



Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Guru PNS SMA Rayon A Kota Bandung

Asep Saprudin ¹, Eka Lisdianty ²

¹STAI Al-Ma'arif Ciamis, Ciamis, Indonesia

²STAI Al-Ma'arif Ciamis, Ciamis, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 22 Juni 2024

Direvisi 15 Juli 2024

Revisi diterima 29 September 2024

Kata Kunci:

Supervisi, Kinerja Guru
Supervision, Teacher,
Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh supervisi terhadap kinerja guru SMA di rayon A Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan rumus slovin sebanyak 64 orang dari total populasi sebanyak 177 guru PNS SMA Rayon A Kota Bandung tahun Pelajaran 2017/2018. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Guru memiliki peran terhadap keberhasilan pembelajaran dengan keterampilan dan pengetahuan yang cukup diharapkan guru dapat mentransfer pengetahuan pada siswa, serta mengajak siswa untuk berfikir. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang kompeten, profesional dan memiliki kinerja yang optimal. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Rayon A Kota Bandung. Pelaksanaan supervisi dilakukan Kepala Sekolah di SMA Negeri Rayon A Kota Bandung sudah berjalan dengan baik didahului dengan penyusunan program supervisi yang dipersiapkan pada awal tahun ajaran. Selanjutnya dilanjutkan dengan pelaksanaannya yang dilakukan setiap awal semester dan akhir semester pada saat berlangsungnya kegiatan proses belajar mengajar untuk melihat keberhasilan sejauh mana program yang telah dipersiapkan dapat terealisasi. Kegiatan supervisi secara kontinu dan berkelanjutan sangat diperlukan untuk membantu kelancaran tugas sehingga kinerja guru meningkat.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of supervision on the performance of high school teachers in Rayon A, Bandung City. The research method used is a quantitative descriptive method. The sample in this study was taken using the Slovin formula. As many as 64 people from a total population of 177 civil servant teachers were taken at SMA Rayon A Bandung City for the 2017/2018 academic year—technique - data collection using questionnaires. Teachers have a role in the success of learning with skills and knowledge that is expected. Teachers can transfer knowledge to students and invite students to think. Improving the quality of Human Resources (HR) can only be done by a

teacher who is competent, professional and has an optimal performance. The quality of teacher performance will determine the quality of education result, because the teacher is the party most in direct contact with the student in the process of education/learning in the school education institution. The results of the research show that there is a positive and significant influence between supervision on the performance of civil servant teachers at SMA Negeri Rayon A, Bandung City. The implementation of supervision carried out by the Principal at SMA Negeri Rayon A Bandung City has been going well, preceded by the preparation of a supervision program which was prepared at the beginning of the school year. This is then continued with the implementation which is carried out at the beginning of each semester and at the end of the semester during the teaching and learning process activities to see the success of the program that has been prepared and can be realized. Continuous and continuous supervision activities are needed to help smooth tasks so that teacher performance increases.

This is an open access article under the CC BY license.



Penulis Koresponden:

Asep Saprudin
STAI Al-Ma'arif Ciamis, Ciamis, Indonesia
asapriana@gmail.com

How to Cite: Saprudin, A. & Lisdianty. (2024). Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Guru PNS SMA Rayon A Kota Bandung. *Journal Progressive of Cognitive and Ability*, 3(4), 289-306. doi: [10.56855/jpr.v3i4.1109](https://doi.org/10.56855/jpr.v3i4.1109)

PENDAHULUAN

Undang-undang Dasar 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang penting untuk dapat memajukan bangsa, maka perlu mendapatkan perhatian yang baik. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan salah satu upaya pembaharuan dalam penyelenggaraan pendidikan, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan berfungsi membantu peserta didik dalam mengembangkan dirinya yaitu mengembangkan semua potensi, kecakapan serta karakteristik pribadi ke arah yang positif. Pendidikan bukan sekedar memberikan pengetahuan atau nilai-nilai tetapi juga mengembangkan apa yang secara potensial telah dimiliki peserta didik. Pendidikan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dijalankan dengan sengaja, teratur berencana dengan maksud mengubah atau mengembangkan perilaku yang diinginkan (Sisdiknas, 2003). Sekolah sebagai lembaga formal merupakan sarana dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan tersebut, disekolah siswa belajar berbagai macam ilmu.

