



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru pada Sekolah SD Al – Khairaat Towu Kabupaten Poso

Nurlaila Paputungan¹, Serlia R. Lamandasa², Timotius Garatu³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap perkembangan kinerja guru di SD Al – Khairaat Towu Kabupaten Poso. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah metode survei lapangan yang menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Populasi utama dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 7 orang. Teknik analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi, penyajian data dan verifikasi hasil. Hasil penelitian dalam program pengembangan sumber daya manusia pada sekolah SD Al-Khairaat Towu yaitu dengan mengikuti beberapa pelatihan seperti kegiatan workshop, public speaking dan penggunaan teknologi (Aplikasi Pendidikan) untuk pembelajaran yang dilaksanakan dilembaga pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Berikutnya terkait dengan kinerja guru pada sekolah ini yaitu tenaga pendidik (Guru) sudah menguasai kompetensi diantaranya kompetensi pedagogic, kepribadian, sosial dan professional. Meskipun beberapa guru disekolah ini belum tersertifikasi.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Guru.



AFILIASI:

Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi Universitas Sintuwu
maroso, Poso, Sulawesi Tengah
Indonesia

*EMAIL KORESPONDENSI:

ayilahpaputungan@gmail.com

RIWAYAT ARTIKEL:

Diterima:

21 Agustus 2024

Disetujui:

20 November 2024

Pendahuluan

Organisasi secara sistematis dan berkelanjutan berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja stafnya melalui program pelatihan dan pengembangan. Sumber daya manusia (SDM) harus lebih produktif dalam bekerja. Menurut Lamandasa (2011), "Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dapat dicapai melalui pelatihan, baik formal maupun informal". Pelatihan tambahan ini lebih menekankan pada pemberian pengetahuan, keterampilan dan keahlian terkait metode pembelajaran yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Peningkatan pendidikan diharapkan akan meningkatkan jumlah masyarakat yang masih kurang produktif dalam dunia kerja. Lamandasa (2011) mengatakan, "Pentingnya manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi."



Pada sekolah SD AI – Khairaat Towu Kecamatan Poso Pesisir Kabupaten Poso, kinerja pengajar (guru) dalam melakukan pekerjaan masalah yang sering terjadi seperti ketidakpatuhan terhadap peraturan, ketidakhadiran dan penyalahgunaan waktu kerja dapat berdampak buruk pada organisasi termasuk sekolah. Ketika guru tidak mematuhi peraturan yang berlaku dan sering tidak masuk kerja, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Ketidakpatuhan terhadap peraturan dan ketidakhadiran ini mencerminkan ketidakseriusan dalam menjalankan tugas sebagai pengajar, yang pada akhirnya berdampak negatif pada efektivitas pembelajaran di sekolah. Selain itu ketika tenaga pengajar (guru) memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan aktivitas diluar tanggung jawab pekerjaan mereka, hal ini menunjukkan kurangnya dedikasi terhadap tugas utama mereka sebagai pengajar. Akibatnya kinerja mereka menurun karena perhatian mereka terbagi dan lebih banyak tercurah pada aktivitas diluar pekerjaan. Hal ini tidak hanya merugikan sekolah dalam hal efektivitas pembelajaran, tetapi juga merugikan siswa yang tidak mendapatkan pendidikan yang optimal.

Kualitas kinerja seorang guru tercermin dalam kemampuannya menguasai kompetensi yang dimiliki sebagai seorang profesional pendidikan. Kinerja yang rendah bisa terlihat dari ketidaksesuaian proses pengajaran dengan kompetensi yang dimiliki, serta dari kekurangan dalam struktur tugas yang diberikan. Tentu kehadiran guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sekolah tanpa kinerja yang sesuai dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diberikan. Lamandasa (2010), menjelaskan bahwa : “Sebagai agen pembelajaran, kompetensi bertujuan untuk menilai kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. “Efisiensi kerja seorang guru dapat dinilai dalam empat dimensi: kompetensi pedagogik, personal/pribadian, profesional, dan sosial.”

