

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIS, PELATIHAN DAN PERKEMBANGAN
KARIER TERHADAP KINERJA GURU NEGERI SE KECAMATAN BATANG**

Imam Dwi Ajitama¹, Ngurah Ayu², Bunyamin³
Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang
email: imamdwiajitama@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of pedagogical competence on teacher performance, to determine the effect of training on teacher performance, to determine the effect of career development on teacher performance, to determine the effect of pedagogical competence, training, and career development on teacher performance. This type of research is a quantitative and descriptive type of correlation. The population in this study were all public elementary school teachers in Batang District, Batang Regency. The population size in this study was 505 teachers at public elementary schools in Batang District, Batang Regency. The sampling technique is simple random sampling with sloving formula obtained 100 samples. The data collection method used is the questionnaire method. Data analysis used descriptive analysis, requirements test and hypothesis testing which includes simple linear regression analysis and multiple regression analysis. The SPSS for Windows version 25 program was used to analyze the data. The results showed that: 1) there was an effect of teacher pedagogical competence on teacher performance (Y) for public elementary school teachers in the Batang district, tcount (2.803> ttable (1.66071)., 2)) there is an effect of training on teacher performance (Y) for public elementary school teachers in Batang sub-district, obtained tcount (2.501> ttable (1.66071), 3) there is an effect of career development on teacher performance (Y) for public elementary school teachers in Batang district, the calculation is obtained tcount (9.589) > ttable (1.66071). 4) The calculated F value is greater than F table, namely 162.667 > F table 2.70 with a significance level of 0.000 <0.05, meaning that the resulting regression model is fit and significant, so the regression model is feasible to use. Suggestions in this study teachers and principals can improve the implementation of learning by increasing learning that is more innovative and creative so that children can improve their learning outcomes.

Keywords: *Pedagogical Competence, Training, and Career Development on Teacher Performance.*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogis terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh perkembangan karier terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogis, pelatihan, dan perkembangan karier terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif

dan jenis diskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kabupaten Batang. Besar populasi dalam penelitian ini adalah 505 orang guru di SD Negeri di Kecamatan Batang Kabupaten Batang. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling dengan rumus sloving diperoleh 100 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Analisis data yang digunakan analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi ganda. Untuk menganalisis data digunakan program SPSS for windows versi 25. Hasil penelitian diperoleh bahwa : 1) ada pengaruh kompetensi pedagogis guru terhadap kinerja guru (Y) pada Guru SD Negeri se kecamatan Batang diperoleh $t_{hitung} (2,803) > t_{tabel} (1,66071)$., 2) ada pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Guru SD Negeri se Kecamatan Batang diperoleh $t_{hitung} (2,501) > t_{tabel} (1,66071)$, 3) ada pengaruh perkembangan Karier terhadap Kinerja Guru (Y) pada Guru SD Negeri se Kecamatan Batang perhitungan diperoleh $t_{hitung} (9,589) > t_{tabel} (1,66071)$. 4) Nilai F hitung lebih besar dari F tabel yakni $162,667 > F_{tabel} 2,70$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bahwa model regresi yang dihasilkan adalah fit dan signifikan, sehingga model regresi tersebut layak untuk digunakan. Saran dalam penelitian ini guru dan kepala sekolah dapat meningkatkan pelaksanaan pembelajaran dengan meningkatkan pembelajaran yang lebih inovatif dan kreatif dengan sehingga anak-anak dapat meningkatkan hasil belajarnya.

Kata kunci: *Kompetensi Pedagogis, Pelatihan, dan Perkembangan Karier terhadap Kinerja Guru.*

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah segala situasi dalam hidup yang mempengaruhi pertumbuhan seseorang. Pendidikan ialah pengalaman belajar. Pendidikan menurut definisi alternatif atau luas terbatas adalah usaha dasar yang keluarga, masyarakat dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran yang berlangsung di sekolah dan luar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan hidup sekarang atau yang akan

datang (Kompri, 2015: 35). Unsur-unsur yang membangun pendidikan adalah guru atau pendidik.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang

termasuk seorang guru. Menurut Rusman (2014: 50) kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja". Kinerja guru juga dapat

ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi- kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi.

