

Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru sebagai Determinan Kinerja Guru

Januar Barkah¹, Achmad Sarwandianto²

^{1,2}Universitas Indraprasta PGRI, Jl. Nangka Raya No.58 C, RW.5, Tj. Bar., Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta

januarmemangbarkah@gmail.com

Abstract

Teacher performance is a very determining factor for the quality of education, which will have an impact on the quality of graduates after finishing school. Competence in the last decade has become an important issue and made every teacher empowerment in improving the quality of education in Indonesia at this time, so researchers are interested in discussing the management of teacher competency development as an effort to take part in providing education, especially teacher competency development management. The purpose of this study is to determine the management of teacher competency development as a determinant of teacher performance. The type of research used is quantitative descriptive research. There is an influence of teacher competency development management on teacher performance. It is based on a value of R² (R Square) of 0.68. This shows that 68% of Teacher Competency Development Management has a positive effect on teacher performance.

Keywords: Competency, Performance, Teacher

Abstrak

Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan, yang akan berdampak pada kualitas lulusan setelah menyelesaikan sekolah. Kompetensi dalam dekade terakhir ini menjadi permasalahan yang penting dan dijadikan setiap pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia saat ini maka peneliti tertarik membahas manajemen pengembangan kompetensi guru ini sebagai upaya untuk ikut andil di dalam memberikan dunia pendidikan khususnya manajemen pengembangan kompetensi guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen pengembangan kompetensi guru sebagai determinan terhadap kinerja guru. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian diskriptif kuantitatif. Terdapat pengaruh manajemen pengembangan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai R² (R Square) sebesar 0,681. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68,1% Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru memang berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja, Guru

Copyright (c) 2023 Januar Barkah, Achmad Sarwandianto

Corresponding author: Januar Barkah

Email Address: januarmemangbarkah@gmail.com (Jl. Nangka Raya No.58 C, RW.5, Tj. Bar., Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta)

Received 25 January 2023, Accepted 31 January 2023, Published 1 February 2023

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan, yang akan berdampak pada kualitas lulusan setelah menyelesaikan sekolah. Menurut Wirawan (2015: 5) “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi– fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Sedangkan Barnawi dan Arifin (2017: 12) mengatakan bahwa: “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi”. Mutu pendidikan tidak bisa lepas dari kondisi guru sebagai salah satu unsur penyelenggara pendidikan. Guru mempunyai posisi dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam keseluruhan upaya pencapaian mutu pendidikan.

Menurut Musfah (2015: 3) “Jika kompetensi guru rendah maka para peserta didiknya kelak menjadi generasi yang bermutu rendah”. Sehingga tidak bisa dielakkan lagi bahwa kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2018: 72-76) antara lain:

1. sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja);
2. pendidikan;
3. ketrampilan;
4. manajemen kepemimpinan;
5. hubungan industrial Pancasila;
6. tingkat penghasilan;
7. gizi dan kesehatan;
8. jaminan sosial;
9. lingkungan dan iklim kerja;
10. sarana produksi;
11. teknologi.

Kompetensi guru turut memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan kinerja guru. Meskipun demikian, diketahui bahwa pada SDIT Ash-Shibgoh Tangerang dalam proses pembelajaran apabila ada siswa yang mengganggu, cenderung guru langsung mengeluarkan siswa tersebut dari ruang kelas, atau mendapat hukuman lainnya. Masih menggunakan metode ceramah yang monoton, sehingga terkadang siswa masih ada yang keluar masuk kelas ketika jam pelajaran telah dimulai. Selain itu, guru lebih cenderung mengutamakan siswa pintar dan terkadang tidak mengindahkan siswa yang biasa saja, sehingga terkadang proses pembelajaran tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pada akhir jam pelajaran guru cenderung memberikan tugas kepada siswa.

Pendidik mempunyai peran dan tugas memberikan dorongan pengawasan, pembinaan terhadap kedisiplinan anak agar patuh terhadap aturan sekolah. Tugas ini mempunyai kaitan dalam meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan anak untuk memperoleh pengalaman-pengalaman pembelajaran. Oleh karena itu, Pendidik sebagai guru membutuhkan kompetensi yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas dasar kemampuan mengajar dan mengevaluasi.

Menurut Sudarmanto (2009:45), kompetensi adalah atribut untuk meletakkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dan unggul. Atribut tersebut meliputi keterampilan, pengetahuan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Menurut Fauzi, Giyoto, Muharrom (2021) manajemen pengembangan kompetensi pada pendidik merupakan bagian dari strategi pengembangan sumberdaya manusia yang menjadi suatu kebutuhan pokok dalam sebuah organisasi baik formal maupun non formal. Hal ini merupakan suatu

investasi bagi organisasi dalam hal ini madrasah, yang akan berimplikasi terhadap pembangunan sumberdaya manusia suatu bangsa.

Sebagaimana pendapat berikut ini (Sanjaya, 2015: 27), yaitu:

1. guru harus merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang hendak dicapai;
2. guru harus melihat keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran dan yang paling penting bahwa peserta didik melaksanakan kegiatan belajar itu tidak hanya secara jasmaniah;
3. guru harus memaknai kegiatan belajar; dan
4. guru harus melaksanakan penilaian.