Fenomena masalah kinerja guru teramati oleh penulis selama observasi awal di SD AI – Khairaat Towu Kecamatan Poso Pesisir Kabupaten Poso, Hasil observasi menunjukkan bahwa guru menghadapi masalah dengan Pengembangan SDM. Guru – guru tertentu gagal memenuhi tugas utama dan tanggung jawab seorang guru, seperti merencanakan dan melaksanakan program pengajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian, melakukan ulangan harian, mengembangkan dan melaksanakan program perbaikan, dan mengembangkan bidang pengajaran. Hal ini menunjukkan bahwa SD AI-Khairaat Towu memiliki kekurangan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat jelas bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah menghasilkan siswa yang lebih kompeten. Oleh karena itu peneliti memilih judul penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SD AI-Khairaat Towu Kabupaten Poso”.

Pembahasan

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan melibatkan usaha individu seorang karyawan untuk mencapai tujuan karirnya. Ini adalah pandangan Krismayati (2017), : “Tentang indikator pengembangan manusia :

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau penyemangat bagi seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang di inginkan dengan baik.

2. Kepribadian

Kepribadian terdiri dari sikap, kebiasaan, dan sifat yang dibentuk seseorang saat berinteraksi dengan orang lain.

Indikator Kinerja Guru

Kinerja seorang guru dapat dilihat dari manajemen waktu, hubungan positif dengan siswa, dan banyak lagi. Kinerja atau penampilan kerja adalah kulminisasi tiga elemen yaitu: kecakapan upaya, dan sikap keadaan – keadaan eksternal, Menurut Rorimpandey (2020), “Efektivitas guru dapat diukur dalam kurikulum dengan standar yang ditetapkan dan disepakati serta peluang tambahan yang distandarisasi oleh kurikulum yang jelas dan berbasis aturan”.

Adapun indikator yang kinerja guru yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kinerja adalah perilaku atau aktivitas yang terjadi sesuai dengan harapan dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja atau volume pekerjaan adalah volume pekerjaan dan waktu yang dihabiskan dalam waktu kerja.

3. Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah cara seseorang menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan ketelitian, kemauan, dan semangat.

4. Sikap

Sikap adalah pikiran dan perasaan puas atau tidak puas yang dapat dikaitkan dengan menyukai atau tidak menyukai suatu pekerjaan, serta kecenderungan untuk berperilaku positif atau negatif untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaan.

Penilaian Kinerja Guru

Untuk menjamin proses pembelajaran yang bermutu pada semua jenjang pendidikan, evaluasi kinerja guru (PK GURU) merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab guru bekerja. Penilaian ini dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku. Menurut Peraturan Menteri Negara Nomor 16 Tahun 2009 tentang Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

: “Evaluasi kinerja guru meliputi seluruh penilaian terhadap tugas pokok guru yang berkaitan dengan karir, nilai dan status.”

Berikut ini tujuan penilaian kinerja guru yaitu :

1. Mendasari kebijakan yang berkaitan dengan promosi dan karier guru serta kompensasi yang pantas.
2. Sebagai pengukur tingkat kemampuan.
3. Meningkatkan efektivitas sekolah dan guru yang meliputi efektivitas dan efisiensi.
4. Memberikan jaminan bahwa dia akan selalu melakukan tugas dan tanggung jawab serta sikap positif terhadap pembelajaran untuk membantu keberhasilan peserta didik.
5. Menjadi dasar penilaian efektivitas kerja guru..

Adapun kinerja guru dapat dilihat dari 4 pengukuran yaitu:

1. Kompetensi padagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam membimbing belajar

siswanya, yang meliputi pembuatan alat peraga, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran yang dikenal dengan kompetensi pedagogic. Menurut

Undang-Undang Guru dan Instruktur Nomor 14 Tahun 2005, “kompetensi ini dijelaskan sebagai kemampuan mengelola pembelajaran siswa” (UU Guru dan Instruktur Nomor 14 Tahun 2005, 2019:32).

Contoh kompetensi padagogic yaitu :

- a. Untuk memahami karakter fisik, moral, sosial, budaya, emosional dan intelektual siswa.
- b. Memiliki pemahaman mendalam tentang teori pembelajaran dan prinsip- prinsip pembelajaran pendidikan.
- c. Menyiapkan kurikulum yang berkaitan dengan mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diinginkan.

