guru. Yang berasal dari diri guru sendiri seperti kemauan/motivasi, pengetahuan dan minat/bakat, sedangkan faktor dari luar/sekitar adalah lingkungan kerja atau hubungan antar sejawat dan atasan (kepala sekolah).

Pendapat Keith Davis dalam Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru-Konsep, Strategi dan Implementasi*, mengatakan bahwa yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : Kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (*intellectual quotion*) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Tanpa ada motivasi dari atasan dan dibarengi dengan kemampuan

¹⁸Munandar, *Kreativitas dan Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif Guru* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006),17.

yang pas-pasan semakin membuat guru malas untuk berkembang atau belajar dengan kekurangannya. Guru memiliki peran besar untuk mengangkat mutu pendidikan karena guru merupakan tenaga profesional dan menempati posisi terdepan dalam proses pembelajaran. Oleh karenanya perlu ada pemberdayaan guru, ini merupakan salah satu langkah yang harus dan wajib dilakukan oleh seorang kepala sekolah. Guru yang kinerjanya tinggi dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien.

Supervisi bertujuan untuk memperbaiki mengajar guru dan belajar peserta didik, serta membina guru secara bertahap dan terencana sesuai dengan permasalahan yang dihadapi guru, dengan supervisi diharapkan guru terbantu untuk mengembangkan kemampuannya dalam mencapai tujuan pembelajaran yang dirancangnya. Kesemua ini dapat berjalan dengan semestinya bila kepala sekolah mampu melaksanakan tupoksi dengan sangat tinggi khususnya sebagai supervisor.

Fungsi seorang supervisor adalah menurut S Josephine Tobing dan Amrin harianto Napitupulu dalam bukunya *Kiat Menjadi Supervisor Andal* mengatakan bahwa: 1) melihat ke depan; mampu merencanakan; 2) melihat ke belakang; memonitor apakah guru (karyawan) telah melaksanakan tugas sesuai dengan yang direncanakan atau tidak; 3) melihat sekeliling; mengkoordinasikan usaha-usaha para guru dan kependidikan (karyawan), dan 4) melihat ke dalam berbagai hal; memegang kendali dan memecahkan persoalan.¹⁹

Agar kemampuan guru lebih meningkat lagi menjadi lebih baik perlu kepala sekolah sebagai supervisor untuk berbenah diri dengan yang ada disekitarnya. Hal penting yang perlu disadari oleh kepala sekolah bahwa supervisi bukan hanya menilai guru untuk kelengkapan penilaian kinerja (PK-Guru) dan kebutuhan sertifikasi guru akan tetapi untuk bagaimana kepala sekolah melihat, menilai dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi situasi belajar anak dan mengajar guru. Menurut pendapat Siagian dalam mengatakan untuk meningkatkan kinerja guru perlu kepala sekolah lakukan yaitu: “1) Supervisi yang simpatik, 2) pekerjaan yang menantang, 3) sistem imbalan yang efektif, 4) kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan dan 5) sistem umpan balik”.²⁰

Supervisi yang simpatik adalah bagaimana seorang kepala sekolah dengan gaya situasional, dalam hal ini ia berperan sebagai supervisor yang memberikan penugasan, bimbingan, arahan, motivasi dan pujian serta teguran kepada guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

¹⁹ Tobing, S. Josephine dan Napitupulu, Amrin Harianto, *Kiat Menjadi Supervisor yang Andal*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2011), 8.

²⁰ Ahmad, Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru-Konsep Strategi dan Implementasi*, 36-37.

Selain itu kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan atau workshop, bukan hanya guru tertentu saja yang pergi karena alasan guru tersebut yang bagus dalam penerapan setelah kembali dari pelatihan tetapi hendaknya memberikan kesempatan yang lain ikut serta demikian pula turut ambil bagian dalam penyelenggaraan. Ini dilakukan untuk menghilangkan prinsip yang ada pada diri guru yaitu selesai tugas wajib pulang lebih baik di rumah urus urusan yang lain, ini juga akan memberikan pemerataan tugas ekstra atau tambahan pada guru sehingga tidak terjadi ada guru yang terlalu banyak kegiatannya sedangkan di sisi lain ada guru yang tidak memiliki kegiatan sama sekali.

