

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, EFIKASI DIRI DAN KEMATANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH TAMAN KANAK-KANAK DI JAKARTA PUSAT

Eva Yasmin Abas¹, Ahmad Suryadi², Widia Winata³

¹Magister Teknologi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Jakarta
Email: mevviae@gmail.com

²Magister Teknologi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Jakarta
Email: ahmad.suryadi@umj.ac.id

³Magister Teknologi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Jakarta
Email: widia.winata@umj.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of the training and education, self-efficacy and occupation maturity on job performance of the kindergarten principals at Central Jakarta. Quantitative approach used in this research with survey methods. The samples of this research were sixty-five principals randomly. The data collection techniques using the instrument in the form of questionnaire and analyzed by using path analysis. Based on the result of data analysis it is concluded as follows: First: the training and education, self-efficacy and occupation maturity had a positive direct effect on job performance. Second: the training and education and self-efficacy had a positive direct effect on occupation maturity. Third: the training and education had a positive direct effect on self-efficacy. Job performance is sense of identifying and necessity to continuous work in a job and high responsibility. Therefore, to improve job performance is important by improving the training and education, self-efficacy and occupation maturity. Based on these findings can be concluded that the Kindergarten principal's job performance at Central Jakarta can be enhanced through improving the training and education, self-efficacy and occupation maturity. Implications and limitations of the study are discussed along with suggestions for future research

Keywords: : training and education, self-efficacy, occupation maturity and job performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh pendidikan dan pelatihan, efikasi diri, dan kematangan karir terhadap kinerja kepala sekolah Taman Kanak-Kanak di Jakarta Pusat. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survey. Sampel penelitian ini terdiri atas 65 orang guru secara acak. Teknik pengambilan data menggunakan instrumen pada kuisioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis data, penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, pendidikan dan pelatihan, efikasi diri, dan kematangan karir secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja. Kedua, pendidikan dan pelatihan dan efikasi diri secara langsung berpengaruh positif terhadap kematangan karir. Ketiga, pendidikan dan pelatihan secara langsung berpengaruh positif terhadap efikasi diri. Kinerja adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaannya selama jangka waktu tertentu yang memberikan kontribusi positif. Definisi kinerja terdiri dari tiga dimensi yaitu task performance (perilaku bertanggung jawab terhadap tugasnya) dan citizenship behavior (perilaku loyal) maupun counterproductive behavior (perilaku kontraproduktif) bagi organisasi. Karena itu, untuk meningkatkan kinerja adalah penting dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, keyakinan diri dan kematangan karir. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah Taman Kanak-Kanak di Jakarta Pusat dapat ditingkatkan melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan, efikasi

diri, dan kematangan karir. Implikasi dan keterbatasan dalam penelitian ini terbuka untuk menerima masukan untuk penelitian selanjutnya..

Kata kunci: pendidikan dan pelatihan, efikasi diri, kematangan karir dan kinerja

1. PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan salah satu kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan anak usia dini yang memiliki peran dan bertanggung jawab atas perkembangan setiap peserta didik di sebuah satuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran bertanggung jawab untuk memelihara dan meningkatkan kualitas program pembelajaran untuk pencapaian tujuan pendidikan sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola mutu sekolahnya terkait parameter delapan standar nasional pendidikan yang dimilikinya melibatkan konsep self-efficacy (efikasi diri) sebagai suatu keyakinan mengenai kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang spesifik. Efikasi diri dapat dikatakan sebuah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Dalam kaitannya dengan kepala sekolah dalam melihat hal ini maka kepala sekolah harus mampu memerankan diri sebagai seseorang yang mampu meyakini kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas spesifik terkait pencapaian target tujuan mengatasi berbagai hambatan dalam mengembangkan mutu sekolah yang sesuai dengan standar nasional pendidikan yang merupakan parameter akreditasi.

Sebagian perilaku kepala sekolah kurang menunjukkan perilaku yang bertanggung jawab terhadap tugas rutin maupun non rutin. Dalam perilaku yang bertanggung jawab terhadap tugas rutin misalnya kedisiplinan dan kehadiran,

kurang perhatian terhadap masalah sarana dan prasarana, administrasi sekolah serta kegiatan supervisi, membimbing dan mengarahkan guru dan tata usaha dalam menjalankan tugasnya. Dalam perilaku yang bertanggung jawab terhadap tugas non rutin misalnya kurang merespon dengan cepat permasalahan yang terjadi terkait keikutsertaan dalam acara diklat, seminar atau sejenisnya, serta lamban dalam merespon tugas yang diberikan pengawas. Sebagian kepala sekolah juga memiliki perilaku yang kurang loyal terhadap yayasan maupun sekolah. Sebagian kepala sekolah juga menunjukkan perilaku yang kontraproduktif di antaranya perilaku yang menyebabkan ketidakefisienan dalam penggunaan waktu, banyak mengobrol untuk hal yang kurang penting dan tidak berkaitan dengan sekolah, serta kurang bertanggung jawab dalam menjaga dan memelihara barang inventaris sekolah. Perilaku kontraproduktif lainnya dapat dilihat pada perilaku “gossiping” ataupun pembicaraan yang kurang baik dan etis untuk diucapkan seorang kepala sekolah. Sebagian kepala sekolah tidak memiliki keinginan untuk mengembangkan kompetensi dirinya dengan mengikuti diklat penguatan kepala sekolah dan meningkatkan kematangan karirnya sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Informasi penelitian kinerja tersebut menggambarkan masih kurang baiknya kinerja kepala sekolah, yaitu kurangnya kesadaran untuk menambah wawasan dan keilmuan mengenai hal-hal baru yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi dirinya sebagai kepala sekolah, keyakinan diri untuk dapat mengerjakan tugasnya sampai

selesai dengan baik serta meningkatkan kematangan karirnya agar dapat mencapai yang lebih baik lagi karena kurangnya dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya.

