Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset
Volume 4, Nomor 6, November 2026
e-ISSN: 2988-5418; p-ISSN: 2988-6031, Hal. 273-281
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i6.2921
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Hidayatullah Palembang

Muhammad Rafi[1], Heriyanto[2*], Trisninawati[3]
[1-3] Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Indonesia
Email: rafii081200@gmail.com[1], heriyanto@binadarma.ac.id[2], trisninawati@binadarma.ac.id[3]
**Penulis Korespondensi: heriyanto@binadarma.ac.id*

Abstract. This research tends to scrutinize the impact of human resource competency development on improving teacher performance at Hidayatullah Islamic Boarding School in Palembang. The research applied a quantitative survey approach. The population and sample involved 33 teachers and were determined using a census method. Data were gathered throughout a five-point Likert-scale questionnaire and scrutinized employing reliability, validity, normality, and simple linear regression tests. The descriptive outcomes show that human resource competency development obtained an average score of 4.34, categorized as very good. The knowledge indicator obtained 4.28, skills 4.33, attitude 4.35, and experience 4.35. Teacher performance obtained an average score of 4.46, also categorized as very good, with lesson planning at 4.54, learning implementation at 4.46, learning outcome assessment at 4.29, and professional development at 4.53. All questionnaire items were reliable and valid. The normality test presented normally distributed data. Simple linear regression produced a regression coefficient of 0.845, a t-value of 9.984, and a significance value of 0.000. The coefficient of determination was 0.566, indicating that competency development explained 56.6% of the variation in teacher performance, while the remaining 43.4% was explained by another factors out of the research. Therefore, human resource competency development has a significant and positive impact on teacher performance improvement.

Keywords*: Human resource competency development; Islamic boarding school; Teacher competency; Teacher performance; Teacher Professional Development.*

Abstrak. Penelitian ini mempunyai tujuan yakni menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pada pengembangan kinerja tenaga pendidik di Pondok Pesantren Hidayatullah Palembang. Penelitian memakai pendekatan kuantitatif melalui teknik survei. Populasi serta sampel penelitian mencakup 33 tenaga pendidik dan ditentukan menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan dengan kuesioner melalui skala Likert lima tingkat, kemudian dianalisis memperlihatkan uji reliabilitas, validitas, normalitas, serta regresi linear sederhana. Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwasanya pengembangan kompetensi SDM memperoleh rerata 4,34 serta mencakup pada kategori sangat baik. Indikator pengetahuan memperoleh rata-rata 4,28; keterampilan 4,33; perilaku 4,35; dan pengalaman 4,35. Kinerja tenaga pendidik memperoleh rata-rata 4,46 dan juga berada pada kategori sangat baik, dengan rata-rata perencanaan pembelajaran 4,54; pelaksanaan pembelajaran 4,46; penilaian hasil pembelajaran 4,29; dan pengembangan profesional 4,53. Seluruh item instrumen dikatakan reliabel serta valid. Uji normalitas memperlihatkan data memiliki distribusi normal. Hasil regresi linear sederhana menghasilkan koefisien regresi 0,845 dengan nilai t sebesar 9,984 serta signifikansi 0,000. Koefisien determinasi sebesar 0,566 memperlihatkan bahwasanya pengembangan kompetensi SDM menerangkan 56,6% variasi kinerja tenaga pendidik, sedangkan 43,4% dipengaruhi faktor lainnya di luar penelitian. Maka, pengembangan kompetensi SDM memberi pengaruh signifikan sekaligus positif pada peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Kata kunci: Kompetensi Guru; Kinerja Guru; Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia; Pengembangan Profesional Guru; Pesantren.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan ialah salah satu unsur fundamental pada pembangunan sumber daya manusia (SDM) karena dengan pendidikan, seseorang mendapat keterampilan, pengetahuan, kemampuan, hingga nilai yang diperlukan dalam melewati perubahan sosial maupun kemajuan ilmu pengetahuan. Keberhasilan pendidikan bukan sekadar ditetapkan dari kurikulum, sarana maupun prasarana, namun sekaligus dari kualitas tenaga pendidik yang berhadapan langsung dengan siswa. Pada aktivitas pembelajaran, tenaga pendidik berperan untuk merencanakan

Naskah Masuk: 28 Juli 2026; Revisi: 29 Agustus 2026; Diterima: 30 September 2026; Tersedia: 01 November 2026

pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melakukan penilaian, memberikan umpan balik, serta mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan.

