



**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIER TERHADAP KINERJA GURU TK DI KECAMATAN JABUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

**Sinta Fathiyar Maulida**

**21901081407**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

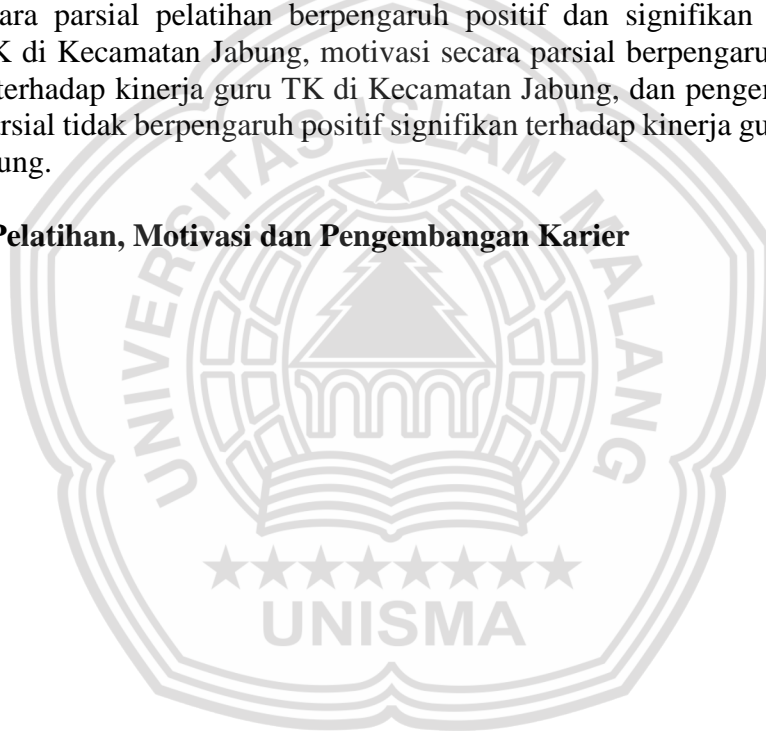
**JURUSAN MANAJEMEN**

**2023**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Sampel penelitian ini diambil dengan teknik *simple random sampling* atau sampel acak sederhana dengan menggunakan rumus slovin, jumlah sampel sebanyak 98 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menggunakan (Uji F) untuk pengujian hipotesis secara simultan dan (Uji t) untuk pengujian secara parsial. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, motivasi, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung. Sedangkan secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung, motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung, dan pengembangan karier secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung.

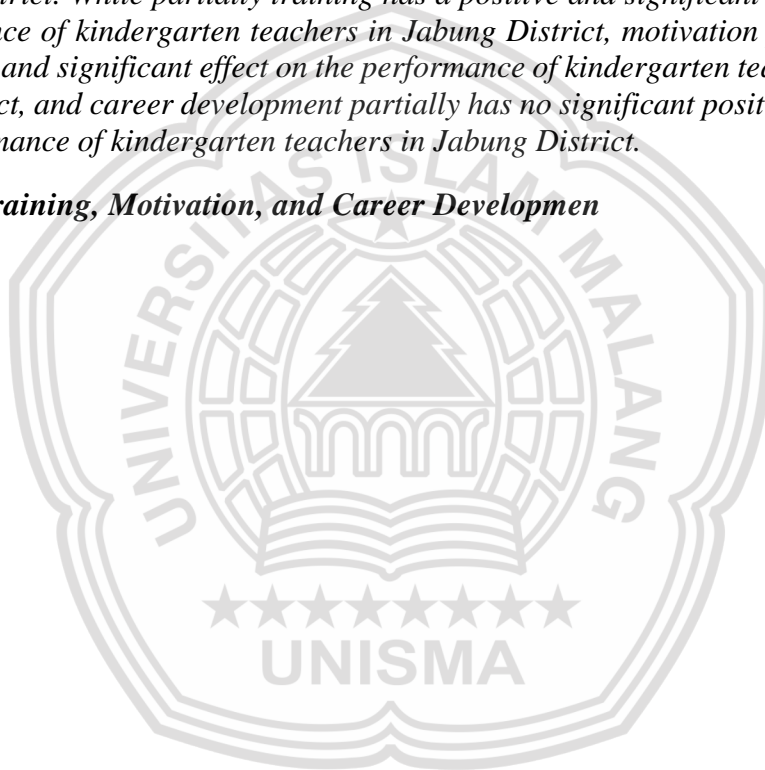
**Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi dan Pengembangan Karier**



## ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of training, motivation and career development on the performance of kindergarten teachers in Jabung District. The type of research used is quantitative. The sample of this research was taken by simple random sampling technique or simple random sample by using the slovin formula, the number of samples was 98 respondents. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. Using (F test) for simultaneous hypothesis testing and (t test) for partial testing. The results of this study indicate that simultaneously training, motivation, and career development have a positive and significant effect on the performance of kindergarten teachers in Jabung District. While partially training has a positive and significant effect on the performance of kindergarten teachers in Jabung District, motivation partially has a positive and significant effect on the performance of kindergarten teachers in Jabung District, and career development partially has no significant positive effect on the performance of kindergarten teachers in Jabung District.*

**Keywords: Training, Motivation, and Career Developmen**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam meningkatkan keberlangsungan suatu bangsa, dalam dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan yang sangat penting untuk mencetak kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan Undang-undang tentang sistem pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan berbangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Dalam dunia pendidikan guru merupakan komponen utama terciptanya pendidikan nasional yang baik. Oleh sebab itu kinerja guru harus di perhatikan agar kemajuan pendidikan nasional bisa dicapai.

Guru merupakan pendidik profesional sebagai fasilitator dengan tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (UU Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1). Sehingga siswa dapat belajar dan mengembangkan kemampuannya secara maksimal. Peran guru sangat berpengaruh dalam upaya mengembangkan kemampuan peserta didik dan menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas.

Salah satunya yaitu pada pendidikan taman kanak-kanak menurut Byrnes, bahwa pendidikan taman kanak-kanak itu penting, karena di usia inilah anak

membentuk pendidikan yang paling bagus. Di usia inilah anak-anak harus membentuk kesiapan dirinya menghadapi masa sekolah dan masa depan. Investasi terbaik yang bisa di berikan untuk anak-anak adalah persiapan pendidikan mereka di usia dini. (Kompasiana, 23 Juni 2016). Sehingga guru di taman kanak-kanak berbeda dengan guru di sekolah dasar atau jenjang pendidikan yang lain, guru di taman kanak-kanak harus lebih kreatif dan inovatif untuk menciptakan berbagai kegiatan yang dapat menstimulasi perkembangan peserta didik. Karena pendidikan pada taman kanak-kanak merupakan pendidikan yang paling fundamental untuk menentukan perkembangan selanjutnya.

Namun berbeda dengan yang terjadi di lapangan yang menunjukkan bahwa kinerja guru yang rendah seperti, pembelajaran satu arah tanpa adanya inovasi dan variasi padahal pada era sekarang para peserta didik lebih suka belajar dengan cara lebih kreatif dan tidak monoton, serta kurang menguasainya guru pada teknologi. Adapun data lembaga TK, pendidikan terakhir dan sertifikasi guru TK di Kecamatan Jabung sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Data lembaga TK dan jumlah guru**

No.	Nama Lembaga	Jumlah Guru
1.	TK Muslimat Az-zahra	3 orang
2.	TK Dharma Wanita Sukopuro	5 orang
3.	TK Dharma Wanita Pandansari II	3 orang
4.	TK Muslimat Baitul Muhlisin	2 orang
5.	TK Dharma Wanita Pandanrejo	4 orang
6.	TK Muslimat Sunan Giri	8 orang
7.	TK Dharma Wanita Ngadirejo	3 orang