Hal ini senada dengan hasil penelusuran survey yang dilakukan oleh Kelompok Kerja Pengembang Standar Mutu Kelapa Sekolah dalam Naskah Akademik Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah oleh BSNP (2006) menunjukkan adanya kinerja kepala sekolah yang belum mampu Menyusun rencana strategis. Mereka belum memahami bagaimana merumuskan visi dan misi sekolah. Mereka tidak mampu melakukan analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan sekolahnya masing-masing. Di sekolah-sekolah banyak ditemukan adanya struktur organisasi sekolah yang melanggar prinsip-prinsip pengorganisasian. Begitu banyak kepala sekolah yang tidak mampu memotivasi, mendorong, menggalang, mengarahkan, membimbing, mensupervisi seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi tanggung jawabnya, belum terbiasa melakukan monitoring dan evaluasi diri. Selanjutnya, menurut survey BSNP terhadap kepala sekolah diperoleh bahwa kinerja kepala sekolah belum sesuai dengan yang diharapkan (Ratmawati, 2011).

Kondisi di atas apabila dibiarkan berjalan terus dapat menyebabkan hasil yang kurang baik dan akan berdampak pada tujuan, sasaran dan output yang diinginkan dalam Pendidikan Anak Usia Dini menjadi tidak terlaksana secara optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian atau kajian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang diduga ada pengaruhnya dengan tinggi-rendahnya kinerja kepala sekolah. Penelitian ini melengkapi beberapa penelitian yang ada dengan variabel yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, dari hasil penelitian, penilaian kinerja dan pembinaan pengawas seperti dikemukakan di atas, peneliti merasa hal tersebut dapat dikembangkan menjadi suatu gagasan untuk dilakukan suatu pendekatan penelitian. Untuk mengetahui bagaimana kinerja kepala sekolah Taman Kanak-Kanak di Jakarta Pusat, maka akan diidentifikasi faktor atau variabel yang mempunyai pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja kepala sekolah Taman Kanak-Kanak di Jakarta Pusat. Untuk itu, peneliti berasumsi bahwa diklat penguatan kepala sekolah, kematangan karir kepala sekolah, dan Efikasi Diri merupakan faktor dominan yang berkorelasi positif (searah) dengan kinerja kepala sekolah Taman Kanak-Kanak di Jakarta Pusat.

2. KAJIAN LITERATUR

Kinerja. Kinerja diartikan sebagai nilai dari sejumlah perilaku pegawai yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik secara positif maupun negatif. Perilaku dari apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang kepala sekolah akan memberikannya penilaian tersendiri mengenai kinerjanya (Colquitt et. Al, 2008). Selanjutnya, Colquitt dkk mengemukakan tiga dimensi kinerja yaitu Perilaku bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas (task performance), perilaku loyal (citizenship behavior) dan perilaku kontraproduktif (counterproductive behavior).

Menurut Fatah (2009), prestasi kerja atau penampilan kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pengetahuan didapatkan dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti, dan sikap positif untuk memiliki keyakinan diri dalam melakukan tugasnya dan

keterampilan didapatkan dari praktik yang dilakukan setelah mengikuti diklat.

Menurut Hunsaker seperti dikutip Husaini Usman (2008), sejalan dengan pendapat Mitchell, kinerja (performance) berhubungan dengan kemampuan (ability) dan motivasi. Sedangkan kemampuan (ability) berhubungan dengan bakat (aptitude), pelatihan (training) dan sumber daya (resources). Motivasi berhubungan dengan hasrat (desire) dan komitmen (commitment). Maka kinerja berhubungan dengan bakat, pelatihan, sumber daya, hasrat dan komitmen.

Berdasarkan pemaparan mengenai definisi, teori dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka didapat pengertian kinerja adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaannya selama jangka waktu tertentu yang memberikan kontribusi positif berupa task performance (perilaku bertanggung jawab terhadap tugasnya) dan citizenship behavior (perilaku loyal) maupun counterproductive behavior (perilaku kontraproduktif) bagi organisasi.

Indikator task performance (perilaku bertanggung jawab terhadap tugasnya) yaitu: (a) perilaku bertanggung jawab terhadap tugas rutin dan (b) perilaku bertanggung jawab terhadap tugas non rutin. Indikator citizenship behavior (perilaku loyal) yaitu: (a) perilaku interpersonal yang baik dan (b) perilaku loyal terhadap organisasi. Indikator counterproductive behavior (perilaku kontraproduktif) yaitu (a) perilaku yang menyebabkan kerugian aset organisasi, (b) perilaku yang menyebabkan ketidakefisienan, (c) perilaku yang merugikan orang lain dan (d) perilaku agresif yang menimbulkan kerugian besar bagi orang lain.

Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang disingkat diklat, merupakan salah satu upaya pengembangan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah sebagaimana tertera dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah Kompetensi yang mencakup kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, sosial dan supervisi.. Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich yang dikutip Suparno (2005) bahwa kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Henry Simamora (1995) mengemukakan pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Sudjana (1996) mengutip Friedman dan Yarbrough mengemukakan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa konsep tentang Pendidikan dan pelatihan di atas, maka pengertian Pendidikan dan pelatihan yang dimaksud adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi bagi kepala sekolah mencakup kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, sosial dan supervisi.

Efikasi Diri. Menurut Baron dan Greenberg (1990) efikasi diri diartikan sebagai suatu keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang spesifik. Menurut

Albert Bandura dikutip Baron & Byrne (2004) efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan.

Menurut Alwisol (2009) efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Hal ini senada dengan pandangan Bandura dikutip Ormrod (2008) efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya Bandura mengemukakan bahwa bahwa terdapat tiga dimensi untuk menjelaskan tingkat efikasi diri adalah tingkat (magnitude), dimensi kekuatan (strenght), dan dimensi generalisasi (generality).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efikasi diri (self-efficacy) adalah suatu kesadaran atau keyakinan diri terhadap kemampuan diri atau kompetensi diri dalam menyelesaikan tugas-tugas atau tindakan tertentu dan mengarah kepada hasil yang diharapkan. Efikasi diri memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu tingkat (magnitude), dimensi kekuatan (strenght), dan dimensi generalisasi (generality).

Kematangan Karir. Banyak definisi tentang kematangan karir, namun karir pada penelitian ini bukanlah hal yang berkaitan dengan posisi kepangkatan dan gaji, melainkan pada kompetensi yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan diri dengan kesesuaian dengan pilihan karirnya. Menurut Super dikutip Isaacson (1997) kematangan karir adalah rangkaian kejadian yang membentuk kehidupan seseorang, urutan pekerjaan dan peran

kehidupan lainnya yang digabungkan untuk mengungkapkan komitmen seseorang untuk bekerja secara keseluruhan dalam rangka pengembangan diri.

Menurut Shertzer yang dikutip oleh Sukardi (1994) kematangan karir adalah suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang dipegang oleh orang atau seseorang seumur hidupnya. Riyadi (2017) mengemukakan bahwa kesiapan individu dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan karir lebih dikenal dengan istilah kematangan karir. Kematangan karir individu ditandai dengan enam hal, yaitu terlibat pada aktivitas rencana karir, memiliki keinginan untuk menggali dan mendapatkan informasi terkait karir, memiliki pengetahuan untuk membuat keputusan yang tepat, memiliki pengetahuan yang memadai tentang dunia kerja dan jenis-jenis pekerjaan, mendalami pekerjaan yang lebih disukai, dan dapat membuat keputusan karir yang realistis.

Dari beberapa pemaparan karir yang ada dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah suatu fase perkembangan yang berkaitan dengan pemilihan karir yang didukung oleh pengetahuan, sikap dan informasi yang mengidentifikasi posisi kesiapan individu dalam memilih pekerjaan. Kematangan karir memiliki 5 (lima) dimensi yaitu orientasi terhadap pilihan karir (Orientation vocational choice), Informasi dan perencanaan (Information and Planning), Konsistensi terhadap pilihan karir (Consistency of vocational choice), Kristalisasi sifat (Crystallization of traits), Kearifan dalam memilih karir (Wisdom of Vocational preferences). Dimensi ini yang akan dijadikan kisi-kisi instrumen penelitian kematangan karir dalam tesis ini.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dan

teknik analisis jalur yang dikenal sebagai *path analysis* dikembangkan pertama tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright (Riduwan & Engkos, 2012:1). Sampling dipilih secara acak dari 65 kepala sekolah Taman Kanak-Kanak mewakili 8 (delapan) kecamatan di Jakarta Pusat dengan uji coba instrument kepada 15 kepala sekolah untuk mendapatkan uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh butir-butir instrumen yang valid dan tidak valid. Instrumen tidak valid dibuang. Kuesioner disebarkan kepada responden untuk memperoleh data penelitian tentang keseluruhan variabel yang diteliti.

Data dikumpulkan melalui kuisisioner yang terdiri dari 4 variabel yaitu kuisisioner kinerja, kuisisioner pendidikan dan pelatihan, kuisisioner efikasi diri dan kuisisioner kematangan karir. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas, diperoleh 50 butir pertanyaan variable kinerja, 50 butir pertanyaan variable pendidikan dan pelatihan, 45 butir pertanyaan variable efikasi diri, 45 butir pertanyaan variable kematangan karir.

Analisis data menggunakan metode analisis jalur, dengan pendekatan yang mempekerjakan korelasi bivariate sederhana untuk memperkirakan hubungan. Analisis jalur berusaha untuk menentukan kekuatan jalur hubungan antar variabel yang ditunjukkan pada diagram jalur.

Model hubungan antar variabel terdiri atas 3 struktur yaitu substruktur 1 terdiri atas satu variabel *Kinerja* (Y) sebagai variabel endogen serta tiga variabel eksogen yang bersifat variabel penyebab yaitu *Pendidikan dan Pelatihan* (X₁), *Efikasi Diri* (X₂) dan *Kematangan Karir* (X₃). Sedangkan kausal antara variabel pada substruktur 2 terdiri dari variabel eksogen yaitu *Pendidikan dan Pelatihan* (X₁) dan *Kematangan Karir* (X₃) serta

variabel endogen yakni *Efikasi Diri* (X₂). Substruktur yang ketiga terdiri atas satu variabel eksogen yakni variabel *Pendidikan dan Pelatihan* (X₁) dan variabel endogen yakni variabel *Efikasi Diri* (X₂).

