

ANALISIS PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

TERHADAP KINERJA GURU

(Studi di SDN Tanjungrejo Kota Malang)

SKRIPSI

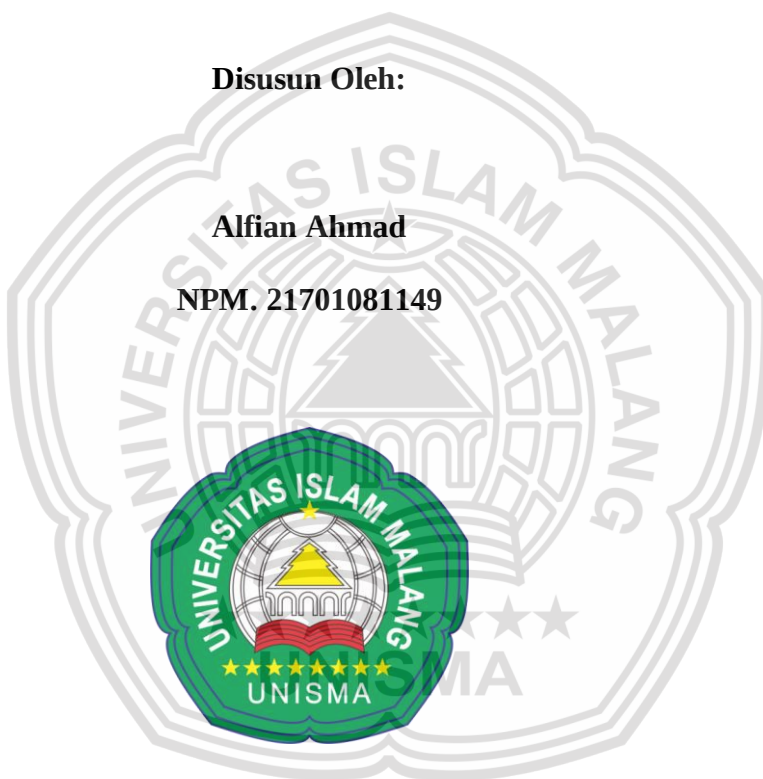
Diajukan Sebagai Salah satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh:

Alfian Ahmad

NPM. 21701081149



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

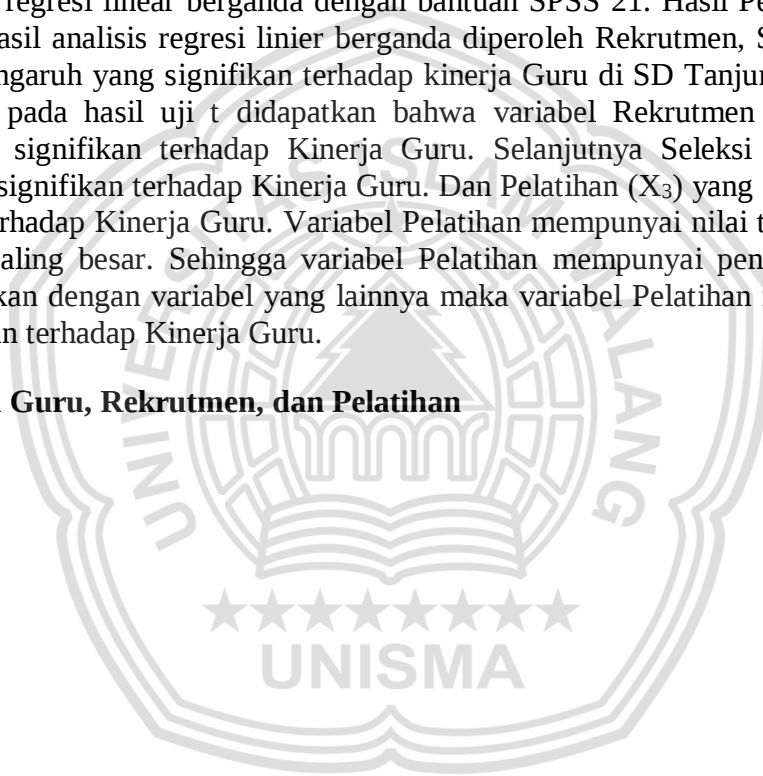
2021

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru (pada SDN Tanjungrejo Kota Malang). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Teori Arikunto digunakan untuk mengambil sampel, yaitu jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil sebagai sampel, demikian penelitian ini disebut sampel jenuh atau penelitian sensus. Sampel pada penelitian ini mencakup seluruh guru di SDN Tanjungrejo sejumlah 77 orang.

Untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini menggunakan uji Validitas, uji Reliabilitas, uji Normalitas, uji Multikolonieritas, dan uji Heterokedastisitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 21. Hasil Penelitian ini adalah Berdasarkan Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Rekrutmen (X_1), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya Seleksi (X_2), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dan Pelatihan (X_3) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Variabel Pelatihan mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Rekrutmen, dan Pelatihan

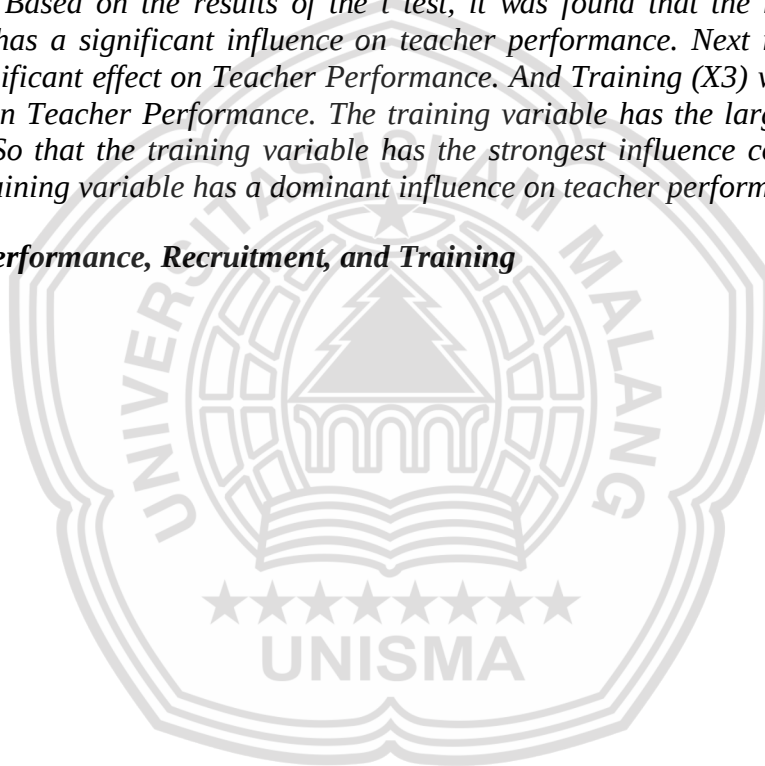


ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of recruitment, selection, and training on teacher performance (at SDN Tanjungrejo Malang City). This research is a quantitative research that aims to develop and use mathematical models, theories and hypotheses related to natural phenomena. Arikunto's theory is used to take samples, ie the total population is less than 100 then the entire population is taken as a sample, thus this research is called saturated sample or census research. The sample in this study included all 77 teachers at SDN Tanjungrejo.

To solve the problem in this study using the Validity test, Reliability test, Normality test, Multicollinearity test, and Heteroscedasticity test. This study uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 21. The results of this study are based on the results of multiple linear regression analysis obtained that recruitment, selection, and training have a significant influence on teacher performance at Tanjungrejo Elementary School, Malang City. Based on the results of the t test, it was found that the recruitment variable (X1), which has a significant influence on teacher performance. Next is Selection (X2), which has a significant effect on Teacher Performance. And Training (X3) which has a significant influence on Teacher Performance. The training variable has the largest t value and beta coefficient. So that the training variable has the strongest influence compared to other variables, the training variable has a dominant influence on teacher performance.