Kompetensi yang dimaksud adalah (Hamalik, 2015: 36):

1. Kompetensi personal, artinya seorang guru harus memiliki kepribadian yang mantap yang patut untuk diteladani.
2. Kompetensi profesional, artinya seorang guru harus memiliki pengetahuan yang luas, mendalam dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya.
3. Kompetensi sosial, artinya seorang guru harus mampu berkomunikasi baik dengan siswa, sesama guru maupun masyarakat luas.
4. Kompetensi Pedagogik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik serta suasana di kelas.
5. Kompetensi kepemimpinan. Kompetensi ini adalah kompetensi yang harus dimiliki guru terkait dalam hal mempengaruhi orang lain.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 8, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang akan didapatkan jika mengikuti pendidikan profesi.

Pendidikan saat ini seharusnya dapat lebih mengoptimalkan pengembangan kemampuan siswa, terutama pada Sekolah Dasar. Akan tetapi, guru terkadang cenderung tidak mengindahkan hal-hal tersebut sehingga apabila saat jam mengajar mulai, guru jarang mengatur ruang kelas dan tidak membawa RPP dan silabus. Sehingga proses pembelajaran berjalan hanya sesuai dengan berdasarkan teori dan ceramah. Padahal, saat ini guru telah memberikan beberapa pilihan metode maupun model pembelajaran yang lebih baik untuk meningkatkan aktifitas belajar siswa.

Menurut Rivai (2014:14) kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pendapat tentang kinerja guru tersebut di atas senada dengan Mangkunegara (2016:67) yang menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau output dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Dalam sebuah perusahaan, menurut Mutis, persoalan kinerja dapat diidentifikasi dari beberapa sudut di antaranya:

1. perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang semakin meningkat;
2. pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien;
3. penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen dan
4. peningkatan pengetahuan dan keterampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah menyesuaikan dengan dinamika dan tuntutan zaman (Mutis dalam Nurfuadi, 2019: 6).

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Barnawi dan Arifin, 2017: 163). Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu organisasi pemerintah maupun swasta, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya, untuk memutuskan suatu tindakan.

Pada penelitian terdahulu telah banyak yang meneliti tentang manajemen pengembangan kompetensi guru maupun kinerja guru, tetapi masih jarang yang mengangkat judul dengan melihat keterkaitan diantara kedua variable tersebut. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti keterkaitan pengaruh kedua variable tersebut.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Margono (2017) menjelaskan penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang diawali dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian lapangan dan hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Sedangkan menurut Sudyaharjo (dalam Tanzeh, 2009: 100), riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris.⁹⁰

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner untuk mengumpulkan data kualitatif dan dikuantifikasi menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala Likert. Untuk mengetahui bagaimana manajemen pengembangan kompetensi guru sebagai determinan terhadap kinerja guru, maka penulis mencoba membuat analisis melalui perhitungan sebagai berikut: (a) uji validitas dan reliabilitas, (b) analisis koefisien regresi dan (d) Uji hipotesis.

Jenis Penelitian ini yaitu penelitian survei. Penelitian survey yaitu penelitian dengan memberi suatu batas yang jelas tentang data. Karena pengaruh yang dimaksud disini adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Sukmadinata, 2017: 56). Jenis penelitian survei ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas manajemen pengembangan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Deskripsi data statistik secara keseluruhan dari hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan dengan bantuan komputer melalui program aplikasi SPSS 22, serta analisis dan intepretasinya.

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Statistics			
		Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (Y)	Kinerja Guru (Y)
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		63,1000	64,2000
Median		64,0000	65,5000
Mode		65,00	68,00
Std. Deviation		6,58813	6,03095
Minimum		49,00	53,00
Maximum		73,00	74,00

Analisis Data Variabel Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (X)

Skor manajemen pengembangan kompetensi guru yang diperoleh dari para responden mempunyai rerata 63,1 dengan simpangan baku 6,58813, median sebesar 64, skor minimum 49, dan skor maksimum 73. Hal ini menunjukkan bahwa rerata manajemen pengembangan kompetensi guru dari responden termasuk tinggi. Skor simpangan baku 6,58813 menunjukkan perbedaan jawaban antar responden termasuk tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengembangan kompetensi guru dari responden cukup beragam.

Dari deskripsi tersebut juga dapat dilihat bahwa antara nilai rerata dan median hampir sama, yaitu 63,1 dan 64. Hal ini menunjukkan bahwa data skor manajemen pengembangan kompetensi guru pada penelitian ini cukup representatif. Sedangkan skor yang berada di atas rerata lebih banyak dibanding yang berada di bawah rerata menunjukkan bahwa manajemen pengembangan kompetensi guru yang tinggi lebih banyak dibanding yang rendah.

Analisa Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Data kinerja guru yang diperoleh dari para responden mempunyai rerata 64,2, dengan simpangan baku 6,03095, median sebesar 65,5, skor minimum 53 dan skor maksimum 74. Hal ini

menunjukkan bahwa rerata kinerja guru dari responden termasuk tinggi. Skor simpangan baku 6,03095 menunjukkan perbedaan jawaban antar responden termasuk tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dari responden cukup beragam.