Berdasarkan hubungan ini, maka model jalur pada Substruktur-1, substruktur 2 dan substruktur 3 adalah sebagai berikut:

(1) model jalur pada substruktur 1 :

$$Y = \beta_{Y1}X_1 + \beta_{Y2}X_2 + \beta_{Y3}X_3 + \epsilon_Y$$

(2) model jalur pada substruktur 2 :

$$X_3 = \beta_{31}X_1 + \beta_{32}X_2 + \epsilon_3$$

(3) model jalur pada substruktur 3 :

$$X_2 = \beta_{21}X_1 + \epsilon_2$$

Sedangkan untuk uji asumsi menggunakan normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data galat taksiran berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji Uji Kolmogorov Smirnov digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data. Deskripsi data penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Deskripsi Data Penelitian

No	Statistik	Kinerja (Y)	Pendidikan & Pelatihan (X ₁)	Efikasi Diri (X ₂)	Kematangan Karir (X ₃)
1.	Jumlah Populasi (N)	65	65	65	65
2.	Skor minimal	100	147	151	135
3.	Skor maksimal	235	205	215	225
4.	Rentang Skor	135	58	64	90
5.	Mean	196,5	180,6	187,2	191,4
6.	Median	217,0	181,0	185,0	189,0
7.	Modus	222	164	215	177
8.	Simpangan Baku	40,0	16,1	18,0	23,5

Pengujian Persyaratan Analisis. Agar analisis regresi dapat dilakukan, maka harus dilakukan pengujian terhadap

beberapa persyaratan, yaitu:

1. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi
2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Setelah dilakukan uji persyaratan, didapat bahwa seluruh data berdistribusi normal, signifikan dan linier seperti tercantum pada tabel berikut:

Tabel 2. Rangkuman Uji Normalitas Galat Baku

No	Galat Baku Taksiran	N	Sig	α	Prasyarat uji Normalitas Sig > 0,05	Kesimpulan
1.	Variabel Y atas X_1	65	0,200	0,05	0,200 > 0,05 H_0 diterima H_1 ditolak	Berdistribusi Normal
2.	Variabel Y atas X_2	65	0,056	0,05	0,056 > 0,05 H_0 diterima H_1 ditolak	Berdistribusi Normal
3.	Variabel Y atas X_3	65	0,172	0,05	0,172 > 0,05 H_0 diterima H_1 ditolak	Berdistribusi Normal
4.	Variabel X_3 atas X_1	65	0,062	0,05	0,062 > 0,05 H_0 diterima H_1 ditolak	Berdistribusi Normal
5.	Variabel X_3 atas X_2	65	0,061	0,05	0,061 > 0,05 H_0 diterima H_1 ditolak	Berdistribusi Normal
6.	Variabel X_3 atas X_1	65	0,096	0,05	0,096 > 0,05 H_0 diterima H_1 ditolak	Berdistribusi Normal

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Model Regresi

No	Galat taksiran	F_{hitung}	F_{tabel}	Keputusan
1.	Y atas X_1	156,178	3,993	Signifikan
2.	Y atas X_2	433,465	3,993	Signifikan
3.	Y atas X_3	547,599	3,993	Signifikan
4.	X_3 atas X_1	764,845	3,993	Signifikan
5.	X_3 atas X_2	3958,365	3,993	Signifikan
6.	X_3 atas X_1	1026,311	3,993	Signifikan

Secara keseluruhan koefisien korelasi antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Matriks Koefisien Korelasi Antar Variabel

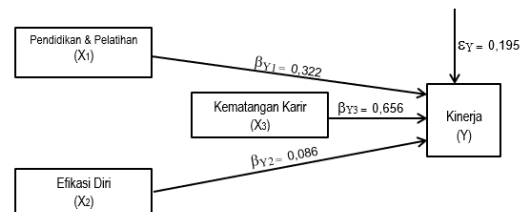
Y	X_1	X_2	X_3
Y	0,200	0,056	0,172
X_1	1		
X_2	0,056	1	
X_3	0,172	0,062	1

Analisis Model. Untuk memperjelas hubungan antar variabel keperluan pengujian hipotesis, disajikan dalam 3 bentuk model Substruktur sebagai berikut:

1) Model Substruktur-1

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada Substruktur-1 diperoleh persamaan $Y = 0,322.X_1 + 0,086.X_2 + 0,656.X_3 + \epsilon$.