Keywords: *Teacher Performance, Recruitment, and Training*



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam memajukan perkembangan di setiap negara dalam pembangunan manusia. Oleh karenanya pendidikan sangat perlu untuk dikembangkan dari berbagai ilmu pengetahuan, karena pendidikan yang berkualitas dapat meningkatkan kecerdasan suatu bangsa, dan juga pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dimana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor pendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan. Tujuan pendidikan berdasarkan atas Pancasila mempunyai tujuan untuk meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian agar dapat membangun diri sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa (Mulyasa, 2005:55-56)

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga pendidikan yang berprofesi sebagai guru, dosen, konselor, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan keahliannya. Pendidikan memerlukan suatu lembaga

pendidikan, dimana lembaga pendidikan merupakan wadah berlangsungnya proses pendidikan atau belajar mengajar yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu menuju kearah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Suatu lembaga pendidikan akan bersaing secara kompetitif apabila dapat menghasilkan guru dan siswa berprestasi dan berkualitas. Untuk menghasilkan guru dan siswa yang berprestasi dan berkualitas, dibutuhkan suatu kinerja. Pendidikan yang baik dan guru yang efektif berusaha memikirkan perkembangan kepribadian peserta didik dan kehidupan, tetapi guru pun adalah pribadi, dan merupakan bagian dari proses pendidikan.

Dalam organisasi sekolah, guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Hal yang tidak kalah penting adalah guru yang dapat menjadikan dirinya sebagai bagian dari anak didik yang berusaha untuk memahami semua anak didik dan kata-katanya. Sebagai teladan guru harus memiliki kinerja dan kepribadian yang dapat dijadikan panutan. Kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dan kegigihan guru dituntut agar memiliki kinerja yang baik. Tenaga pendidik disadari sangat penting terutama di sekolah, maka perlu dilakukan proses rekrutmen tenaga pendidik yang benar. Proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan atas dasar kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga pendidikan. Proses rekrutmen yang baik di harapkan memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas serta membantu peserta didik untuk lebih mengembangkan potensinya. Tujuan dari proses rekrutmen tenaga pendidik yaitu agar dapat diketahuinya kualitas tenaga pendidik

yang akan mengajar di sekolah tertentu dengan harapan agar dapat menciptakan prestasi peserta didik (Murnawati, 2017:253).

Mekanisme penerimaan tenaga pendidik juga hendaknya mendapat perhatian yang utama karena tahap penerimaan calon-calon tenaga pendidik dapat dipilih dan diseleksi sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Seleksi yang salah dalam memilih tenaga pendidik dapat berpengaruh buruk bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran. Setelah proses rekrutmen dan juga seleksi proses selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah memberikan pelatihan kepada pelamar yang terpilih untuk meningkatkan wawasan dan kemampuan. Pendidik atau guru merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan pendidikan. Dipundak pendidik terletak tanggung jawab yang sangat besar guna upaya mengantarkan peserta didik ke arah tujuan yang dicita-citakan.

Pelatihan juga merupakan hal yang sangat penting harus dilakukan oleh lembaga pendidikan. Kinerja guru dapat meningkat jika tenaga pendidik dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan pekerjaan. Oleh karena itu, guru membutuhkan pelatihan untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan pekerjaan. Hal ini serupa dengan penelitian Nwokeiwu,(2015) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja dan cenderung memperbaiki kinerja. Tetapi banyak pelatihan guru yang tidak relevan untuk masa sekarang ini, tepatnya di kondisi pandemi COVID-19. Dengan adanya beberapa jenis pelatihan guru yang ada, tetapi dengan kondisi pandemi sekarang ini banyak yang tidak terealisasikan. Jadi perlu adanya pelatihan untuk menyesuaikan dengan pandemi COVID-19 seperti penelitan

Yudil,(2021) mengemukakan pelatihan webinar untuk para pendidik merupakan pilihan yang efektif meningkatkan kinerja dan kualitas guru dalam saat pandemi COVID-19. Dengan webinar, komunikasi interaktif sangat mudah dilakukan dan sumbangsih pengetahuan saling bermunculan. Selain itu, ini merupakan alternatif model pendampingan yang ramah terhadap larangan pemerintah atas *social distancing* disaat pandemi COVID-19.