Dari Deskripsi tersebut juga dapat dilihat bahwa antara nilai rerata dan nilai tengah (median) hampir sama, yaitu 64,2 dan 65,5. Hal ini menunjukkan bahwa data skor kinerja guru pada penelitian ini cukup representatif. Sedangkan skor yang berada di atas rerata lebih banyak dibanding yang berada di bawah rerata, menunjukkan bahwa kinerja guru yang berada di atas rerata lebih banyak dibanding yang di bawah rerata.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menghitung pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,165	7,102		2,839	,008
	Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (Y)	,698	,112	,762	6,233	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut: $\hat{Y} = 20,165 + 0,698X + e$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,165 merupakan nilai konstanta (a) menyatakan bahwa kalau $X = 0$, maka nilai $Y = 20,165$. Jika nilai variabel X adalah 0 maka dapat dipastikan nilai Y adalah 20,165.
- Nilai koefisien regresi variabel Manajemen pengembangan kompetensi guru (X) terhadap variabel Kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,698. Hal ini berarti jika variabel Manajemen pengembangan kompetensi guru (X) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja guru sebesar 0,698.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (X) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Dari tabel didapat nilai sebagai berikut:

Pengaruh Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

Uji t

Uji t yaitu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial dan individual terhadap variabel terikat. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji t dalam penelitian ini

adalah tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha=5\%$), derajat kebebasan (df) = $n-k = 58-2 = 56$, di dapat $t_{tabel} = 2,003$.

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,165	7,102		2,839	,008
	Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (Y)	,698	,112	,762	6,233	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Manajemen pengembangan kompetensi guru (X) sebesar 6,233 sedangkan t_{tabel} untuk $n = 30$ adalah sebesar 2,048

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,566	3,97221

a. Predictors: (Constant), Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (Y)
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji pada tabel Summary tersebut di atas, dimana nilai R^2 (R Square) sebesar 0,581.

Diskusi

Berdasarkan nilai t_{hitung} untuk variabel Manajemen pengembangan kompetensi guru (X) sebesar 6,233 sedangkan t_{tabel} untuk $n = 30$ adalah sebesar 2,048. Jadi t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $6,233 > 2,048$. Karena hipotesis dirumuskan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan hasil ini terbukti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa memang terdapat pengaruh yang positif antara Manajemen pengembangan kompetensi guru (variabel X) terhadap Kinerja guru (variabel Y).

Berdasarkan tabel Summary menunjukkan bahwa sebesar 58,1% Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru memang berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Dari hasil tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru, dengan kata lain semakin baik Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru yang ada, maka akan semakin meningkatkan pula Kinerja Guru yang dicapai di SDIT Ash-Shibgoh Tangerang. Hal ini sesuai dengan pendapat Nurfuadi (2019: 6) bahwa seorang guru harus memiliki skill yang memadai dan berkompeten di bidang yang digelutinya yaitu dalam rangka meningkatkan kinerjanya seiring dengan prestasi atau hasil dan *outcomes* pada

sebuah pekerjaan. Kompetensi yang baik butuh dukungan dari manajemen sekolah terutama pada manajemen pengembangan kompetensi.

KESIMPULAN

Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi, atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu (Supardi dalam Nurfuadi, 2019: 7). Karena kinerja guru tidak bisa terlepas dari peran kompetensi guru dalam meningkatkan suatu mutu pendidikan yang berangkat dari proses kegiatan pembelajaran yang kreatif, maka dibutuhkan manajemen sekolah terutama pada manajemen pengembangan kompetensi guru. Pada penelitian ini terlihat bahwa manajemen pengembangan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel Manajemen pengembangan kompetensi guru (X) sebesar 6,233 sedangkan t_{tabel} untuk $n = 30$ adalah sebesar 2,048. Jadi t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $6,233 > 2,048$. Hasil ini terbukti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa memang terdapat pengaruh yang positif antara Manajemen pengembangan kompetensi guru (variabel X) terhadap Kinerja guru (variabel Y). Sedangkan berdasarkan tabel Summary memperoleh hasil bahwa sebesar 58,1% Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru memang berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

REFERENSI

- Barnawi, & Arifin, M. (2017). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Fauzi, Nur, Giyoto Giyoto, and Fauzi Muharrom. (2021). *Analisis Manajemen Dalam Pengembangan Kompetensi Pendidik Madrasah Tsanawiyah*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam 7(1):433. doi: 10.29040/jiei.v7i1.2250.
- Hamalik, Oemar. (2015). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Musfah, J. (2015). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan & Sumber Belajar*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nurfuadi. (2019). *Manajemen Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran*. Purwokerto: STAIN Press Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, Wina. (2015). *Perencanaan Dan Desain Sistem Pembelajaran*, Jakarta: Prenadamedia Group.

- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.*
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.*
- Sukmadinata, N. S. (2017). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Tanzeh, Ahmad . (2009). Pengantar Metode penelitian. Yogyakarta: Teras.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.*
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat.*