8.	TK Sunan Kalijaga Bendo	3 orang
9.	TK PKK Jabung	2 orang
10.	TK Muslimat Roudhotus Salam	3 orang
11.	TK Dharma Wanita Krisik	2 orang
12.	TK Dharma Wanita Sidomulyo	3 orang
13.	TK Muslimat Bani Rouf	4 orang
14.	TK PGRI	3 orang
15.	TK PKK Gunung Jati	4 orang
16.	TK Dharma Wanita Slamparejo	4 orang
17.	TK Sunan Kalijaga Argosari	2 orang
18.	TK Muslimat Islamiyah	9 orang
19.	TK Dharma Wanita Kemantren	3 orang
20.	TK Dharma Wanita Pandansari I	3 orang
21.	TK Muslimat Roudhotul Jannah	3 orang
22.	TK Al-Quran Nurul Huda Sukopuro	3 orang
23.	TK Sunan Kalijaga Taji	2 orang
24.	TK Muslimat Arrohmah	2 orang
25.	TK Muslimat Mambaul Hidayah	5 orang
26.	TK Muslimat I	10 orang
27.	TK Kartika	4 orang
28.	TK Dharma Wanita Kemiri I	3 orang
29.	TK Dharma Wanita Sukolilo	10 orang
30.	TK Muslimat Al-Khoirot	4 orang
31.	TK Muslimat Al-falach	5 orang
32.	TK Dharma Wanita Kenongo	3 orang
33.	TK Dharma Wanita Kemiri II	3 orang
<b>Jumlah</b>		<b>130 orang</b>

Sumber : Dinas pendidikan Kecamatan Jabung, 2022



**Tabel 1.2 Data pendidikan terakhir guru TK di Kecamatan Jabung**

No.	Pendidikan	Jumlah Guru
1.	SMA	66 orang
2.	S1	64 orang
<b>Jumlah</b>		<b>130 orang</b>

Sumber : Dinas pendidikan Kecamatan Jabung, 2022

**Tabel 1.3 Data guru TK bersertifikasi di Kecamatan Jabung**

No.	Pendidikan	Jumlah Responden
1.	Guru Sertifikasi	39 orang
2.	Guru Non Sertifikasi	91 orang
<b>Jumlah</b>		<b>130 orang</b>

Sumber : Dinas pendidikan Kecamatan Jabung, 2022

Berdasarkan dari tabel 1.2 data pendidikan terakhir diketahui tingkat pendidikan terakhir guru TK yang ada di Kecamatan Jabung lebih di dominasi oleh pendidikan SMA sebanyak 66 orang guru dan 64 orang guru berpendidikan terakhir S1 paud, dimana jenjang pendidikan terakhir guru dapat mempengaruhi kualitas hasil pembelajaran dan akan berdampak pada proses pembelajaran seperti yang berpendidikan terakhir S1 Paud mungkin memiliki wawasan yang lebih luas karena mereka sudah dibekali dengan pengetahuan yang berfokus pada keguruan. Sedangkan bagi mereka yang berpendidikan terakhir SMA mungkin mereka lebih banyak menemukan masalah dalam pembelajaran karena mereka belum dibekali dengan wawasan yang berfokus untuk mendidik dan mengajar.

Sedangkan berdasarkan tabel 1.3 data guru bersertifikasi diatas lebih banyak guru yang belum bersertifikasi dari total 130 orang guru hanya 39 orang guru yang sudah bersertifikasi, dimana sertifikasi guru sangat penting sebagai upaya

untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan meningkatkan kualitas guru, dengan adanya guru yang sudah bersertifikasi dan guru yang belum bersertifikasi akan berdampak pada proses pembelajaran. Dampak dengan adanya guru yang bersertifikasi yaitu, guru dituntut lebih untuk meningkatkan mutu pembelajaran, sehingga akan berimbas pada prestasi peserta didik dan lembaga tersebut, tidak hanya itu metode belajar mengajar yang meningkat karena guru lebih kreatif dan inovatif, serta guru yang bersertifikasi kinerjanya akan lebih tinggi, Namun bukan berarti guru yang belum bersertifikasi kinerjanya rendah hanya saja mereka belum memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti sertifikasi guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir guru dan status guru yang bersertifikasi sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran dan hasil belajar. Maka dari itu sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan sekolah dapat tercapai.

Lailatussaadah (2015:23) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dalam kegiatan pembelajaran telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hasibuan (2019: 151) menyatakan bahwa kinerja yang baik dalam diri guru akan memberikan peranan yang besar pada upaya peningkatan kualitas proses pembelajaran. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan siswa yang memiliki prestasi belajar yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang berkualitas pula. Dapat dikatakan kinerja guru sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan prestasi belajar siswa.



Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah pelatihan. Mulyawan (2012:58) mengatakan bahwa pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, pelatihan diindikasikan untuk mengasah dan memperbanyak ketrampilan yang dimiliki, sehingga mempunyai peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kemampuan yang mendukung proses pembelajaran. Gala (2017:62) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang harus sering diikuti oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas guna meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Pelatihan yang diberikan bukan hanya berkaitan dengan pengetahuan tetapi skill dalam menguasai ruang kelas, menciptakan suasana pembelajaran yang efektif serta menciptakan kesan nyaman antara siswa dan guru. Pelatihan ini juga diperlukan agar guru semakin termotivasi secara terus menerus berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Hal ini sesuai dengan Helniha (2019) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, penelitian lain dilakukan oleh Sebayang dan Rajaguguk (2019) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi. Mulyasa (2003: 120) mengatakan bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja. Rashel (2016:213) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya dan

merupakan suatu dorongan yang timbul untuk melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting karena dapat mendorong semangat dalam bekerja yang berpengaruh pada hasil kinerja yang baik. Semakin tinggi motivasi seseorang semakin tinggi juga kinerjanya. tanpa adanya motivasi maka akan berdampak pada kinerja sehingga hasilnya kurang maksimal. Hal ini sesuai dengan Wijayanti (2018) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain juga dilakukan oleh Ajabar dan Marina (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan melakukan kegiatan pengembangan karier, pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting bagi seorang guru, jika pengembangan karir seorang guru meningkat maka pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat (Farin,2021:4). Menurut Rivai (2011:274) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah sebuah proses peningkatan kemampuan kinerja seseorang guna mencapai karier yang diinginkan, pengembangan karier harus dilakukan oleh guru karena akan berdampak pada kegiatan belajar mengajar dimana dalam kegiatan tersebut dibutuhkan ilmu yang tinggi untuk mencapai tujuan yang di tentukan, selain itu juga pengembangan karier dibutuhkan mengingat di era sekarang teknologi semakin maju maka guru juga harus mengikuti

perkembangan zaman yang terus berjalan. Agar guru siap menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Hal ini sesuai dengan Novitasari (2020) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain juga dilakukan oleh Mayangsari (2022) pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang yang ada, penulis mengambil judul tentang **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Pengembangan karier terhadap Kinerja guru TK di Kecamatan Jabung.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung ?
3. Apakah pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung ?
4. Apakah pelatihan, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung ?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier secara parsial terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya sebagai berikut :

#### 1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan manfaat dalam segi wawasan serta pengetahuan tentang penjelasan teori yang mencakup pelatihan, motivasi, pengembangan karier dan kinerja guru.

#### 2. Bagi Mahasiswa

Dapat menjadi informasi dan meningkatkan ilmu pengetahuan baru bagi pembaca dan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

#### 3. Bagi Guru TK di Kecamatan Jabung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam rangka untuk pengelolaan kinerja serta mendapat solusi yang efektif untuk memecahkan masalah kinerja guru TK yang ada di Kecamatan Jabung.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis dari pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru dengan studi pada Guru TK di Kecamatan Jabung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya yang sudah dijelaskan di atas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan Jabung.
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan Jabung
3. Variabel Pengembangan karier tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja guru TK di Kecamatan Jabung. Karena latar belakang pendidikan yang di miliki belum mampu menambah kompetensinya, bukan hanya itu saja setiap guru juga sudah diberikan kesempatan untuk mengembangkan kariernya melalui pelatihan tetapi hasilnya masih banyak yang belum bisa diterapkan dengan baik.
4. Variabel Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan jabung, sedangkan variabel Pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Jabung.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, dapat ditemukan beberapa saran sebagai berikut