Dalam hal ini penelitian dilakukan di SDN Tanjungrejo mulai dari 1,2,3,4, dan 5 yang beralamat di Kecamatan Sukun Kelurahan Tanjungrejo Kota Malang. Alasan memilih lokasi tersebut karena peneliti berasal dari daerah tersebut dan cukup mengetahui kondisi perkembangan di wilayah yang menjadi lokasi penelitian. Dan juga di daerah sini terjadi perbedaan dalam memilih sekolah SD. Karena SDN Tanjungrejo 3 merupakan sekolah dengan peringkat tertinggi pada tahun 2011/2012 dengan menempati posisi ke-7 dengan rata-rata 27,30. Berbanding terbalik dengan SDN 1,2,4, dan 5. SDN Tanjungrejo 2 yang menempati posisi ke-69 dengan rata-rata 24,79. Selanjutnya SDN Tanjungrejo 5 yang menempati posisi ke-98 dengan rata-rata 23,40. Selanjutnya SDN Tanjungrejo 4 yang menempati posisi ke-119 dengan rata-rata 22,81. Dan yang terakhir SDN Tanjungrejo 1 yang menempati posisi ke-214 dengan rata-rata 20,86 dilansir dalam *123dok.com*. Berdasarkan pernyataan diatas penulis ingin melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul: “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Studi Pada SDN Tanjungrejo Kota Malang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang?
4. Bagaimana pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang?
5. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang

4. Untuk menganalisis pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Guru di SD
Tanjungrejo Kota Malang
5. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SD
Tanjungrejo Kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, wawasan penelitian, dan rujukan ilmu pengetahuan berdasarkan teori-teori yang ada bagi pihak lain yang membutuhkan.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru serta untuk mengetahui sebesar apa pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru

b) Bagi Pihak Lainnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bisa menjadi referensi mengenai pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia pada Kinerja Guru

BAB V

Kesimpulan Dan Saran

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Guru. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), Pelatihan (X_3) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Hasil deskripsi variabel Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan didapatkan bahwa responden mempunyai persepsi yang baik.
2. Berdasarkan Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru di SD Tanjungrejo Kota Malang..
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Rekrutmen (X_1), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Seleksi (X_2), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
5. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Pelatihan (X_3) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
6. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan

dengan variabel yang lainnya maka variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Guru.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak sekolah dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari Pelatihan, karena variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Guru, sehingga Kinerja Guru akan meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Guru diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agustini, Dwi., Edi Mulyadi., Jarnawi Afgani Dahlan. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat). Vol 2, No 2 (2020)
- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia ; Konsep, Teori dan pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2003), h. 32.
- Berikut 15 Besar Peringkat SD di Kota Malang Berdasarkan Nilai USBN 2018. (3 Juni 2018). Diakses pada 14 Oktober, 2021. Dari artikel ilmiah: [Berikut 15 Besar Peringkat SD di Kota Malang Berdasarkan Nilai USBN 2018 - Suryamalang.com \(tribunnews.com\)](http://Berikut15BesarPeringkatSDdiKotaMalangBerdasarkanNilaiUSBN2018-Suryamalang.com)
- Cenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1996). Human Resource Management. United States of Amerika: John Wiley & Sons, Inc.
- Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.
- Dessler, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dessler. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- E. Mulyasa. 2007. Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E.Mulyasa,*Menjadi Guru Profesional, menciptakan, pembelajaran aktif dan menyenangkan*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2005), hlm.55-56.
- E.Mulyasa,*Menjadi Guru Profesional, menciptakan, pembelajaran aktif dan menyenangkan*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2005), hlm.55-56.
- Edison, E., Y. Anwar, dan I.Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eka Nuraini Rachmawati, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. (Yogjakarta:Ekonesia, 2004), h. 6

- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T, Hani, 2001, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: Cetakan Kelima belas.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara. Hasibuan, Malayu . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara, 2001
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 104
- Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* (Cet. I; Jogya: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 29-30.
- K.A Rahman, dkk, *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu MAN Insan Cendikia Jambi*, *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 9, Nomor 1, (Jambi: IAIN Sulthan Thalha Saifuddin, 2015), h. 13
- Kahiri, Muhammad Yudil. (2021). *Pelatihan Webinar sebagai Upaya Peningkatan Kinerja dan Kualitas Guru di Masa Pandemi*. *Jurnal Ilmu Pendidikan* Volume 3 Nomor 4 Tahun 2021 Halm 2212 - 2219

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik* (Cetakan ke-1). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Khan, A. A., Abbasi, S. O., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan. *Jornal of Business Management and Strategy*.
- Maisah, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Referensi, 2013), hal. 59
- Mangkunegara A.Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mathis Robert L dan John H.Jakcson.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,edisi pertama salmba empat jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad, H., Osman, A., & Edris, H. (2014). The Effect Of Human Resource Management Practices on Employee Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, Volume 3. page 129-134.
- Mu'iz, Abdul. Evi Silvana Muchsinati (2017). Analisis Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Empat Di Batam. *Journal of Accounting & management Innovation*, 01 (01), Hal 49-63.
- Murnawati, Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik pada SD Kalam Kudus Pekanbaru, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Volume 11, Nomor 2, (Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning, 2014), h. 253
- Nana Surahmad. 2016. *Kinerja Guru dan Dosen*. UNJ Jakarta
- Nawang, Dewi. 2020. Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. <http://etheses.iaianponorogo.ac.id>. diakses 12 desember 2021
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Strategik Oraganisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noe, R. A. (2000). *Employee Training and Development*. Singapore: The McGrawHill Companies, Inc.
- Noe, Raymond A John R. Hollenbeck, Barry Gehart, Patrick M. Wright. (2011)

- (terj. David Wijaya. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi enam. Jakarta: Selemba Empat.
- Nwokeiwu, D. J., Fields, D., & Nwosu, D. E. (2015). Perceived Impact of Training and Development on Job Satisfaction and Performance among Nigerian Railway Staff. *The International Journal Of Business & Management*.
- Nwokeiwu, D. J., Fields, D., & Nwosu, D. E. (2015). Perceived Impact of Training and Development on Job Satisfaction and Performance among Nigerian Railway Staff. *The International Journal Of Business & Management*
- Patimah, Siti. 2015. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung. Vol.3, No. 1, Januari 2015
- Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (Jakarta: CV Eko Jaya,2005),hal. 26
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Rachman, Herlinda (2019). Analisis Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Kinerja Inovasi Kantor Pos Pusat Yogyakarta. *Among Makarti* Vol.12 No.24, Desember 2019
- Rangking Nilai Tertinggi Tahun 2011/2012 Kota Malang. Diakses pada 10 Desember 2021. Dari artikel ilmiah: [RANKING NILAI TERTINGGI TAHUN 2011/2012 KOTA MALANG \(123dok.com\)](http://123dok.com)
- Rivai Veithzal.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta
- Sardiman. 2011, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Rajawali Pers, Jakarta
- Saryono, Joko (2020) Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bri Syariah Kc Palembang A Rivai. Diploma thesis, UIN Raden Fatah Palembang. <http://repository.radenfatah.ac.id/id/eprint/7681>
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siregar Yamin.2017.Studi Kelayakan Bisnis, Edisi Kedua, Penerbit : Salemba Empat, Medan

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian bisnis*, Bandung: Alfabeta,

Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), h. 47.

Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Undang-undang RI, No. 20. 2003 *tentang Sisdiknas*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm.3

Undang-undang RI, No. 20. 2003 *tentang Sisdiknas*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm.3

Wibowo, Agus. 2013. *Akuntabilitas Pendidikan Upaya Meningkatkan Mutu dan Citra Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

