

## ANALISIS STRATEGIK KINERJA GURU, EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRESTASI SISWA

BUDI ASIH<sup>1</sup>, TABRONI YUSUF<sup>2</sup>, IRVANDI GUSTARI<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen Strategik Universitas Pancasila

<sup>2</sup>Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Pancasila

<sup>3</sup>Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Pancasila

Email. [nameyrakezia@gmail.com](mailto:nameyrakezia@gmail.com)

### ABSTRACT

*Education has a strategic role because education is the key to a better life, the key to the progress of a nation. That is, a nation will progress if it continues to carry out learning activities to achieve progress. Reports from The Global Competitiveness Report 2010 - 2011 show that education in Indonesia is below Thailand, Brunei Darussalam, Malaysia and Singapore. In Growth Competitiveness Index Indonesia ranks 44th out of 139 countries.*

*The purpose of education is to improve the knowledge and expertise or skills of students, which will eventually give birth to the expected behavior and character.*

*Even though it has been more than 50 years since Indonesia gained independence, the impact of national education has not been significant in building national character. There are still many educational problems that must be resolved, among others, the culture of corruption, injustice that causes poverty, consumerism and materialistic culture, environmental damage, the dangers of drugs, the decline in the quality of formal education, the rampant commercialization of education, and the low quality of human resources several developing countries.*

*In order to improve the quality of the Indonesian nation, strategic and systematic steps are needed in planning, implementing, evaluating systems, and continually improving the Indonesian education system. Based on the conditions mentioned above, the authors are interested in examining several factors that affect the quality of human resources, namely the influence and significance of the effectiveness of training and Kompensasi Financial compensation on the performance of the teacher's impact on student achievement.*

**Keywords:** *Education, Human Resources, Effectiveness of Training, Teacher Performance, Student Achievement.*

### Pendahuluan

Pendidikan merupakan cara untuk mencerdaskan bangsa yang sesuai dengan pembukaan Undang Dasar 1945 alinea ke-4 serta ingin mencapai tujuan pendidikan nasional. Perkembangan jaman saat ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan negara lain yang telah maju. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat peniting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan yang

berkualiti akan berpengaruh pada kemajuan diberbagai bidang. Di samping mengusahakan pendidikan yang berkualitas, pemerintah perlu melakukan perataan pendidikan dasar badi setiap Warga Negara Indonesia, agar mampu berperan serta dalam memajukan kehidupan bangsa.

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang paling penting dalam pembangunan nasional. Hal ini dikarenakan melalui sektor pendidikan dapat dibentuk manusia yang berkualitas, seperti yang disebutkan dalam

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 bahwa: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak seperti peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Demikian juga halnya dengan dunia pendidikan yang terdapat banyak persaingan-persaingan siswa dalam belajar. Hal tersebut terjadi karena para siswa menginginkan prestasi belajar yang lebih baik dari temannya. Prestasi belajar adalah hasil belajar yang dicapai siswa selama mengikuti pelajaran pada periode tertentu dalam suatu lembaga pendidikan di mana hasilnya dinyatakan dalam bentuk angka atau simbol lainnya.

Secara umum, untuk pengembangan SDM, pemberian penghargaan dan motivasi, serta perencanaan dan promosi jenjang karir seluruh SDM, BPK PENABUR setiap tahun melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh SDMnya. Demikian juga SMAK 2 PENABUR sebagai salah satu bagian Yayasan BPK PENABUR.

Hasil penilaian dengan menggunakan instrumen KKPP setiap tahun terhadap semua guru dan karyawan akan dapat diketahui kinerja seseorang scorenya berada pada grade E, D, C, B atau A. Penilaian kinerja guru SMAK 2 PENABUR Tahun Pelajaran 2013/2014 diperoleh data bahwa guru yang mendapatkan grade A = 14 %, grade B = 17 %, grade C = 58 %, grade D = 8 % dan grade E = 3 %. Sedangkan penilaian kinerja guru tahun pelajaran 2014/2015 diperoleh data bahwa guru yang mendapatkan grade A = 14 %, grade B = 25 %, grade C = 58 %, grade D = 3 % dan grade E = 0 %. Dari data hasil penilaian selama 2 tahun terakhir berturut-turut tersebut dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan kinerja guru yakni guru yang mendapatkan grade B, D dan E. Sedangkan yang mendapatkan grade A dan C relative tetap persentasenya.