Sistem pendidikan tersusun atas tiga elemen penting, yakni 1) input, 2) proses dan 3) output. Input dalam sistem pendidikan terdiri dari : peserta didik, ketenagaan (termasuk guru), fasilitas, keuangan, hubungan sekolah dengan masyarakat dan iklim sekolah. Proses pembelajaran dan manajemen di sekolah akan mengelola input-input tersebut menjadi output yang diharapkan yakni peserta didik yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Perkembangan Pendidikan saat ini khususnya di Kota Bandung semakin pesat bukan hanya sekolah negeri

tetapi juga dengan berkembangnya sekolah-sekolah swasta. Pendidikan dipercaya menjadi salah satu kunci pembangunan di Kota Bandung. Peranannya sangat berarti untuk membentuk karakter pribadi anak-anak dan masyarakat. Untuk itu, pemerintah kota berkomitmen penuh agar segala aspek pendidikan bisa terpenuhi kebutuhannya.

Guru memiliki peran terhadap keberhasilan pembelajaran dengan keterampilan dan pengetahuan yang cukup diharapkan guru dapat mentransfer pengetahuan pada siswa, serta mengajak siswa untuk berfikir. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang kompeten, profesional dan memiliki kinerja yang optimal. Kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah.

Rendahnya kinerja guru adalah lemahnya supervisi. Dalam pengawasan pelaksanaan tugas seorang guru perlu dilakukan pengawasan langsung oleh seorang kepala sekolah sebagai atasan langsung sebagai supervisor. Kepala Sekolah sebagai atasan dapat mengetahui kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan guru dalam menjalankan tugasnya. Semua kekurangan maupun kesalahan dapat diperbaiki sehingga tujuan pembelajaran disekolah dapat tercapai dengan maksimal. Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut ini. Adakah pengaruh supervisi terhadap kinerja guru PNS Di SMAN Rayon A Kota Bandung.

Tinjauan Pustaka

1. Supervisi

Supervisi pembelajaran diartikan sebagai usaha mendorong, mengkoordinir dan menstimulir serta menuntut pertumbuhan guru guru secara berkesinambungan di suatu sekolah baik secara individual maupun kelompok agar lebih efektif melaksanakan fungsi pembelajaran. Fungsi pengawasan SDM adalah proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang telah ditetapkan. Esensi dalam proses pengawasan SDM adalah mengukur capaian kinerja personil, baik secara individual maupun kelompok dibandingkan dengan target hasil yang telah direncanakan serta kesesuaiannya dengan rancangan analisis pekerjaan (Tjutju Yuniarsih, 2011)

Supervisi pembelajaran bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam proses dan hasil pembelajaran melalui pemberian layanan profesional kepada guru. Tujuan umum Supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan proses belajar mengajar. Menurut Jerry H. Makawimbang, 2011 secara operasional dapat dikemukakan beberapa tujuan konkrit dari supervisi pendidikan yaitu :

- a. Meningkatkan kinerja guru.
- b. Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik
- c. Meningkatkan keefektifan dan keefesiensian sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa
- d. Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana yang diharapkan.

Adapun sasaran utama dari pelaksanaan kegiatan supervisi tersebut adalah peningkatan kemampuan profesional guru (Depdiknas, 1986). Menurut Jerry H. Makawimbang (2011), sasaran Supervisi Ditinjau dari objek yang disupervisi, ada 3 macam bentuk supervisi:

- a. Supervisi Akademik, Menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik.
- b. Supervisi Administrasi, Menitikberatkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dan pelancar terlaksananya pembelajaran.
- c. Supervisi Lembaga, Menyebarkan objek pengamatan supervisor pada aspek-aspek yang berada di sekolah.

Supervisi pembelajaran berfungsi untuk memperbaiki situasi pembelajaran melalui pembinaan profesionalisme guru. Abd Karim 2012 : 7 menyebutkan fungsi supervisi sebagai upaya mengkoordinir, menstimulir dan mengarahkan pertumbuhan guru-guru. Supervisi pembelajaran memiliki fungsi penilaian yaitu penilaian kinerja guru dengan jalan penelitian yakni mengumpulkan informasi dan fakta fakta mengenai kinerja guru dengan cara melakukan penelitian. Kegiatan evaluasi dan penelitian ini merupakan usaha perbaikan sehingga berdasarkan data dan informasi yang mestinya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran.