### 1. Bagi Guru TK di Kecamatan Jabung

Bagi guru TK di Kecamatan Jabung diharapkan agar pelatihan dan motivasi, bisa dipertahankan atau bisa lebih ditingkatkan lagi agar kedua faktor tersebut bisa lebih baik lagi, sedangkan untuk pengembangan karier harus lebih diperhatikan agar tujuan pengembangan karier guru kedepannya lebih jelas dimana hal tersebut yang akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya pada penelitian yang sama. Diharapkan agar peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel yang lain yang lebih banyak lagi, serta diharapkan untuk menambah jumlah sampel agar memperoleh data lebih banyak dan informasi yang lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, R. M. (2019). *Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Prabumulih*. 3(2). <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp80>
- Bahri, S. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 18(1), 9–15. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1395/1541>
- Bariqi, M. D. (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 5(2). <https://doi.org/10.21107/jsmb>
- Barnawi, A. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. (R. K. Ratri, Ed.) (II). Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Byrnes, Kompasiana.com 23 Juni 2016. <https://tkistiqamah.com/mengapa-pendidikan-anak-usia-dini-sangat-penting/>
- Diawati dan Sugesti. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt . Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Cirebon)*. Jurnal Manajemen Bisnis, 1(1), 28–51. <https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/promark/article/view/196>
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Acman: Accounting and Management Journal, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Farin, S. E. (2021). *Perkembangan Karir Guru Untuk Keefektifan Pembelajaran Peserta Didik Pada Zaman Modern*. 1(2), 1–6.
- Fathoni, A. (2016). *Monitoring dan Evaluasi Program Pengembangan Karier Fungsional Guru Pada Tiga Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sukoharjo 2016*, 55–63. <http://hdl.handle.net/11617/7287>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gala, I. N. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Ipa Di Smp Se-Kota Poso*. <https://doi.org/10.22487/mitrasains.v5i2.71>
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, A. A. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Peningkatan Kinerja Guru Dalam Upaya Pencapaian Kualitas Proses Pembelajaran Di Sekolah*. Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam, 2(02), 149–159. <https://doi.org/10.36670/alamin.v2i02.23>

- Helniha. (2019). *Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Ambon*. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 13(2), 25–34. <https://doi.org/10.21067/jppi.v13i2.4750>
- Lailatussaadah, L. (2015). *Upaya Peningkatan Kinerja Guru*. *Intelektualita*, 3(1), 243106. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/196/0>
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mayangsari, R. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 1 Grogol Kediri*. *Benchmark*, 3(1), 11–23. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v3i1.253>
- Mulyawan, B. (2012). *Pengaruh Pengalaman Dalam Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru*, 11, 45–65. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/MKFIS/article/view/453>
- Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muspawi, M. (2021). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Novitasari, Dian. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta*. <https://fdokumen.com/document/pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan-kompensasi-e-novitasari-pdf-pt-bank.html>
- Novitasari, D. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sruweg Kebumen*. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/563/>
- Priansa, Donni Juni, 2014 *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Puspita, W. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta*. 1(1), 31–41. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/3/3>
- Rahsel, Y. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)*. *Jurnal Manajemen Magister*, 02(01), 213. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>
- Reza, R. A. (2019). *Pengaruh motivasi, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja guru pada madrasah aliyah negeri kota pekanbaru*. XI(3). <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/7830/6766>

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robin. S dan Coulter. M, 2007, *Manajemen*, Penerbit PT. Indeks, jakarta.
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)*. 1–10. <https://www.neliti.com/publications/75147/pengaruh-pelatihan-terhadap-kemampuan-kerja-dan-kinerja-karyawan-studi-pada-kary>
- Saleha. (2017). Skripsi: *Perbandingan Kinerja Guru Fisika Trsertifikasi Dan Belum Tersertifikasi Di Madrasah Se Kabupaten Jenepono*, <https://core.ac.uk/download/pdf/198220176.pdf>
- Sebayang, S., & Rajagukguk, T. (2019). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan*. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 2(2), 105–114. <http://www.methonomi.net/index.php/jm/article/view/127>
- Shaputra, A. R. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. VII(1). <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2654>
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif, Dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif, Dan R&D*. Edisi 2. Bandung Alfabeta
- Sulasmono, B. S., Wardani, K. W., Universitas, D., Satya, K., & Salatiga, W. (2017). *Peningkatan kinerja guru melalui pelatihan beserta faktor penentunya*. 27(2), 38–47. <https://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/view/5718/3708>
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 *tentang Sistem Pendidikan Nasional* Alinea Keempat. <https://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/591.pdf>
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen* Pasal 1 Ayat 1 <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>
- Wahyuni, D., Utami, H. nayati, & Ruhana, I. (2014). *Pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan tetap pt. Astra international, tbk daihatsu malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(1), 79288. <https://media.neliti.com/media/publications/79288-ID-pengaruh-pengembangan-karier-terhadap-pr.pdf>
- Wijayanti. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Smpn 1 Rowokangkung Lumajang*. *Proceedings*, 1(1), 360–371. <https://proceedings.itbwialumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/37/35>