2. Kompetensi kepribadian

Perbuatan seorang guru yang sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya disebut kepribadian. : “Kompetensi ini meliputi kepribadian yang mantap, akhlak yang

mulia, bijaksana, berwibawa dan menjadi teladan bagi peserta didik” (UU no.14, 2005, Dosen dan Pengajar, 2009:32).

Indikator kepribadian meliputi:

- a. Supel
 - b. Sabar
 - c. Disiplin
 - d. Jujur
 - e. Rendah hati
 - f. Berwibawa
 - g. Santun
 - h. Empati
 - i. Ikhlas
 - j. Berahlak mulia dan
 - k. Berperilaku sesuai norma sosial dan hukum.
3. Kompetensi profesional

Dalam profesinya, guru harus mampu dan memiliki kemampu melaksanakan tugas-tugas tertentu. Inilah yang disebut dengan kompetensi profesional. “Kompetensi profesional meliputi kemampuan menguasai suatu mata pelajaran secara luas dan mendalam” (UU No. 14 Tahun 2005, Guru dan Dosen, 2009:33).

Indikator kompetensi profesional yaitu :

- a. Dapat secara efektif mengembangkan tanggung jawab.
 - b. Mampu bekerja demi terwujudnya tujuan pendidikan sekolah.
 - c. Mampu menjalankan peran dan tugas dengan baik.
 - d. Mampu menangani peran dan tanggung jawab.
4. Kompetensi sosial.

Kompetensi sosial adalah kemampuan seorang pendidik dalam berkomunikasi dan menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik, orang tua, wali dan masyarakat sekitar (UU No. 14 tentang Guru dan Pengajar, 2009:33).

Contoh kompetensi sosial yaitu :

- a. Orang tua
- b. Tetangga, dan
- c. Sesama teman.

Menurut Suharsaputra (2018:146) : “Kinerja suatu organisasi dapat dikatakan meningkat bila memenuhi indikator-indikator seperti kualitas hasil kerja, kemanfaatan, inisiatif, keterampilan dan kemampuan komunikasi yang baik.”.

Adapun dua fungsi utama berikut dapat digunakan untuk menilai kinerja guru:

1. Menjadi dasar untuk menilai kompetensi dalam belajar, mengarahkan atau melaksanakan tugas-tugas tambahan yang bersifat linier ditinjau dari keberfungsian sekolah atau madrasah. Artinya pkg digunakan pada profil guru yang bersangkutan.
2. Sumber kredit yang diberikan kepada guru untuk membuktikan kinerjanya digunakan sebagai sarana karir dan kemajuan, seperti promosi atau status profesional.

Ini juga mencakup proses penilaian yang terbuka dan objektif terhadap kinerja guru yang dilakukan melalui pengamatan, pembicaraan, dan persetujuan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. PKG memastikan bahwa guru melakukan pekerjaan mereka dengan profesionalisme dan kualitas.

Metedologi Penelitian

Penelitian tersebut menggunakan model deskriptif kualitatif dan menggunakan metode pengumpulan data ada empat (empat) yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan kombinasi/triangulasi.”

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh guru di SD AI-Khairaat Towu Kecamatan Poso Pesisir Kabupaten Poso yang berjumlah 7 orang yang menjadi populasi dan sampel penelitian ini dan semuanya dijadikan sebagai responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif lapangan, karena data yang diperoleh bersifat informasi deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari 4 (empat) :

1. Pengumpulan data yaitu mencari dan mengamati informasi berupa observasi atau mendatangi langsung objek penelitian untuk mencari pemecahan masalah penelitian, disebut pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2019), : “Proses pengumpulan data merupakan langkah terpenting dalam penelitian.”

2. Reduksi data dengan cara memilih atau memilahnya ke dalam konsep, kategori, atau tema tertentu. Menurut Sugiyono (2018:247) : “Reduksi data merangkum dan memusatkan perhatian pada persoalan-persoalan penting yang berkaitan dengan objek penelitian.”
3. Penyajian data menggunakan pengemasan visual untuk membuat data yang diperoleh lebih mudah dipahami. Menurut Rijali (2018:94), : “Penyajian data adalah proses mengumpulkan informasi sehingga dapat dibuat kesimpulan.”
4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi hasil adalah tahap akhir dari metode analisis data kualitatif. Ini dilakukan untuk mendapatkan hasil reduksi data sambil tetap memenuhi tujuan yang sama.