Sedangkan $R^2_{Y123} = 96.2 \%$. Besarnya pengaruh variabel lain diluar X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y adalah 19,5 5. Diagram Jalur Substruktur-1 disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1
Model Hubungan Kausal Empiris antar Variabel Pada Substruktur-1

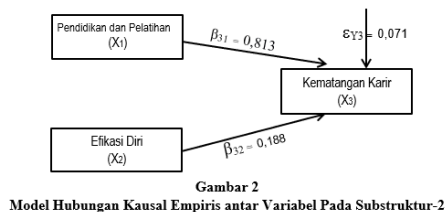
Gambar 1. Model Hubungan Kausal Empiris antar Variabel Pada Substruktur-1

Dari hasil diagram substruktur-1, yang paling mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak di Jakarta Pusat adalah Kemampuan karir (X_3) yaitu sebesar 65,6% artinya sebagian besar kepala sekolah Taman Kanak-Kanak memiliki jenjang karir yang tinggi sesuai pekerjaannya. Sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah adalah efikasi diri sebesar 8,6%, artinya sebagian besar kepala sekolah Taman Kanak-Kanak di Jakarta Pusat kurang memiliki keyakinan diri dalam melaksanakan tugasnya sebagai

kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan teori L Mathis bahwa semakin tinggi kemampuan, usaha dan dukungan seseorang maka semakin baik kinerja yang dihasilkannya. Keyakinan dan kemampuan diri seseorang didapatkan dari hasil pendidikan dan pelatihan yang diikuti. Dalam penelitian ini, pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 32,2%, artinya sebagian kepala sekolah perlu ditingkatkan pendidikan dan pelatihan untuk menunjang kompetensinya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini, ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja sebesar 19,5%.

2) Model Substruktur-2

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada Substruktur-2 diperoleh persamaan $X_3 = 0,813.X_1 + 0,188.X_2 + \epsilon_3$. Sedangkan $R^2_{213} = 99,5\%$. Besarnya pengaruh variabel lain diluar X_1, X_2, X_3 terhadap Y adalah 7,1 %. Diagram Jalur Substruktur-1 disajikan pada gambar berikut:



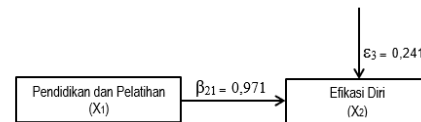
Gambar 2. Model Hubungan Kausal Empiris antar Variabel Pada Substruktur-2

Dari hasil penelitian, yang paling besar mempengaruhi kematangan karir adalah variabel Pendidikan dan pelatihan yaitu sebesar 81,3%. Artinya kepala sekolah Taman Kanak-kanak di Jakarta Pusat telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan terkait peningkatan kompetensi kepala sekolah. Namun efikasi dirinya masih rendah yaitu sekitar 18,8%. Menurut Bandura bahwa

seorang pemimpin harus memiliki keyakinan diri dalam melaksanakan tugasnya yang mencakup perilaku, sikap dan pengetahuan, yang akan didapatnya melalui pelatihan yang diikutinya. Dalam hal ini, ada kesenjangan antara pendidikan dan pelatihan yang diikuti kepala sekolah dengan keyakinan diri yang dimiliki, karena Pendidikan dan pelatihan yang diikuti kepala sekolah tidak menyebabkan peningkatan efikasi dirinya. Ada faktor lain yang mempengaruhi kematangan karir sebesar 7,1%.

3) Model Substruktur-3

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada Substruktur-3 diperoleh persamaan $X_2 = 0,971.X_1 + \epsilon_2$. Sedangkan $R^2_{31} = 94,2\%$. Besarnya pengaruh variabel lain diluar X_1 terhadap X_2 adalah 24,1 %. Diagram Jalur Substruktur-3 disajikan pada gambar berikut:

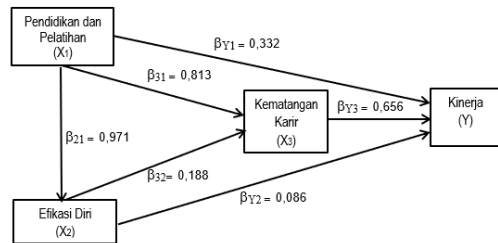


Gambar 3
Model Hubungan Kausal Empiris antar Variabel Pada Substruktur-3

Gambar 3. Model Hubungan Kausal Empiris antar Variabel Pada Substruktur-3

Dari hasil penelitian, efikasi diri kepala sekolah dipengaruhi oleh Pendidikan dan pelatihan sebesar 97,1%. Hal ini sesuai dengan penelitian lain, menyebutkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya. Semakin banyak pelatihan yang diikuti seseorang, akan semakin meningkat kepercayaan dirinya untuk melaksanakan tugasnya. Ada faktor lain yang mempengaruhi efikasi diri sebesar 24,1%.

Diagram jalur empiris penelitian pengaruh langsung dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4
Koefisien Jalur Pendidikan dan Pelatihan, Efikasi Diri dan Kematangan Karir terhadap Kinerja

Perhitungan penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan akan berdampak positif langsung yang sangat besar terhadap efikasi diri, yaitu sebesar 0.971(97,1%) merupakan pengaruh positif langsung terbesar selain kematangan karir terhadap kinerja. Namun pengaruh efikasi diri terhadap kinerja tidak terlalu besar yaitu 0,086 (8,6%). Artinya efikasi diri tidak berdampak besar untuk meningkatkan kinerja. Terdapat kesenjangan antara pendidikan dan pelatihan yang diikuti dalam kaitannya dengan efikasi diri kepala sekolah terhadap kinerjanya.