Selama kurun waktu 2 tahun berturut-turut pencapaian prestasi dari UN juga mengalami peningkatan khususnya program IPS. Pada tahun pelajaran 2013/2014 diantara 7 SMAK PENABUR yang berada di wilayah DKI Jakarta SMAK 2 PENABUR menduduki peringkat terbawah yakni urutan ke-7 baik program IPA maupun IPS. Namun pada tahun pelajaran 2014/2015 program IPS sudah meningkat peringkatnya menjadi urutan ke-5. Keberhasilan tersebut tentunya tidak terlepas dari upaya keras para siswa dalam berjuang mengerjakan soal-soal UN dan peran serta bapak-ibu guru dalam membimbing dan mempersiapkan para siswa agar siap menghadapi UN sehingga memperoleh hasil yang maksimal.

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris dari kata "performance" yang memiliki arti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002, p507), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Aritonang, 2005).

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan segala kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Samsudin, 2012). Sedangkan menurut Simamora kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa (UU no 14 tahun 2005). Kinerja Guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode

tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Ditjen PMPTK (2010) terkait aspek yang dinilai dari guru mengenai tupoksi dalam melaksanakan proses pembelajaran, disyaratkan bahwa seorang guru harus menguasai berbagai kompetensi yang dikelompokkan ke dalam 4 ranah kompetensi, yaitu: (1) Pedagogik; (2) Kepribadian; (3) Sosial; dan (4) Profesional

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru dimasa laludan memprediksi kinerja guru dimasa depan. Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insane cerdas, komprehensif dan berdaya saing tinggi.

Tinggi rendahnya kinerja seseorang berkaitan erat dengan system pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar bentuk iwak promosi jabatan, pemberian penghargaan (reward) dan menentukan kompensasi Financial.

Faktor eksternal pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji/salary. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang yang mengharapkan gaji yang memadai untuk mencapai kesejahteraan hidupnya. Seseorang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya.

Gaji adalah salah satu bentuk kompensasi Financial atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja yang telah dilakukan (Handoko, 2008). Beberapa hal yang termasuk kompensasi antara lain: (1) Gaji/salary; (2) Performance pay; dan (3) Non-Economic Benefits

Salary/gaji mengandung pengertian kompensasi yang dibayarkan kepada seseorang yang telah bekerja secara

profesional berdasarkan hitungan waktu tertentu. Ciri utama gaji adalah berbentuk uang dan dibayarkan secara tetap dalam waktu tertentu. Performance pay adalah merupakan tambahan kompensasi yang diberikan berdasar kinerja personal. Sedangkan Non Economic Benefits adalah jenis kompensasi yang bersifat psikis seperti kepuasan karena tambahan penghargaan Kompensasi Financial, rasa aman, kebebasan berinisiatif, apresiasi, symbol, status, hak-hak istimewa, wewenang dan kekuasaan, informasi, fasilitas kerja dan kesesuaian posisi.

UU Nomor 14/2005 tentang guru dan dosen menyebutkan dengan jelas bahwa gaji guru adalah hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan dalam bentuk Kompensasi Financial secara berkala dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan social. Pemberian kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan dan akan memotivasi pekerja profesional untuk bekerja lebih baik (Yuniarsih & Suwatno, 2009).

Salah satu strategi penting untuk meningkatkan kinerja guru adalah melakukan pelatihan. Program pelatihan harus diberikan sesuai kebutuhan. Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah dan perlu ditingkatkan. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya.

Dalam taksonomi Bloom tujuan pembelajaran dapat diklasifikasikan ke dalam tiga ranah (domain), yaitu: (a) Domain kognitif; berkenaan dengan kemampuan dan kecakapankecakapan intelektual berpikir; (b) Domain afektif; berkenaan dengan sikap, kemampuan dan penguasaan segi-segi emosional, yaitu perasaan, sikap, dan nilai; dan (c) Domain psikomotorik; berkenaan dengan suatu keterampilanketerampilan atau gerakan-gerakan fisik (Rusman, 2012, p. 125).

Hasil pelatihan harus diterapkan dalam kegiatan guru, baik intra maupun ekstrakurikuler. Banyak sekolah tidak melakukan evaluasi pelaksanaan pelatihan karena sekolah menganggap pelatihan sekadar kebutuhan sekolah untuk menyalurkan anggaran dalam program meningkatkan kinerja guru. Pelatihan akan berlangsung optimal jika dirancang sesuai dengan kebutuhan, metode, dan waktu yang tepat. Program pelatihan sangat cocok bagi guru yang memiliki potensi tinggi tetapi masih lemah dalam pengetahuan dan ketrampilannya. Menurut Dessler (2012), pelatihan yang efektif dapat dilakukan dengan 5 tahapan sebagai berikut: (1) Analisis kebutuhan; (2) Merancang instruksi; (3) Melakukan validasi; (4) Implementasi pelatihan; dan (5) Evaluasi dan tindak lanjut