Guru adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik dan mengajarkan anak didik dengan pengalamanyang dimilikinya, baik dalam wadah formal maupun wadah nonformal. Untuk itu guru harus memiliki kompetensi. Guru dituntut untuk mempunyai kompetensi guru.

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikny. Dalam Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 pasal 29 ayat 2 bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Dalam konteks sistem pendidikan nasional tersebut, seorang pendidik harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Nurwahida, 2017). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain, guru, siswa, sarana dan prasarana serta faktor pendukung seperti kurikulum.

Seorang guru harus mempunyai kompetensi yang baik agar mampu merancang dan mengimplementasikan berbagai metode pembelajaran yang dianggap cocok dengan minat dan bakat serta sesuai dengan taraf kemampn siswa termasuk didalamnya berbagai sumber dan media pembelajaran. Dalam Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi. Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh menjadi empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogis, profesional, kepribadian sosial. Kompetensi pedagogis bagaimana seorang guru mampu memahami karakter peserta didik, mampu menerapkan metode pembelajaran, serta menanamkan rasa tanggung jawab dalam dirinya sebagai

guru dan ikhlas mengembangkan tugas sebagai pendidik.

Begitu pentingnya kompetensi pedagogis guru, maka diperlukan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pedagogis guru. Menurut Rivai (2014: 164), bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian pelatihan merupakan pendidikan pegawai termasuk di dalamnya guru yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian pelatihan (diklat).

Disamping itu, pengembangan karier juga merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerja guru. Pengembangan karier guru terwujud dalam kelancaran kenaikan pangkat/jabatan ke jenjang yang

lebih tinggi maupun promosi menjadi kepala sekolah atau jabatan lain yang sesuai. Secara prinsip, pedoman yang mengatur peningkatan dan pengembangan karier pendidik harus dipersiapkan secara matang, sederhana, dan dapat membantu meningkatkan kualitas pendidik (Daryanto, 2013: 205). Pemerintah menyiapkan kebijakan dan pedoman perkembangan karier guru yang mengacu pada penghargaan atas profesionalitas guru. Secara prinsip, pedoman yang mengatur peningkatan dan pengembangan karier pendidik harus dipersiapkan secara matang, sederhana dan dapat membantu meningkatkan kualitas pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah, diketahui bahwa secara garis besar hasil supervisi akademik menunjukkan hasil yang baik. Kebanyakan guru sudah mampu melakukan pembelajaran dengan baik. Mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut. Hanya ada beberapa guru saja yang masih perlu dilakukan coaching oleh kepala sekolah sehingga dapat menjadi bahan masukan

pengembangan diri guru. Ada beberapa guru yang masih kurang dalam kesadaran pengumpulan administrasi guru kelas secara periodik, penggunaan media pembelajaran yang masih kurang sesuai dengan kodrat zaman. Hal ini diduga dapat disebabkan salah satunya karena belum meratanya kesempatan untuk memperoleh pelatihan untuk semua guru.

Menurut beberapa guru, proses kenaikan pangkat guru yang rumit dan memakan waktu yang lama sehingga masih ada guru yang merasa kesusahan dalam mengurus birokrasi pindah tugas, bagi guru yang ditempatkan jauh dari tempat tinggal. Masih kurangnya kesempatan guru untuk mendapatkan pelatihan profesionalisme kerja yang dibutuhkan. Dalam rentang waktu 2018-2021 sebanyak 59 (24%) dari 251 guru PNS yang mengalami kenaikan pangkat dan golongan.

Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat

mengembangkan kompetensi kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karier, sehingga guru akan lebih berkompeten. Akan tetapi, berdasarkan hasil pengamatan, antusiasme guru untuk mengikuti pelatihan diduga masih belum optimal. Sebagai contoh untuk kegiatan pelatihan guru penggerak, Kecamatan Batang dimulai pada angkatan 6 dan sekarang masih berlangsung sampai angkatan 7. Untuk angkatan 6 hanya ada 6 guru sekolah dasar yang lolos mengikuti pelatihan calon guru penggerak. Sedangkan untuk angkatan 7 hanya ada 2 guru sekolah dasar yang lolos mengikuti pelatihan calon guru penggerak.

Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan lebih berkompeten.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi Pedagogis, Pelatihan, dan Perkembangan Karier terhadap Kinerja

Guru Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Batang”.

Indikator-indikator kinerja guru meliputi:

- a. Perencanaan Kegiatan Pembelajaran. Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran guru dituntut menyusun rencana pembelajaran, penyusunan perencanaan pembelajaran akan mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya, Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan, efektif dan efesien. Perencanaan pembelajaran diantaranya RPP, silabus, program semester, dan program tahunan.
- b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran. Setelah menyusun rencanapembelajaran, tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan aktivitas utama di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya, penjelasan materi harus mudah

dipahami,

penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagipara siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya.

- c. Evaluasi Hasil Pembelajaran Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus dievaluasi agar dapat diketahui apakah yang telah direncanakan sesuai dengan realisasinya dan tujuan yang ingin dicapai, serta untuk mengetahui apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan, juga dapat mengetahui apakah metode pembelajarannya telah tepat sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan serta harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang beberapa uraian di atas, disimpulkan bahwa dimensi dari kinerja guru meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran,

pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan jenis diskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kabupaten Batang. Besar populasi dalam penelitian ini adalah 505 orang guru di SD Negeri di Kecamatan Batang Kabupaten Batang. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling dengan rumus sloving diperoleh 100 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Analisis data yang digunakan analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi ganda. Untuk menganalisis data digunakan program SPSS

for windows versi 25.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kompetensi pedagogis

guru (X_1), pelatihan (X_2), dan perkembangan karier (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil analisis penelitian ini dapat diketahui:

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kompetensi pedagogis guru (X_1), pelatihan (X_2), dan perkembangan karier (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil analisis penelitian ini dapat diketahui:

1. Kompetensi pedagogis guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y) pada Guru SD Negeri se-Kecamatan Batang

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada variabel kompetensi pedagogis guru diketahui bahwa rata-rata kompetensi pedagogis guru termasuk cukup baik. Guru sudah menguasai pemahaman guru terhadap peserta didik, dimana guru memahami karakteristik siswa dan kondisi siswa dalam pembelajaran secara efektif dan efisien. Guru sudah mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran dengan baik.

Dengan adanya kompetensi pedagogis yang baik, maka guru

memiliki kemampuan pribadi, antara lain pengetahuan, wawasan, kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola pembelajaran dengan baik. Guru juga menjadi inovator yaitu tenaga pendidik yang mampu berkomitmen terhadap upaya perubahan dan tanggap terhadap informasi yang mendorong ke arah yang lebih baik. Guru juga memiliki visi kependidikan dan keguruan yang mantap dan perspektif yang luas sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan, siap menerima perubahan.

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Intinya, kompetensi merujuk kepada kemampuan seseorang, dalam menjalankan tugasnya. Dalam Depdiknas (2004:9) dijelaskan bahwa “kompetensi pengelolaan pembelajaran” dapat

dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian. Dari sumber yang sama, terdapat penjelasan bahwa kompetensi guru dalam penyusunan rencana pembelajaran meliputi : 1) Mampu mendeskripsikan tujuan; 2) Mampu memilih materi; 3) Mampu mengorganisir materi; 4) Mampu menentukan metode/strategi pembelajaran; 5) Mampu menentukan sumber belajar /alat peraga pembelajaran; 6) Mampu menyusun perangkat penilaian; 7) Mampu menentukan teknik penilaian; dan 8) Mampu mengalokasikan waktu.

Seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik maka akan menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan teori Majid dalam Rohaman (2020) bahwa kompetensi yang dimiliki setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi dimaksud akan terwujud dalam

bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Hal ini diperkuat penelitian Rohman (2020) bahwa kompetensi guru akan terwujud dalam bentuk kinerja guru yang tinggi.