Sementara pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh kategori sedang terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 33,2%. Artinya bahwa pendidikan dan pelatihan kepala sekolah mempengaruhi kinerja, semakin kepala sekolah meningkatkan pendidikan dan pelatihan semakin besar kinerjanya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak berpengaruh langsung terhadap kinerja seorang Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak di lembaga tersebut. Pendidikan dan pelatihan yang kuat akan

berdampak pada kinerja yang baik. Dalam penelitian ini, pengaruh pendidikan dan pelatihan ditunjukkan dari pengaruh ideal yang dimiliki kepala sekolah untuk meningkatkan kinerjanya. Pendidikan dan Pelatihan kepala sekolah yang dimaksud adalah Pendidikan dan Pelatihan kepala sekolah yang meningkatkan kompetensi kepala sekolah dalam melaksanakan tugas profesinya mencakup kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

- 2) Efikasi Diri seorang kepala sekolah Taman Kanak-Kanak akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Artinya, pengaruh efikasi diri ditunjukkan dari pengaruh ideal yang dimiliki kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja dirinya. Kepala sekolah yang memiliki efikasi diri yang baik akan berdampak pada kemampuan dalam memimpin dan mengelola sekolahnya, sehingga secara sadar dan yakin ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dan dengan demikian kinerjanya juga menjadi semakin baik.
- 3) Kematangan karir seorang kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerjanya. Artinya, pengaruh kematangan karir yang ditunjukkan dari pengaruh ideal yang dimiliki kepala sekolah Taman Kanak-Kanak untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah Taman Kanak-Kanak yang memiliki kematangan karir yang baik akan dapat menjalankan kinerjanya sesuai pengalaman yang dimiliki dan tugas perkembangan karirnya dalam menjalankan profesi sebagai kepala sekolah Taman Kanak-Kanak. Ia juga memiliki konsistensi dalam karir dan ini akan menunjang kinerjanya dengan baik karena tahapan-tahapan yang sudah dilaluinya

membuatnya memahami hulu ke hilir terkait pekerjaan yang dijalankannya. Dengan peningkatan kematangan karir yang baik, kinerja kepala sekolah Taman Kanak-Kanak juga semakin baik.

- 4) Pendidikan dan pelatihan kepala sekolah Taman Kanak-Kanak berpengaruh langsung terhadap kematangan karir seorang kepala sekolah Taman Kanak-Kanak. Artinya, pengaruh pendidikan dan pelatihan ditunjukkan dari pengaruh ideal yang dimiliki kepala sekolah untuk meningkatkan kinerjanya. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh kepala sekolah Taman Kanak-Kanak menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melalui tahapan untuk meningkatkan kompetensinya untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Hal ini dapat mendorong kepala sekolah Taman Kanak-Kanak untuk mengembangkan dan meningkatkan kematangan karirnya. Semakin banyak Pendidikan dan pelatihan yang diikuti kepala sekolah Taman Kanak-Kanak, semakin berdampak baik dalam kematangan karirnya.
- 5) Efikasi diri kepala sekolah Taman Kanak-Kanak berpengaruh langsung terhadap kematangan karirnya. Artinya, pengaruh efikasi diri ditunjukkan dari pengaruh ideal yang dimiliki kepala sekolah untuk meningkatkan kematangan karirnya. Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak yang memiliki efikasi diri yang baik menyadari kemampuan dan kapasitasnya untuk menjalankan tugas sebagai kepala sekolah, dan hal ini akan berdampak pada keyakinannya dalam meningkatkan kematangan karirnya.
- 6) Pendidikan dan pelatihan kepala

sekolah Taman Kanak-Kanak berpengaruh langsung terhadap efikasi diri. Artinya, pengaruh pendidikan dan pelatihan ditunjukkan dari pengaruh ideal yang dimiliki kepala sekolah Taman Kanak-Kanak untuk meningkatkan efikasi diri kepala sekolah Taman Kanak-Kanak. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti kepala sekolah Taman Kanak-Kanak akan memberikan dampak positif dalam memberikan keyakinan dan kesadaran dirinya untuk dapat mengatasi berbagai hambatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah Taman Kanak-Kanak dengan baik. Dengan demikian, semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diikuti kepala sekolah, Taman Kanak-Kanak maka akan semakin berdampak baik pada efikasi dirinya dalam melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah.

Implikasi. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, ada beberapa implikasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil dari penelitian ini memperkuat teori bahwa peningkatan dan perbaikan pendidikan dan pelatihan, efikasi diri dan kematangan karir akan memberikan dampak pada kinerja yang lebih baik. Usaha yang dilakukan adalah: (a) Pendidikan dan pelatihan kepala sekolah yang sesuai dengan kebutuhan kepala sekolah terkait materi yang kontekstual dan relevan dengan saat ini serta penguatan beberapa materi terkait kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah, seperti diklat penguatan kepala sekolah yang sudah pernah dilakukan agar kembali dilakukan untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah. Diklat tersebut juga memberikan peningkatan

pada efikasi diri kepala sekolah serta kematangan karir kepala sekolah sehingga akan meningkatkan kinerjanya; (b) membangun kepercayaan diri, kesadaran dan keyakinan kepada kepala sekolah untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik melalui kegiatan-kegiatan yang dapat menguatkan kompetensi kepala sekolah terkait beberapa perubahan yang ada saat ini. Selain itu mengaktifkan komunitas untuk berbagi pengalaman dan ilmu praktis terkait permasalahan yang dihadapi kepala sekolah; (c) Kematangan karir kepala sekolah perlu terus ditingkatkan dengan bersinergi dengan program dinas Pendidikan daerah dan propinsi untuk mendorong kematangan karir kepala sekolah dengan program pelatihan yang dikhususkan untuk peningkatan kapasitas kepala sekolah sehingga tercipta kepala sekolah yang kompeten dan berkualitas.