- a. Fungsi Meningkatkan Mutu Pembelajaran
- b. Fungsi Memicu Unsur yang Terkait dengan Pembelajaran Lebih dikenal dengan nama Supervisi Administrasi
- c. Fungsi Membina dan Memimpin

Hani Handoko (2003) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan/supervisi kerja adalah

- a. Penetapan standar
- b. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan
- c. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
- d. Perbandingan pelaksanaan dengan standard an analisis penyimpangan
- e. Perbaikan atas penyimpangan
- f. Pelaporan rutin

2. Kinerja

Secara sederhana kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang guru pada bidang pekerjaan yang ditekuni selama periode waktu tertentu. Hasibuan (2001) menyatakan bahwa, Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang guru pada suatu kesatuan waktu yang dicapai menurut standar yang telah ditentukan. didasarkan pada kualitas, kuantitas, kelengkapan, efektivitas dan efisiensi biaya dalam kerangka pencapaian tujuan Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000).

Sementara itu, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang ditonjolkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi ditunjukkan dengan keprofesionalannya dalam menjalankan profesinya. Menurut Suyud dalam Sugiyono (2010:153) kinerja profesional guru diukur melalui: (1) penguasaan bahan ajar, (2) pemahaman karakteristik siswa, (3) penguasaan pengelolaan kelas, (4) penguasaan metode dan strategi pembelajaran, (5) penguasaan evaluasi pembelajaran, (6) kepribadian. Penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa sasaran seperti yang dikemukakan Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 11) yaitu:

- a. Membuat analisis kerangka dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan ini dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan bahan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu (Robbins 2006):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud menganalisis hubungan antar variabel. Variabel-variabel yang digunakan adalah supervisi dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Rayon A yang ada di kota Bandung yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) berjumlah 177 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, teknik ini digunakan karena populasinya tidak homogen mengacu pada pendapat Sugiyono (2011:82). Jumlah anggota sampel total digunakan sebanyak 64 orang. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam teknik analisis deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi (Sugiyono 2012:35).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Untuk melihat gambaran supervisi pada SMA Negeri Rayon A kota Bandung maka yang digunakan adalah karakteristik yang dikemukakan oleh Hani Handoko, dengan jumlah nilai 2383 dengan rentang frekuensi 576 nilai tersebut dikorelasikan dengan rentang skala 1959 – 2880 termasuk dalam kategori baik artinya supervisi yang dilakukan oleh SMA Negeri Rayon A Kota Bandung adalah Baik. Berdasarkan rekapitulasi kuesioner yang disampaikan kepada responden, terlihat indikator atau pertanyaan nomor delapan memiliki skor terendah yaitu indicator perbaikan atas penyimpangan dengan skor 245, sedangkan skor tertinggi dari indicator atau pertanyaan pada nomor empat yaitu indicator Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan dengan skor 276.

Dari gambaran supervisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum guru PNS SMA Negeri Rayon A kota Bandung takut akan adanya perbaikan dalam penyimpangan yang dilakukan dalam pekerjaan. Perbaikan dalam penyimpangan yang dimaksud adalah bila diketahui dari pelaksanaannya terjadi penyimpangan dimana perlu ada perbaikan dalam pelaksanaan.

1. Kinerja Guru

Untuk melihat gambaran kinerja pada SMA Negeri Rayon A kota Bandung maka yang digunakan adalah mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator. Dengan jumlah nilai 1338 dengan rentang frekuensi 384 nilai tersebut dikorelasikan dengan rentang skala 1091 - 1347 termasuk dalam kategori baik artinya kinerja yang dimiliki oleh guru PNS SMA Negeri Rayon A Kota Bandung adalah Baik. Berdasarkan rekapitulasi kuesioner yang disampaikan kepada responden, terlihat indikator atau pertanyaan nomor tiga puluh satu memiliki skor terendah yaitu indikator kualitas hasil kerja dengan skor 240, sedangkan skor tertinggi dari indikator atau pertanyaan pada nomor tiga puluh tiga yaitu indikator ketepatan waktu dengan skor 277. Nilai tertinggi dari rekapitulasi skor kuesioner adalah ketepatan waktu. Indikator kecepatan/ketepatan waktu kerja guru berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran.