Pondok pesantren memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan lembaga pendidikan umum. Selain menjalankan fungsi pendidikan formal, pesantren juga menekankan pembentukan karakter, akhlak, keimanan, dan pembiasaan nilai-nilai keislaman. Kondisi tersebut menuntut tenaga pendidik memiliki kompetensi yang bukan sekadar terkait akan keterampilan pedagogik dan profesional, namun sekaligus kemampuan beradaptasi dengan lingkungan pendidikan pesantren (Febriyanti., et al 2024). Hidayatullah di Sumatera Selatan berkembang sebagai lembaga dakwah dan pendidikan yang mengintegrasikan pendidikan keagamaan dengan pendidikan formal. Pondok Pesantren Hidayatullah Kenten Laut menyelenggarakan pendidikan formal pada jenjang TK, SD, dan SMP serta kegiatan pembinaan kepesantrenan. Selanjutnya, Subandi, Putri, Sanusi, dan Kusumaningrum (2025) menyebutkan bahwa strategi pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidik lewat pelatihan, pembelajaran berbasis teknologi, dan pengembangan profesional dapat memperbarui kualitas sumber daya manusia di suatu pendidikan.

Dalam praktiknya masih terdapat kebutuhan pengembangan kompetensi, antara lain kemampuan memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi yang belum sepenuhnya merata, perbedaan kualitas penyusunan perangkat ajar, variasi metode pembelajaran yang belum optimal, serta kebutuhan peningkatan kreativitas dalam mengembangkan media pembelajaran inovatif (Raharja Nashir., et al 2022). Keberagaman latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan kemampuan profesional juga menjadi tantangan dalam merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan setiap tenaga pendidik (Irnie Victorynie, Ahmad Khumaidi, 2024).

Hattie, J. (2023) menyebutkan pengembangan kompetensi menjadi penting karena kompetensi yang lebih baik dapat membantu tenaga pendidik menjalankan tugas secara efektif. Armstrong (2021) memandang pengembangan kompetensi sebagai proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku kerja agar individu bisa memberi kontribusi yang lebih optimal untuk organisasi. Lumbanraja, Lubis, dan Nadapdap (2024) melalui kajian Johari Window Theory juga menempatkan kompetensi sumber daya manusia sebagai faktor penting yang berkaitan dengan keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks pendidikan, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, workshop, pembinaan, supervisi, berbagi praktik baik, dan pembelajaran profesional berkelanjutan (Mangkunegara 2021).

Sejumlah penelitian sebelumnya memperlihatkan terdapat korelasi positif antara kompetensi dengan kinerja guru. Muazza (2021) menekankan pentingnya kompetensi profesional dalam mendukung kinerja guru. Rahman (2022) menunjukkan pentingnya

pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, seminar, dan pendidikan berkelanjutan. Fatimah dan Zainuddin (2022) juga menguji kompetensi bersama disiplin kerja dan kompensasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru. Namun, penelitian yang secara khusus menguji pengembangan kompetensi SDM terhadap kinerja tenaga pendidik pada lembaga pendidikan berbasis pesantren masih cenderung terbatas. Dengan begitu, studi ini diarahkan demi menguji pengaruh tersebut pada Pondok Pesantren Hidayatullah Palembang.