2. Pelatihan (X2) terhadap kinerja guru

(Y) pada Guru SD Negeri se-Kecamatan Batang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pelatihan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa pelatihan adalah kebutuhan yang harus sering diikuti seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Pelatihan guru sudah dapat dipergunakan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari pengawai sesuai dengan keinginan organisasi. Pelatihan

mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal, pelatihan mempunyai makna yaitu menguasai keterampilan-keterampilan tertentu baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang diperlukan dalam profesi tertentu. Hasil penelitian diperoleh guru sudah mengikuti pelatihan dan mengaplikasikan hasil pelatihan yang telah diikuti pada pembelajaran sehingga proses belajar mengajar serta keikutsertaan guru-guru dalam pelatihan menjadi optimal.

Hasil penelitian ini memberikan makna semakin baik pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja guru mengajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa dalam Gala (2022) bahwa guru yang mempunyai kinerja tinggi maka akan meningkatkan kompetensinya baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Demikian pula penelitian oleh Gala (2022) bahwa terjadi perubahan yang signifikan bagi guru yang mengikuti pelatihan baik dari

pengetahuan maupun keterampilan menjadi lebih baik sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja guru tinggi.

3. Perkembangan Karier (X3) terhadap kinerja guru (Y) pada Guru SD Negeri se-Kecamatan Batang

Berdasarkan hasil penelitian bahwa perkembangan karier guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri se Kecamatan Batang. Pengembangan karir yang dilakukan sekolah yaitu meliputi peningkatan potensi diri seperti adanya pelatihan, diklat, workshop dan MGMP dan sebagainya, sehingga dengan demikian memberikan perhatian tersendiri pada karir guru akan meningkatkan moral mereka, loyalitas dan komitmen mereka pada organisasi. Bagi guru pengembangan karir dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (guru), sehingga terwujudlah moral yang dapat meningkatkan semangat kerja. Apabila kondisi

tersebut dapat terwujud maka secara langsung akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dari Musa Djamaludin (2009) dan Ni Luh Putu Ariesta (2016) yang diperoleh menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. 2013. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: RinekaCipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Hamzah, B. Uno. 2014. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di*

- Indonesia. Jakarta: PT. PRestasi Pustakarya.
- Hasan, Z. 2017. *Upaya Pengembangan Karir Guru melalui Peningkatan Kualifikasi Akademik dan Profesionalisme (Studi pada Guru-guru SMP di Kabupaten bengkalis)*. Jurnal Akademika. 13 (2), 129-137.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herayati, Y & Mumuh 2014. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Herayati, Y & Mumuh, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Indrafachrudi, S. 2016. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Jasmani & Mustofa, Syaiful. 2013. *Supervisi Pendidikan: Trobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan KerjaPengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kurniasih, I., dan Sani, B. 2017. *Kupas Tuntas Kompetensi Pedagogik: Teori dan Praktik*. Jakarta: Kata Pena.
- Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- _____. 2018. *Manajemen Pendidikan Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Musfah, Jejen. 2015. *Peningkatan Kompetensi guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Bogor: Kencana PrenadaMedia Group.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta: In Media.
- Mulyasa, 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung;; Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UniversitasIndonesia.
- Munandar, A. S. 2014. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Poerwadarminta. 2011. *Kamus BahasaIndonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto Ngalim. 2016. *Administrasi*

- dan Supervisi Pendidikan.*
Bandung: PT. Remaja
Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor
101 Tahun 2000 tentang
Pendidikan dan Pelatihan
Jabatan Pegawai Negeri
Sipil.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan
dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia.* Jogjakarta:
Alfabeta.
- Purwanto Ngalim. 2016.
*Administrasi dan Supervisi
Pendidikan.* Bandung: PT.
Remaja Rosdakarya.
- Purwanto Ngalim. 2016.
*Administrasi dan Supervisi
Pendidikan.* Bandung: PT.
Remaja Rosdakarya