I. Pembahasan Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Berdasarkan kriteria di atas diperoleh F_{tabel} sebesar 3,97 dan F_{hitung} 0,139, maka diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ ($3,97 > 0,139$) yang berarti terima H_0 dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru RA PC Weru Kabupaten Cirebon.

Permendiknas RI tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah, bagian sub B dijelaskan ada 5 standar dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Jadi ada sekitar 99,79% pengaruh yang berasal dari 3 standar dimensi kompetensi lainnya yaitu kepribadian, kewirausahaan dan sosial.

Sekarang ini kepala sekolah harus berani membuka diri karena konsep pemimpin sudah berubah, menurut H. Veithzel Rivai dkk dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* "...pemimpin bukan lagi seorang yang memvisualisasikan proyek, merencanakan atau mengelola proyek, tetapi lebih berhubungan dengan *coaching* (pembinaan) dan memimpin kelompok."²¹

Lima kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah akan tetapi paling dominan yang sangat berpengaruh adalah kompetensi kepribadian. Ini berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Stephen P Robbins and Mary Coulter yang dalam teorinya bernama "Teori Perilaku (*Behavioral Theories*)" yang mengatakan bahwa "teori kepemimpinan yang mengindikasikan perilaku yang membedakan antara pemimpin efektif dan tidak efektif".²²

²¹ Veithzel., Rivai, H. Bachtiar dan Anwan, Boy Raffli. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Ed. 1 Cet. 2 (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 255.

²² Robbins, Stephen P and Coulter, Mary., *Management*, Tenth Edition, Alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera (Jilid 2; Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010), 148-151.

Kesimpulan dari beberapa peneliti mengatakan para peneliti kepemimpinan menemukan bahwa dapat meramalkan kesuksesan dalam kepemimpinan ternyata berkaitan dengan sesuatu yang lebih kompleks daripada mengisolasi beberapa sifat atau perilaku pemimpin, yang terbaik adalah manajemen tim yaitu manajer dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.²³

Kompetensi perilaku adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang diantaranya pemimpin harus berakhlak mulia, serta memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan. Sedangkan pandangan Islam bahwa ciri-ciri pemimpin menurut Islam yaitu: setia, terikat pada tujuan, memegang teguh amanah.²⁴ Ini menunjukkan bahawa orang yang terpilih untuk memegang tanggungjawab sebagai kepala sekolah adalah orang pilihan diantara orang-orang yang dianggap mampu. Agar dapat memimpin secara efektif, seorang supervisor harus mampu “berkomunikasi dengan jelas, mengharapkan yang terbaik dari orang-orangnya, berpegang pada tujuan, dan berusaha memperoleh komitmen”.²⁵

Kepala sekolah sebagai supervisor dituntut bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya, karena supervisi adalah salah satu kegiatan kepala sekolah dalam perbaikan proses belajar siswa dan mengajar guru, serta memahami tugasnya sebagai “perencana, mengatur, memimpin, mengkoordinasikan serta mengontrol yang bertujuan untuk mencapai hasil melalui orang lain.”²⁶

Kepala sekolah harus menyadari dirinya bahwa selain ia sebagai manajer dan leader, kepala sekolah juga sebagai inovator yaitu dalam melaksanakan tanggungjawabnya secara konstruktif, kreatif, integratif, rasional dan objektif, keteladanan, disiplin serta fleksibel akan tercermin pada dirinya.