Rumusan masalah penelitian adalah apakah pengembangan kompetensi SDM memberi pengaruh pada pengembangan kinerja tenaga pendidik di Pondok Pesantren Hidayatullah Palembang. Tujuan penelitian adalah menganalisis besarnya pengaruh tersebut secara empiris. Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat teoritis bagi pengembangan kajian MSDM dalam bidang pendidikan dan manfaat praktis untuk pengelola pesantren terkait perancangan program pengembangan kompetensi tenaga pendidik.

2. KAJIAN TEORITIS

Grand theory yang digunakan pada studi ini yakni *Human Resource Competency Theo*ry yang dijelaskan melalui pendekatan Johari Window Theory. Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan oleh Lumbanraja, Lubis, dan Nadapdap (2024), Johari Window Theory merupakan teori yang dapat digunakan sebagai grand theory dalam penelitian mengenai kompetensi sumber daya manusia. Teori ini menjelaskan bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan individu untuk menjalankan tugasnya hingga memberi dampak terhadap pengembangan kinerja organisasi (Lumbanraja., et al 2024).

Dalam penelitian ini pengembangan kompetensi SDM dioperasionalkan melalui empat indikator, yaitu pengetahuan (*knowledge),* keterampilan (*skills*), perilaku (*attitude*), dan pengalaman (*experience*). setelah hasil penelitian tersebut, Vera Eunike., et al (2022) memberi pendapat yakni keempat indikator tersebut saling bertautan dalam tingkatan kinerja tenaga pendidik. Pengetahuan berkaitan dengan penguasaan materi dan informasi yang diperlukan dalam pekerjaan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) mengacu pada (Permen PANRB Nomor 16 Tahun 2009), yaitu penilaian terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru.

Dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Pangestu dan Wijaya (2022) membuktikan bahwa sarana dan prasarana juga memberikan dampak positif untuk peningkatan kinerja guru agar dapat mendukung proses belajar. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan menerapkan pengetahuan, termasuk penggunaan metode, media, dan teknologi pembelajaran (Luturkey, G., dan Yugopuspito 2022). Perilaku berkaitan dengan komitmen, tanggung jawab, keterbukaan terhadap kritik, dan sikap profesional. Pengalaman berkaitan

dengan pengalaman kerja dan kemampuan menerapkan hasil pelatihan maupun pembelajaran profesional dalam pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini memakai metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dipakai sebab pada hakikatnya pendekatan kuantitatif memakai angka untuk menjadi ukuran datanya. Tujuannya demi memberi deskripsi statistik, penjelasan atau korelasi. Studi ini dilakukan di pondok pesantren Hidayatullah Palembang, Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik yang berjumlah 33 orang. Karena banyaknya populasi relatif kecil, semua anggota populasi ditetapkan menjadi sampel penelitian menggunakan metode penyebaran kuisioner. Data primer diperoleh dengan kuesioner memakai skala Likert 5 tingkat, sementara data sekunder didapat melalui dokumen maupun informasi pendukung lembaga. Variabel independen adalah pengembangan kompetensi SDM (X), yang diukur melalui pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman. Variabel dependen adalah kinerja tenaga pendidik (Y), yang diukur melalui pembuatan rencana pembelajaran, penyelenggaraan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, serta pengembangan profesional.