- 2) Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa peningkatan dan perbaikan pada pendidikan dan pelatihan dan efikasi diri akan memberi dampak positif terhadap peningkatan kematangan karir kepala sekolah Taman Kanak-Kanak. Usaha yang dilakukan adalah: (a) Pendidikan dan pelatihan yang diikuti kepala sekolah harus dapat mendorong kepala sekolah Taman Kanak-Kanak untuk meningkatkan tahapan dalam menunjang kematangan karirnya. Pelatihan itu juga menambah networking dan pengalaman baru bagi kepala sekolah untuk saling berbagi dan menambah inspirasi untuk melakukan inovasi dalam memimpin dan mengelola sekolah yang dipimpinnya; (b) kepala sekolah harus terus mengikuti forum-forum kepala

sekolah dalam komunitas kepala sekolah, seperti dalam organisasi profesi atau komunitas gugus atau yang lainnya sehingga menambah rasa percaya diri dan keyakinan untuk dapat menguatkan dirinya dalam memimpin sekolah sehingga muncul efikasi diri yang semakin baik yang akan memberikan kesempatan tahapan kematangan karirnya semakin baik. Dengan demikian, tahapan-tahapan kegiatan dalam komunitas tersebut dapat meningkatkan efikasi diri dan pada akhirnya dapat meningkatkan kematangan karirnya.

- 3) Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa peningkatan dan perbaikan pada pendidikan dan pelatihan yang diikuti kepala sekolah akan menyebabkan peningkatan pada kesadaran efikasi dirinya. Upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah untuk terus mengikuti dengan serius dan tuntas berbagai pendidikan dan pelatihan yang diadakan untuk kepala sekolah dan membawa hasil yang dapat diterapkan untuk kemajuan di sekolahnya. Pendidikan dan pelatihan ini akan memberi dampak yang baik dalam membangun rasa percaya diri dan keyakinannya untuk dapat menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah, sehingga efikasi dirinya semakin bertambah baik.

Rekomendasi

Berdasarkan implikasi penelitian ini, maka rekomendasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah Taman Kanak-Kanak di Jakarta Pusat adalah:

1. Memberikan masukan kepada Pemerintah untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan penguatan kepala sekolah sehingga kepala sekolah

memiliki kepercayaan dan keyakinan diri dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Sebenarnya pernah diadakan diklat penguatan kepala sekolah, dan sebaiknya dapat dilanjutkan kembali dengan peningkatan pada kualitas materi dan dilaksanakan khusus untuk kepala sekolah Taman Kanak-kanak, tidak dicampur dengan jenjang lainnya sehingga lebih fokus pembahasannya pada materi khusus PAUD. Hal ini juga akan memberikan peningkatan kematangan karir kepala sekolah yang lebih baik lagi.

2. Memberikan masukan kepada kepala sekolah agar kepala sekolah senantiasa proaktif meningkatkan kompetensinya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya. Selain itu, sebaiknya kepala sekolah aktif dalam kegiatan

komunitas kepala sekolah yang ada seperti gugus pada kelompok kerja kepala sekolah, atau membentuk komunitas baru di lingkungan terdekatnya yang dapat terjangkau sehingga kepala sekolah memiliki efikasi diri yang lebih baik lagi. Kegiatan dalam komunitas dapat memberikan inspirasi sehingga kepala sekolah dapat melakukan inovasi melalui kebijakan dalam lingkungan sekolahnya. Kepala sekolah harus terbuka dengan perkembangan yang ada, seperti adanya kurikulum merdeka, sehingga kepala sekolah dapat bertukar pikiran dan mencoba memahami serta menerapkan kurikulum yang ada.

3. Kepada para peneliti lainnya, agar dapat memperluas penelitian ini dengan melibatkan variabel lain yang diduga berpengaruh positif terhadap kinerja.

6. REFERENSI

AA Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Aghniya, H. (2017). *Kinerja Kepala Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Negeri*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 24(1), 25–35. <https://doi.org/10.17509/jap.v24i1.6508>.

Achmad, S. H. (2016). *The Effect of Competency, Motivation, and Organizational Culture on the Employee Performance at The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia*. JBHOST, 2(1), 136–146.

Ahmad S. Rucky. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Gramedia Pusaka Utama.

Ahmad Syarqawi Nasution dkk, (2019). *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Konseling (konsep dan teori)*, Jakarta:Kencana.

Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*, Malang: UMM Press.

Ardanti, Desti Marina, and Edy Rahardja. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)*. Diponegoro Journal of Management 6 (3): 1–11.

Bandura. (2006). *Guide for Constructing Self Efficacy Scales*, <https://goo.gl/i4fQaF>, diakses 26 juni 2016.

