



## Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Washliyah Amplas

Widiyantika<sup>1\*</sup>, Syafrizal<sup>1</sup>, M. Prasetyo Wibowo<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding Author: [widiyacheese@gmail.com](mailto:widiyacheese@gmail.com)

### ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

### Kata Kunci:

Pengembangan SDM;

Kompetensi;

Kinerja guru.

### Keyword:

Human resource development;

Competence;

performance.

### ABSTRAK

*Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di perguruan Al-Washliyah Amplas, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di perguruan Al-Washliyah Amplas, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru-guru di perguruan Al-Washliyah Amplas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang bekerja di perguruan Al-Washliyah Amplas yaitu berjumlah 38 guru dan penarikan sampel dilakukan dengan total sampling sehingga 38 orang responden dijadikan sampel. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru, ada pengaruh positif variabel pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru. Pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.*

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of human resource development on teacher performance at Al-Washliyah Amplas college, to determine and analyze the effect of competence on teacher performance at Al-Washliyah Amplas college, to determine and analyze the effect of human resource development and competence on teacher performance at Al-Washliyah Amplas college. The population in this study were all teachers who worked at the Al-Washliyah Amplas college, totaling 38 teachers and the sampling was done by total sampling so that 38 respondents were sampled. Based on the results of the study it is known that there is a significant influence between human resource development and competence on teacher performance, there is a positive influence of human resource development variables and competence on teacher performance. Human resource development and competence on teacher performance together (multiple) there is positive and significant influence on Teacher performance.*

## PENDAHULUAN

Guru adalah SDM dalam lingkungan sekolah yang memiliki fungsi sebagai mengoptimalkan potensi dasar serta kualitas dari peserta didik. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru juga memberikan pembelajaran dan bimbingan yang nantinya akan mencetak peserta didik yang berkualitas. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kerjanya. Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang guru sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi guru maupun perguruan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja guru yang maksimal dapat tercapai. Salah satu faktor penting untuk mendukung kinerja guru yaitu faktor kompensasi, kompensasi merupakan aspek penting dan krusial bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena kompensasi memegang faktor sentral dalam keberlangsungan hak hidup bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi bukan hanya sekedar materi namun juga sebagai balas jasa antar individu maupun perusahaan dengan karyawan. Sedangkan di Perguruan Al Washliyah kompensasi yang diterima oleh guru tidak sesuai dengan beban kerja dan guru-guru yang memiliki sertifikat pendidik masih sekitar lebih dan kurang 50% sehingga masih banyak guru yang mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dan hal itu bisa menyebabkan rendah nya motivasi guru dalam kegiatan mengajar. Pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan mutu guru dengan mengesahkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Guru dan Dosen, standar Nasional pendidikan dan Sertifikasi Guru. Dalam kebijakan yang berkaitan dengan sertifikasi tersebut, dikemukakan bahwa untuk menjadi guru harus memiliki ijazah S-1 atau D-3 sehingga ke depan semua guru di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia diharapkan bergelar sarjana, dan bersertifikat pendidik. ini semua dilakukan dalam rangka memberikan penghargaan terhadap profesi guru sebagai tenaga profesional, meningkatkan kesejahteraan guru, sekaligus meningkatkan mutu pendidikan.

Secara kuantitas, jumlah guru di Indonesia cukup memadai. Namun secara distribusi dan mutu, pada umumnya masih rendah. Hal ini dapat di buktikan dengan masih rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Di perguruan Al Washliyah ini terdata masih banyak nya guru yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya dan masih banyak juga guru yang belum mendapat sertifikat pendidik, serta banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki. Keadaan tersebut menyebabkan guru mengalami kendala dalam menerapkan berbagai strategi pembelajaran. Pengembangan Sumber Daya Manusia diadakan untuk mempengaruhi kinerja guru menuju yang lebih baik agar memperoleh hasil yang memuaskan dan baik dalam berkinerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat alat tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja. (Afandi, 2018) Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Guru. Pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif bilamana tidak di dukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan gaji yang tidak besar akan berarti sehingga guru tidak dapat bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Dari hasil peninjauan langsung oleh peneliti, beberapa perguruan swasta di Medan khususnya di perguruan Al Washliyah Amplas terletak persis di tepi jalan raya. Hal tersebut tentu sedikit banyaknya berpengaruh pada proses belajar mengajar itu sendiri.