J. Pembahasan pengaruh variabel lain

Variabel residu dalam hal ini adalah gabungan dari variabel lain di luar X_1 dan X_2 yang mungkin mempengaruhi Y baik yang sudah maupun yang belum teridentifikasi teori, kekeliruan pengukuran, dan komponen yang sifatnya tidak menentu. Adapun hasil penghitungan variabel residu dari model penelitian yang ditetapkan adalah sebesar 99,79%. Jadi 99,79% pengaruh berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Bisa jadi pengaruh berasal dari 3 kompetensi lainnya yaitu kepribadian, kewirausahaan dan sosial. Seorang

²³ Ibid.

²⁴ Rivai, Veithzel dan Arifin, Arviyan. (2009). *Islamic Leadership-Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Ed. 1, Cet. 1; Jakarta: Bumi Aksara

²⁵ Agus Dharma, *Manajemen Suoervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*. Ed. Revisi, Cet. 5. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), 16.

²⁶ Tobing, S. Josephine dan Napitupulu, Amrin Harianto, *Kiat Menjadi Supervisor yang Andal*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2011), 5.

pemimpin yang berinisiatif mencari perubahan akan melahirkan pengalaman-pengalaman yang luas biasa yang dapat dijadikan sebagai teladan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi yang positif antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) dengan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X_2). Koefisien korelasinya sebesar 0,365 dengan nilai Sig. 0,001 ($<0,05$) yang berarti korelasinya tinggi dan signifikan.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru RA PC Weru Kabupaten Cirebon. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} sebesar 0,130 dan t_{tabel} 1,993, maka diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,130 < 1,993$) yang berarti terima H_0 dan H_a ditolak, ini menunjukkan koefisien regresi tidak signifikan.
3. tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru RA PC Weru Kabupaten Cirebon. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} sebesar 0,600 dan t_{tabel} 1,993, maka diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,600 < 1,993$) yang berarti terima H_0 dan H_a ditolak, ini menunjukkan koefisien regresi tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Beach, Dale S. (1975). *Personal The Management of People*. London: Work Mac. Millan.
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*. Ed. Revisi, Cet. 5; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Hamid, Dedi. (2013). *Undang-undang No. 20 Tahun 2013, Sistem Pendidikan Nasional* Jakarta: Asokadikta Daruru Bahagia.
- Kementerian Agama RI. (2015). *Al Qur'an & Terjemahannya*. Cet. 1; Solo: PT Tiga serangkai Pustaka Mandiri.
- M. Quraish Shihab. *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al Qur'an*.
- Masaong, Abd Kadim. (2013). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Ed, Revisi, Cet. II; Bandung: Alfabeta.
- Muhaimin, et al. (2010). *Manajemen Pendidik "Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah"*. Ed.1, Cet. 2; Jakarta: Kencana.
- Mulyasa, H.E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cet. II; Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Munandar. (2000). *Kreativitas dan Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif Guru*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mustafah, Jejen. (2015). *Manajemen Pendidikan- Teori, Kebijakan dan Praktik* (Cet. 1; Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI, *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, No 13 tahun 2007, Lampiran B Kompetensi
- Priansa, Donni Juni dan Somad, Risma. (2014). *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cet. 1; Bandung : Alfabeta.
- Rivai, H. Veithzel., Bachtiar dan Anwan, Boy Rafli. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Ed. 1 Cet. 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzel dan Arifin, Arviyan. (2009). *Islamic Leadership-Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Ed. 1, Cet. 1; Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P and Coulter, Mary. (2010). *Management, Tenth Edition*, Alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera (Jilid 2; Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sumadi. (2012). *Penyakit Guru Masa Kini*. Yogyakarta: Candra.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru-Konsep Strategi dan Implementasi*, 36-37.
- Tobing, S. Josephine dan Napitupulu, Amrin Harianto. (2011). *Kiat Menjadi Supervisor yang Andal*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wahab, Abd dan Umiarso. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Arruzz Media.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Ed. Revisi, Cet. 4. Jakarta: Rajawali Pers.