Pelatihan yang ideal dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan. Sistem pelatihan adalah suatu kesatuan yang terdiri atas komponen *inputs*, proses, *output*, dan *outcome*. Setiap model mengandung tiga kategori, yaitu: (1) fungsi perencanaan; (2) fungsi pelaksanaan; dan (3) fungsi evaluasi.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Diklat dapat membantu karyawan lebih profesional dan produktif. Diklat keterampilan yang sesuai bidang tugasnya akan dapat mengembangkan kemampuan untuk mengatasi tantangan dari tugas-tugas yang semakin kompleks. Diklat merupakan investasi pengembangan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerja.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses usaha yang berhubungan dengan pemberian bantuan kepada seorang karyawan, agar dapat berkembang ke tingkat pengetahuan, kecerdasan, dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan dan pelatihan guru merupakan salah satu bentuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia (*personal development*). Indikator yang digunakan adalah: pengadaaan penataran, diklat, lokakarya, dan seminar; motivasi mengikuti diklat; kemudahan dalam mengadakan dan mengikuti diklat; perbedaan sebelum dan sesudah mengikuti

diklat; standar kualifikasi pendidikan guru; kesungguhan dalam mengikuti diklat; penalaran pada guru lain setelah mengikuti diklat; dampak diklat terhadap profesionalisme; kewajiban guru dalam meningkatkan profesionalisme; serta diklat dan kesejahteraan.

Belajar pada hakekatnya merupakan usaha sadar yang dilakukan individu untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap kegiatan belajar yang dilakukan mahasiswa akan menghasilkan perubahan-perubahan dalam dirinya. Yang oleh Bloom dan kawan-kawan dikelompokkan kedalam kawasan kognitif, afektif dan psikomotor. Prestasi belajar adalah hasil yang dicapai oleh siswa setelah belajar dengan waktu tertentu, dalam hal ini setiap akhir semester. Dalam Mulyasa (2004, p170) hasil belajar merupakan prestasi belajar peserta didik secara keseluruhan yang menjadi indikator kompetensi dan derajat perubahan perilaku.

### Metode Penelitian

Desain atau rancangan penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisa akhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran. Suatu desain penelitian menyatakan, baik struktur masalah penelitian maupun rencana penyelidikan yang akan dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah.

Dalam konteks ini komponen desain dapat mencakup semua struktur penelitian yang diawali sejak ditemukannya ide sampai diperoleh hasil penelitian. Sedang dalam arti sempit, desain penelitian merupakan penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya.

Studi ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni

kausalitas menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2004). Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar kuisioner sebagai alat pengumpul data primer.

**Temuan Penelitian dan Pembahasan**

Tabel 2. Hasil Uji Regression Weight Path Diagram Model Eksogen

|                       |      |    | Esti<br>mat<br>e | S.E.  | C.<br>R. | P      | L<br>ab<br>el |
|-----------------------|------|----|------------------|-------|----------|--------|---------------|
| F3                    | <--- | F1 | 0.37             | 0.285 | 2.322    | 0.003  | par_8         |
| F3                    | <--- | F2 | 0.57             | 0.368 | 2.560    | 0.004  | par_9         |
| F2                    | <--- | F1 | 0.73             | 0.327 | 2.256    | 0.024  | par_10        |
| Kinerja Guru          | <--- | F1 | 1.00             |       |          |        |               |
| Prestasi Siswa        | <--- | F1 | 1.02             | 0.322 | 0.3169   | 0.009  | par_1         |
| Kompensasi Financial  | <--- | F1 | 0.80             | 0.310 | 0.2595   | 0.003  | par_2         |
| Efektivitas Pelatihan | <--- | F1 | 1.30             | 0.441 | 0.2957   | 0.003  | par_3         |
| Kinerja Guru          | <--- | F1 | 0.122            | 0.415 | 0.2944   | 0.0034 | par_4         |
| Prestasi Siswa        | <--- | F2 | 0.100            |       |          | 0.016  |               |
| Kompensasi Financial  | <--- | F2 | 0.59             | 0.250 | 0.2385   | 0.018  | par_5         |
| Efektivitas Pelatihan | <--- | F3 | 1.00             |       |          |        |               |

Pembahasan pengujian hipotesa ini adalah untuk menguji hipotesa penelitian yang diajukan pada Bab II. Pengujian hipotesa ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai regresi (Regression Weights Analisis Structural Equation Modelling).