Pengembangan Sumber Daya Manusi Pada Sekolah SD AI – Khairaat Towu

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan dapat dijelaskan dalam mengembangkan sumber daya manusia di sekolah SD AI – Khairaat Towu ini yang harus dipenuhi dalam sistem pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik (Guru) dengan mengikuti pelatihan – pelatihan seperti kegiatan workshop, penggunaan teknologi (aplikasi pendidikan), pelatihan public speaking untuk pembelajaran yang dilaksanakan di lembaga pendidikan dan pelatihan guna untuk lebih mengasah kemampuan dalam pekerjaan dan jabatannya.

Dengan adanya pelatihan pada tahun 2023 – 2024 tersebut tentunya sekolah SD AI – Khairaat Towu Kabupaten Poso, telah mengalami peningkatan terkait kinerja guru hingga 71%. Guru yang memiliki kinerja yang baik sebelum diadakanya pelatihan tersebut hanya kepala sekolah (pimpinan) nya saja. Namun kemudian setelah diadakanya pelatihan tersebut guru yang memiliki kinerja baik bertambah menjadi 5 orang, meskipun 2 diantaranya belum memiliki kualitas kinerja guru yang baik. Setelah itu guru sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diterapkan pada proses pembelajaran. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan dapat menghasilkan peningkatan pada kualitas kinerja guru agar menjadi lebih baik. Adapun penerapan proses pembelajaran yang berdampak positif pada kualitas kinerja guru pada sekolah ini. Berbeda dengan tahun – tahun sebelumnya, sebelum adanya pelatihan tersebut tentunya kinerja guru pada sekolah SD AI – Khairaat Towu ini kurang baik yang mana berpengaruh pada kualitas hasil siswa yang ada pada sekolah SD AI – Khairaat Towu Kecamatan Poso Pesisir Kabupaten Poso.

Kinerja Guru Pada Sekolah SD AI –Khairaat Towu

Dalam peningkatan kinerja guru atau kualitas tenaga guru pada sekolah SD AI Khairaat towu Kecamatan Poso Pesisir Kabupaten Poso ini sudah dalam kategori baik. Sudah mengikuti kompetensi – kompetensi yang berlaku sesuai dengan UUD RI No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Walaupun beberapa di antara guru masih belum bersertifikasi dan 1 diantaranya yang belum menyandang gelar starata 1 dalam pendidikan (S.Pd). Namun demikian guru sudah sangat lebih mengasah kemampuannya

sendiri dalam proses pembelajaran, sudah lebih memperhatikan kualitasnya guna untuk memperoleh tujuan yang sama dalam dunia pendidikan.

Kompetensi Pedagogic

Berdasarkan hasil wawancara mengenai penyiapan alat peraga dan bahan ajar yang memperlancar proses pembelajaran, dapat disimpulkan bahwa sebelum melakukan pembelajaran, guru harus mempersiapkan terlebih dahulu pembelajaran materi yang lebih baik. diajarkan atau harus mempunyai kemampuan menggunakan media untuk mencapai proses pembelajaran itu sendiri. Sebelumnya guru juga harus mempersiapkan beberapa persiapan seperti kurikulum, rencana persiapan pembelajaran (RPP), program tahunan, program semester dan beberapa persiapan lainnya yang lebih menunjang proses pembelajaran itu sendiri dan terlaksana dengan baik.

Kompetensi Kepribadian

Hasil wawancara mengenai mengembangkan kemampuan kepribadian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepribadian guru pada sekolah SD AI – Khairaat Towu ini yaitu sebelum seseorang ingin berniat mengambil profesi sebagai guru tentunya harus lebih dahulu memahami bahwasanya menjadi guru akan menjadi panutan dan teladan bagi siswanya yang akan memberi contoh sikap dan kepribadian yang sopan, sabar, bijaksana dan berwibawa.

Kompetensi Sosial

Mengenai kompetensi social dapat ditarik kesimpulan bahwasanya guru pada sekolah SD AI – Khairaat Towu ini sudah cukup baik dalam berinteraksi sebagai makhluk sosial tentunya diperlukan komunikasi atau cara berinteraksi yang baik secara individu maupun kelompok.