- Barlet, James E. dan Chadwik C. Higgins. 2001. *Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research*, Information Technology, Learning and Performance Journal. Vol.19 No.1:43-50 dalam penelitian Nugraha Setiawan.
- Boset, S. A., & Asmawi, A. (2020). Mediating Effect of Work Motivation on the Relationship between Competency and Professional Performance of EFL Teachers. *Akademika*, 90(1), 63–75.
- Dewa Ketut Sukardi. (1994) *Bimbingan karir di sekolah-sekolah*, Jakarta: Ghalia Indonesia
Electronic Journal of Research in Educational Psychology Vol.6 (3) 2008.
- G. Manuel Alvarez. (2008). *Career Maturity: A Priority for Secondary Education*, Barcelona.
- Hammond, M., Clapp-Smith, R., & Palanski, M. (2017). Beyond (just) the workplace: A theory of leader development across multiple domains. *Academy of Management Review*, 42(3), 481–498. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0431>
- Hidayat, R. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)*, 2(2). <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>.
- H. Simamora. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Husaini Usman. (2008). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini Usman, dkk. (2006). *Pengantar Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara. <http://jasonwalkerpanggabean.blogspot.com/.../makalah-perkembangan-kehidupan-pribadi.html> di akses April 2015
- Inayah Utami Putri. (2014). *Hubungan Kematangan Karir dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Psikologi Universitas Bina Nusantara*, Jakarta: Skripsi BINUS.
- Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13013>.
- Ismail, K., Nopiah, Z. M., Rasul, M. S., & Leong, P. C. (2017). Malaysian teachers' competency in technical vocational education and training: A review. In *Regionalization and Harmonization in TVET*. <https://doi.org/10.1201/9781315166568-12>.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson. (2008). *Organizational Behavior and Management*, New York: McGraw Hill International Edition.
- J.O. Crites, (1981). *Career Counseling, Model, Methods and Material*, New York: McGraw-Hill inc.
- J.W. Santrock. (2003). *Adolescence : Perkembangan Perkembangan Remaja*. Edisi keenam. Alih bahasa Shinto B.A; Sherly Saragih, Jakarta: Erlangga.
- Jason A Colquitt, Jefrey A. Lepine dan Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behavior*, (New York: Mc. Graw Hill.

Jason Walker Panggabean. (2013). *Makalah Perkembangan Kehidupan Pribadi dan Karir Remaja*.

Jeanne Ellis Ormrod. (2008). *Educational Psychology Developing Learners Sixth Edition (Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang Jilid 2 Edisi ke 6)*, Alih Bahasa Amitya Kumara, Jakarta: Erlangga.

Jumawan, & Mora, M. T. (2018b). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3(3), 343–352. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>.

Kholik, A. (2020). Model Kirkpatrick dalam evaluasi program pendidikan dan pelatihan penguatan Kepala Sekolah. *Jurnal Sipatokong BPSDM Sulawesi Selatan*, 1(3), 219–226.

Lee E. Isaacson & Duane Brown, 1997, *Career Information, Career Counseling and Career Development*, New York: Allyn and Bacon.

Luluk Sersiana dkk. (2013). *Hubungan antara self-efficacy karir dan persepsi terhadap masa depan karir dengan kematangan karir siswa SMK PGRI WONOASRI Tahun Ajaran 2012/2013*” *Jurnal BK UNESA*. Vol 03 No 01.

Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 115–138.

Mira Aliza Rachmawati, 2008, *The Impact Of Learning Skill Training On Improving*

Selfefficacy For The New College Students In Pscyhology Department Of UII, Journal of English and Education, Vol. 2 No. 2.

M. Efendi. *Penggunaan Cognitive Behaviour Therapy untuk Mengendalikan Kebiasaan Merokok Dikalangan Siswa Melalui Peningkatan Perceived Siswa Self Efficacy Berhenti Merokok*.(Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan No.056 Sep 2005).

Nanang Fatah. (2009). *Landasan Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nancy Perry & Zark Van Zandt. (2006). *Exploring Future Options, A career Development Curriculum For Middle School Student*, New York : IDEbate Pres Books.

Palan, R. (2007). *Competency management*. Jakarta: PPM Indonesia.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah.

Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

Pinasti, W. (2011). *Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Priyantono, Ponco. (2017). *Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen 6 (2): 131–151.

Putra, A. Y., Perizade, B., & Hanafi, A. (2019). The Knowledge Transfer And The Performance of The Headmaster At State High Schools And State Vocational High Schools In South Sumatera Province.

Indonesia. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship*, 5(1), 10–21.

Rampersad, H. K. (2005). *Total Performance Scorecard Konsep Manajemen Baru: Mencapai Kinerja dengan Integritas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Richard S. Sharf. (1992). *Applying Career Development Theory to Counseling, California: Brooks/Cole Publishing Company*.

R, Baron & J, Greenberg. (1990). *Behaviour In Organization: Understanding and managing Human Side Of Work*, Boston: Allyn7Bacon.

Robert A. Baron & Donn Byrne. (2004). *Psikologi Sosial*, alih bahasa Ratna Djuwita Jakarta: Erlangga.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2006). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Rokhmaniyah. (2017). Pengaruh Pengetahuan Tentang Manajemen Terhadap Kinerja Kepala Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Pendidikan*, 363–371.

Santrock. (2007). *Adolescence (Fifth Ed.)*, New York : McGraw-Hill Company Inc.

Sedarmayanti. (2009). *SDM dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.

Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sudjana, D. (1996). *Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Nusantara Press.

Sudjana, D. (2007). *Sistem dan Manajemen Pelatihan*. Bandung: Falah Production.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Asdi Mahastya.

Suharsimi Arikunto. (2010) *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suparno. (2005). *Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Depdiknas.

Surat Edaran Dirjen GTK Nomor: 19998/B.B1.3/Gt/2018 Tentang Tata Kelola Kepala Sekolah dan pengawas sekolah.

Syamsu yusuf & Juntika Nurihsan. (2008). *Teori kepribadian*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Utama, N. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 386–399.