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab permasalahan penelitian. Interpretasi

terhadap hasil estimasi dengan SEM bisa dilakukan setelah asumsi-asumsi terhadap model dipenuhi. Berikut adalah uji hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dengan pengolahan Data Amos 21. Pengujian hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai T-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai C.R pada tabel 2 dengan nilai kritisnya yang identik dengan nilai t hitung, yakni 1,96 pada tingkat signifikansi 5 %. Jika nilai C.R. lebih besar daripada nilai kritisnya dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima, tetapi apabila nilai C.R. belum dapat mencapai nilai kritisnya pada tingkat signifikansi  $p > 0,05$ , maka hipotesis yang diajukan ditolak. Berikut disajikan output dari analisis menggunakan program Amos20 seperti pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Kesimpulan Hipotesis

| Hipotesis   | Nilai CR | Nilai P | T Hitung          | Hasil Uji  |
|---|----------|---------|-------------------|--|
| Ada hubungan kinerja guru terhadap prestasi siswa.        | 2.322    | 0,03    | <b>Signifikan</b> | H <sub>0</sub> ditolak<br>H <sub>a1</sub> diterima |
| Ada hubungan kinerja guru terhadap kompensasi Financial.  | 2.560    | 0,04    | <b>Signifikan</b> | H <sub>0</sub> ditolak<br>H <sub>a2</sub> diterima |
| Ada hubungan efektivitas pelatihan terhadap kinerja guru. | 2.256    | 0,24    | <b>Signifikan</b> | H <sub>0</sub> ditolak<br>H <sub>a3</sub> diterima |

Evaluasi pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Guru memiliki lintasan koefisien sebesar .377 dengan nilai CR 2.322. Karena nilai CR lebih besar dari nilai kritisnya dengan alpha 5% yaitu 1,96 maka artinya pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Siswa signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan pembentukan kinerja guru berpengaruh

positif terhadap prestasi siswa. Dengan demikian Hipotesis pertama diterima.

Evaluasi pengujian nilai Critical Ratio (CR), pengaruh kinerja guru terhadap kompensasi Financial memiliki lintasan koefisien sebesar .575 dengan nilai CR 2.560. Karena nilai CR lebih besar dari nilai kritisnya dengan alpha 5% yaitu 1,96 maka artinya pengaruh kinerja guru terhadap kompensasi Kompensasi Financial signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan kinerja guru akan langsung berpengaruh positif terhadap kompensasi Kompensasi Financial. Dengan demikian Hipotesis kedua diterima.

Evaluasi pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), pengaruh Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Guru memiliki lintasan koefisien sebesar .737 dengan nilai CR 2.256. Karena nilai CR lebih besar dari nilai kritisnya dengan alpha 5% yaitu 1,96 maka artinya pengaruh Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Guru signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan Efektivitas Pelatihan langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian Hipotesis ketiga diterima.

### Simpulan

Kinerja guru dinilai baik, namun efektivitas pelatihan pada SMAK Penabur perlu diperhatikan kembali dengan diberikan sosialisasi dan pelatihan terhadap guru melalui pihak Lembaga yang tersertifikasi. Kinerja Guru berpengaruh terhadap Prestasi Siswa. Hal ini disebabkan jika kinerja guru mampu memberikan pendidikan yang dapat membuat prestasi siswa semakin optimal. Efektivitas Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini di sebabkan karena dengan Pelatihan terhadap guru yang berkualitas, dapat mendukung kinerja dari guru sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa.

SMAK BPK Penabur hendaknya meningkatkan penerapan sistem Manajemen Internal yang terdiri dari 4 (empat) dimensi berdasarkan variabel terkait. Berdasarkan hasil analisis *Goodness of Fit* terdapat beberapa

indikator yang mendapatkan nilai terendah dalam uji CFA ini, yang menjadi dasar pemberian saran kepada SMAK BPK Penabur

Bagi kalangan akademik, dengan terbuktinya adanya pengaruh antara Kinerja Guru dan terhadap kompensasi Kompensasi Financial, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian yang terkait dengan peningkatan kualitas pengajar untuk dapat memberikan inovasi - inovasi dalam dunia akademik.

### Daftar Referensi

- Aritonang, K. T., 2005. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta". *Jurnal Pendidikan Penabur*, Juli. Issue 4.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dessler, G., 2012. *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey.
- Ditjen PMPTK, 2010. *Buku Kerja Pengawas Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Ghozali, I., 2004. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H., 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Mulyasa, E., 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Pandoyo & Sofyan, M., 2018. *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis*. Bogor: IN-MEDIA.
- Rusman, 2012. *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sukardi, 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor  
20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan  
Nasional.*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor  
14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan  
Dosen.*

Yuniarsih, T. & Suwatno, 2009. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.