Guru yang telah mendapat kompensasi berupa tunjangan sertifikasi masih jauh dari yang diharapkan dalam pencapaian kinerja yang lebih baik. Hasil riset peneliti dari perguruan tersebut menyatakan bahwa banyak guru yang masih sering terlambat, terlambat hadir menjadi salah satu penghambat kinerja guru khususnya bagi guru yang telah bersertifikasi. Guru yang terlambat hadir akan mengganggu jam mengajar yang sudah di jadwalkan oleh sekolah. Kreativitas yang ditunjukkan oleh guru juga masih rendah karna masih adanya guru yang bekerja tidak sesuai dengan standarisasinya, sehingga tidak ada nya basic dalam diri guru tersebut untuk mengajar. Selain itu karena letak sekolah yang berada

di pinggir jalan menyebabkan kegiatan belajar mengajar sering terganggu karena kondisi suara yang bising dari arah luar sekolah. Pada fenomena yang ada dalam dunia pendidikan saat ini, banyak orang yang memilih profesi menjadi seorang guru dikarenakan rendahnya lowongan kerja yang ada di Indonesia, padahal mereka tidak memiliki basic ilmu keguruan untuk mengajar dan banyak orang yang memilih menjadi seorang guru tetapi tidak sesuai dengan gelar yang mereka miliki, kurangnya pengalaman dalam hal mengajar itulah yang menyebabkan rendahnya kreativitas guru dalam hal mengajar. Saat ini di Medan khususnya di kecamatan Medan Amplas, Sekolah swasta sangat banyak jumlahnya. Namun karena situasi dan kondisi, peneliti hanya dapat meneliti yayasan Perguruan swasta di kecamatan Medan Amplas yaitu Perguruan Al Washliyah Amplas. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti memilih judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al-Washliyah Amplas.

## KAJIAN LITERATUR

Secara umum, istilah “kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance” disini bukan penampilan fisik sebagaimana yang di mengerti oleh banyak orang, tetapi performance yang dimaksud adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu bagi organisasi. Kinerja atau performance berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengenai profesi guru yang merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip: Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism, Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, Memperoleh penghasilan yang di tentukan sesuai dengan prestasi kerja, Memiliki organisasi profesi yang mempunyai wewenang mengatur hal hal yang berkaitan dengan keprofesionalan guru. Istilah kinerja oleh banyak ahli yang berbeda, tapi secara prinsip bahwa kinerja mengarahkan kepada suatu proses dalam rangka pencapaian hasil kerja (Jufrize, Fanrisi, Azhar, & Daulay, 2020). Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan dan pelatihan Yuniarti Lingga (2019). Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses perubahan perilaku (*behavior engineering*). Kata "belajar" menurut para pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik). Di samping itu, harus pula ditegaskan bahwa "pengalaman belajar" di dalam proses itu harus dilakukan secara sadar, yakni direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektivitasnya.

Fuad (2021) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik bagi perusahaan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dikembangkan dan memiliki komitmen dengan kualitas pekerjaan yang konstan bahkan berkembang. Kompetensi guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesinya, sedangkan profesionalisme berarti kualitas dan perilaku khusus yang menjadi ciri khas guru profesional. Guru juga diharapkan mampu melaksanakan kegiatan belajar mengajar (Zahroh, 2015). Untuk itu profesionalisme guru di tuntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing baik di forum regional, nasional maupun internasional (Sani, 2017; Hasanah, N 2015; Hobir, A., & Kurniawan, S., 2019). Menurut Puspitasari, Y., Tobari, T., & Kesumawati, N. (2020) dalam proses pembelajaran yang diberikan diartikan profesionalisme guru sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Pengembangan profesionalisme guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Selanjutnya Zubair, dkk mengemukakan bahwa profesionalisme guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun diluar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya (Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman, A. 2017), seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Sebagai seorang guru maka diperlukan kompetensi dari pendidik sebagai proses pembelajaran yang berkualitas di sekolah manunjukkan bahwa guru mampu dan memiliki kompetensi dan kualitas tinggi (Rahmatullah 2016). Kompetensi merupakan payung karena telah mencakup beberapa kompetensi Mdisebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau istilah lain sering disebut bidang studi keahlian. Keseluruhan kompetensi guru dalam suatu praktiknya merupakan satu

kesatuan yang utuh. Pemilahan menjadi empat bagian (kompetensi pedagogic, kepribadian, social dan profesional) semata-mata agar mudah memahaminya.

## Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan tentatif karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori saja. Hipotesis dirumuskan berdasarkan suatu kerangka kerja, yang merupakan tanggapan sementara terhadap suatu masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian, yaitu: H1: Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Washliyah Amplas H2: Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Perguruan Al Washliyah Amplas H3: Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di Perguruan Al Washliyah Amplas.

## METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dilakukan pada Guru-Guru yang bekerja di Perguruan Al-Washliyah Amplas yang beralamat di Jl. Panglima Denai No, 60, AMPLAS, kec. Medan Amplas, Kota Medan Sumatera Utara 20229 No Telp : (061) 7881153. Objek yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) pada Perguruan Al-Washliyah Amplas. Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan wilayah yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang nantinya akan diteliti dan ditarik kesimpulan. adapun Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Guru Di Perguruan Al Washliyah Amplas yang berjumlah 38 Guru. Dikarenakan dalam penelitian ini bersifat populasi maka seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. dan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini berjumlah 38 Guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel  $Y$  (kinerja Guru). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan yaitu terdapat pengaruh positif variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja guru ( $Y$ ) yang ditunjukkan nilai  $t = 2.279$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan dk 38 sebesar 1,686 maka  $2,279 > 1,686$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (pengembangan sumber daya manusia) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kinerja Guru). Kemudian diperoleh pula bahwa pengembangan sumber daya manusia signifikan terhadap kinerja guru. Pengembangan sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya pengembangan sumber daya manusia yang buruk akan memperburuk kinerja guru. Organisasi yang memiliki pengembangan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja Guru.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Andi Wulandari Hanum (2021) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Ciputat Timur. Lembaga pendidikan di kecamatan Ciputat Timur harus lebih memperhatikan pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi karena ketiga variabel ini dapat mempengaruhi kinerja Guru taman kanak-kanak di Kecamatan Ciputat Timur. Terdapat pengaruh positif variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) yang ditunjukkan nilai  $t_{kompetensi} = 2.641$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan dk 35 sebesar 1,686 maka  $2,641 > 1,686$  dengan demikian secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja Guru. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_2$  (kompetensi) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kinerja Guru). Kemudian diperoleh pula bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Afiah Mukhtar, Lukman MD

( 2020 ) Berdasarkan penelitian diperoleh hasil kompetensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Makassar sedangkan evaluasi kompetensi terhadap prestasi belajar siswa berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pembelajaran prestasi siswa SMA di Kota Makassar. Uji variabel intervening di peroleh hasil penelitian kompetensi yang positif dan signifikan terhadap siswa prestasi sekolah menengah atas di Makassar melalui kinerja guru langsung keluhan kompetensi terhadap prestasi belajar siswa ketika menjadi guru. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) Perguruan Al-Washliyah Amplas. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9.926 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 38 adalah sebesar 3,27 dimana  $9.926 > 3,27$ , maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru di perguruan Al-Washliyah Amplas.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y). Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif variabel dan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y). Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru. Ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru, maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator )

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta, Alfabeta

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Zahroh, A. (2015). Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru. Bandung

### Jurnal:

Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 1–15.

Fuad. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(02), 104–105. <https://doi.org/10.47080>

Hasanah, N. (2015). Dampak Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah di Kota Salatiga. INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 9(2), 445-466. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v9i2.445-466>

Hobir, A., & Kurniawan, S. (2019). Menjadi guru profesional dalam menghadapi dinamika persaingan global. nur el-islam: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan, 6(1), 128-152. [Google Scholar](#)

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. EKUITAS

(Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 4(2), 145165.  
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>

Puspitasari, Y., Tobari, T., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 88-99. [Google Scholar](#)

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Yuniarti, D., & Lingga, L. (2019). The Effect of Human Resource Training and Development on Improving Teacher Performance at Muntok 1 Vocational School. *Efektor*, 6(1), 98.  
<https://doi.org/10.29407/e.v6i1.12794>.

Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman, A. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 11(4). [Google Scholar](#)