Dari gambaran kinerja tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum guru PNS SMA Negeri Rayon A kota Bandung kualitas hasil kerja masih menjadi kendala. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas hasil kerja guru, berhubungan langsung dengan kemampuan guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan proses pembelajaran, yang terdiri atas bahan pelajaran, pengelolaan proses belajar mengajar dan pengelolaan kelas.

2. Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengujian Analisa regresi yang telah dilakukan maka didapat hasil yang tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Regresi Supervisi terhadap Kinerja Guru

	Regresi jalur	Sig.	t-hitung
Supervisi	0.245	0.025	2.294

Tingkat signifikansi regresi jalur supervisi terhadap kinerja sebesar (α) 0.025 yang menunjukkan nilai probabilitas lebih kecil dibandingkan dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5 % sehingga, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2.294. Hasil t tabel (0.05 : 2; 64-3-1) sehingga hasil t tabel adalah (0.005:60) sehingga nilai yang dihasilkan dari t tabel tersebut adalah 1.670 sehingga nilai t hitung $>$ t tabel (2.294 $>$ 1.670).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat diambil kesimpulan : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Rayon A Kota Bandung. Pelaksanaan supervisi dilakukan Kepala Sekolah di SMA Negeri Rayon A Kota Bandung sudah berjalan dengan baik didahului dengan penyusunan program supervisi yang dipersiapkan pada awal tahun ajaran. Selanjutnya dilanjutkan dengan pelaksanaannya yang dilakukan setiap awal semester dan akhir semester pada saat berlangsungnya kegiatan proses belajar mengajar untuk melihat keberhasilan sejauh mana program yang telah dipersiapkan dapat terealisasi. Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut : Supervisi yang selama ini sudah ada, hendaknya dipertahankan untuk dilaksanakan, dan sangat lebih baik apabila terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Kadim, Masaong. (2012). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Endah, Tri. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada hotel Bandung Giri Grahana*. Tesis. Bandung: Program Studi Magister Manajemen Universitas Langlangbuana.
- Hadi, Sussono & Tukiran (2008) Pengaruh Supervisi akademik, kompetensi guru dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMA negeri 3 Slawi Kabupaten Tegal. *jurnalnasional.ump.ac.id*. Diakses 10 Maret 2018
- Handoko, Hani. (1999). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hermawan, Edi. (2016). *Peran Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus Di SMA Ma'rif 4 Linggapura)*. Tesis. Lampung: Program Studi Ilmu Tarbiyah Institut Agama Islam negeri Raden Intan Lampung.
- Husaini, Usman. (2011). *Managemen (Teori, Praktis dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Izzan, Ahmad. Artyasa Dzanuryadi. (2012). *Membangun Guru Berkarakter*. Bandung: Penerbit Humaniora
- Juliansyah, Noor. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Grup.

- Ledu Ngaba Anggriati (2016) PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU MENGGUNAKAN UJI STATISTIK. Jurnal Universitas Kristen Satya Wacana, diakses 15 April 2018
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan SDM, Depok. PT Raja Grafindo Persada
- Makawimbang, Jerry. 2011 Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Mangkuprawira, Tb Sjafri. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Ramdani, Arif. (2011). *Penilaian Kinerja*. PT Sarana Panca Karya Nusa
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. H.E. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Misbahuddin. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- P. Siagian, Sondang. 2011 Manajemen Strategik, Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Rusidin. (2004). *Statistika Penelitian Sebab Akibat*. Bandung: CV Pustaka Bani Quraisy.
- Riyan, Mochamad. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Karya Graha Bandung*. Tesis. Bandung: Program Studi Magister Manajemen Universitas Langlangbuana.
- Sudaryono. (2012). *Statistika Probabilitas*. Yogyakarta: Penerbit CV Andi.
- Sugiono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suprpto, J. (2013). *Analisis Multivariat*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Susetyo, Budi. (2010). *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suwatno Juni Priangga, Donni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Yani, Asep Tapip. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Penerbit Humaniora
- Yuniarsih, Tjutju. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit: Alfabeta.

BIOGRAFI PENULIS

	Asep saprudin. Dosen STAI Al-Ma'arif Ciamis, Anggota muhammadiyah 2021 sd sekarang, email: asapriana@gmail.com
	Eka Lisdianty. Dosen STAI Al-Ma'arif Ciamis, Pengurus IRMA Jawa Barat KCD XIII, email: ekalisdianty12@gmail.com