Kompetensi Profesional

Guru merupakan orang yang sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan yang dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan tidak melanggar aturan etika guru dalam mengajar, yang tercermin dari kedisiplinan siswanya (murid) itu sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Sekolah Dasar AI – Khairaat Towu Kabupaten Poso, terangkum dalam suatu pembahasan yang berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian skripsi ini. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam program pengembangan sumber daya manusia pada sekolah SD AI – Khairaat Towu Kabupaten Poso yaitu melakukan beberapa proses tahapan – tahapan dengan mengikuti pelatihan seperti workshop, penggunaan teknologi (aplikasi pendidikan), public speaking, untuk pembelajaran. Dengan adanya pelatihan tersebut dapat disimpulkan sesuai dengan hasil wawancara bahwasanya

kinerja guru telah mengalami peningkatan, berbeda dengan tahun – tahun sebelumnya.

2. Aktivitas kinerja Guru Di SD AI – Khairaat Towu, guru mempersiapkan beberapa persiapan sebelum proses belajar mengajar, yaitu kurikulum, rencana persiapan pembelajaran (RPP), program tahunan dan semester serta persiapan lainnya. Guru juga sebagai panutan dan teladan siswanya yang memberi contoh sikap kepribadian dan kedisiplinannya. Guru juga mampu berinteraksi baik secara individu maupun berkelompok. Guru yang berperan penting dalam dunia pendidikan juga mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan tidak melanggar kode etik tenaga kependidikan meskipun ada beberapa tenaga kependidikan belum bersertifikasi.

Daftar Pustaka

Admin. (2021), *Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Peranannya Pada Organisasi*, Artikel Fakultas ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.

Ahmad Rijali, (2018). *Analisis Data Kualitatif*. UIN Antasari Banjarmasin.
Anggito, & Setiawan. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.

Candra Lutfi Habibah. (2020), *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Praktek Kewirausahaan Kaligrafi (Studi Kasus Santri Pondok Pesantren Riyadlatul „Ulum)*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) METRO.

Hendrawati Niken Widagdorini. (2017), *Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Kurikulum 2013 Di SD Negeri Timpil 01 Tahun 2017*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Indah Enggal Rahayu. (2021), *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponogoro.

Kemendikbud. (2014), *Pentingnya Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Pengembangan Karir Guru*, <https://bpmpriau.kemdikbud.go.id/2014/01/pentingnya-penilaian-kinerja-guru-pkg-untuk-pengembangan-karir-guru/>

Mala Sari. (2018), *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Muhammad Athaya Zhafran. (2022), *Selayang Pandang Sistem Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, artikel Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Munawir, et al. (2023). *Jurnal ilmiah profesi pendidikan guru Rorimpandey*, Sereliciouz. (2020),

Nurlaila Paputungan, Serlia R. Lamandasa, Timotius Garatu

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru pada Sekolah SD AI –
Khairaat Towu Kabupaten Poso

Penilaian Kinerja Guru: Fungsi, Syarat & Mekanisme, jurnal
Quipper blog. <https://www.quipper.com/id/blog/info-guru/penilaian-kinerja-guru>

Serlia R. Lamandasa (2010) *Kinerja guru sebelum dan sesudah sertifikasi guru di SMU NEGERI 1 Poso*, jurnal ekomen

_____, (2011), *Analisis sumber daya manusia (SDM) Pada sekretariat DPRD Kabupaten Una-Una*, Jurnal Ekomen

Sharpe, R.W. (1997). *Differential Geometry: Cartan's Generalization of Klein's Erlangen Program*. New York: Springer-Verlag. Wikipedia. <https://www.google.com/search?kgmid=/m/02pzxp8&hl=id-ID&q=Pengembangan&kgs=7217f9420d14503f&shndl=17&source=sh/x/kp/osrp/m5/4>

Shinta Devi Apriliana., & Ertien Rining Nawangsari. (2021). *Pelatihan dan pengembangan sumber manusia (SDM) berbasis kompetensi*. 'jurnal FEB UNMUL, Jawa Timur. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>.

Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet, (2018). *Metode penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung CV Alfabeta., (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Bandung : Alfabeta*.

Sulistiyowati, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas*.

Undang-undang Republik Indonesia. (2005), <https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/UndangUndang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen.pdf>. W. H. F. (2020). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*(1st ed.). Malang: Ahlimedia Press