Analisis data diselenggarakan dengan uji reliabilitas, uji validitas, uji normalitas *Shapiro-Wilk*, dan regresi linear sederhana. Uji validitas menggunakan corrected item-total correlation. Instrumen disebut reliabel bila *Cronbach's Alpha* > 0,60 (R. *Dinda Thali*a, 2024). Uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* karena jumlah responden 33. Uji hipotesis diselenggarakan melalui uji t dalam taraf signifikansi (sig.) 5%, sedangkan koefisien determinasi dipakai dalam memahami besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y (Sugiyono, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 33 tenaga pendidik. Berlandaskan masa kerja, sejumlah 15 responden (45,45%) mempunyai masa kerja < 5 tahun, 10 responden (30,30%) mempunyai masa kerja 5–10 tahun, dan 8 responden (24,24%) mempunyai masa kerja > 10 tahun. Berdasarkan jenjang mengajar, responden terdiri atas 4 tenaga pendidik TK (12,12%), 10 tenaga pendidik SD (30,30%), dan 19 tenaga pendidik SMP (57,58%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	54,5
	Perempuan	15	45,5
Usia	20–30 tahun	11	33,33
	31–40 tahun	11	33.33
	41 – 50 tahun	8	24,24
	>50 tahun	3	9,09
Pendidikan	SMA	12	36,36
	Diploma	1	3.03
	Sarjana	20	60,61
Masa kerja	<5 tahun	15	45,5
	5-10 tahun	10	30,30
	>10 tahun	8	24,25
Jenjang mengajar	TK	4	12,12
	SD	10	30,30
	SMP	19	57,58

Analisis Deskriptif Pernyataan Kuisioner (Variabel)

Hasil pengolahan kuesioner menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM memperoleh rerata 4,34 serta tergolong kategori sangat baik. Rerata indikator pengetahuan sebesar 4,28, keterampilan 4,33, perilaku 4,35, dan pengalaman 4,35. Temuan ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik secara umum sudah mempunyai pengetahuan maupun keterampilan yang optimal serta menunjukkan sikap positif dan pengalaman pengembangan profesional yang mendukung pelaksanaan tugas.

Tabel 2. Deskriptif Pengembangan Kompetensi SDM

Indikator	Rata-rata	Kategori
Pengetahuan	4,28	Sangat baik
Keterampilan	4,33	Sangat baik
Perilaku	4,35	Sangat baik
Pengalaman	4,35	Sangat baik
Keseluruhan	4,34	Sangat baik

Kinerja tenaga pendidik memperoleh rerata 4,46 serta tergolong kategori sangat baik. Perencanaan pembelajaran memperoleh rerata 4,54, pelaksanaan pembelajaran 4,46, penilaian hasil pembelajaran 4,29, dan pengembangan profesional 4,53. Perencanaan pembelajaran menjadi aspek yang paling kuat, sedangkan penilaian hasil pembelajaran merupakan aspek dengan nilai relatif paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan hasil evaluasi untuk memperbaiki proses pembelajaran masih dapat diperkuat.

Tabel 3. Deskriptif Kinerja Tenaga Pendidik

Indikator	Rata-rata	Kategori
Perencanaan pembelajaran	4,54	Sangat baik
Pelaksanaan pembelajaran	4,46	Sangat baik
Penilaian hasil pembelajaran	4,29	Sangat baik
Pengembangan profesional	4,53	Sangat baik
Keseluruhan	4,46	Sangat baik

Uji Instrumen dan Asumsi

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwasanya semua 12 item variabel pengembangan kompetensi SDM mempunyai corrected item-total correlation antara 0,547 sampai 0,688 dan seluruh item variabel kinerja guru memiliki nilai antara 0,523 sampai 0,691. Seluruh item memenuhi kriteria validitas sehingga bisa dipakai pada analisis.

Tabel 4. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Rentang Korelasi	Keterangan
Pengembangan Kompetensi SDM (X)	0,547–0,688	Semua item valid
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	0,523–0,691	Semua item valid

Uji reliabilitas memperlihatkan Cronbach's Alpha yakni 0,891 untuk pengembangan kompetensi SDM dan 0,906 untuk kinerja tenaga pendidik. Kedua nilai > 0,60 hingga instrumen disebut reliabel. Uji normalitas Shapiro-Wilk memperlihatkan nilai sig. 0,483 untuk pengembangan SDM serta 0,689 untuk kinerja tenaga pendidik. Dikarenakan kedua nilai > 0,05, data kedua variabel memiliki distribusi normal.

Tabel 5. Uji Reliabilitas dan Normalitas

Pengujian	Variabel	Nilai	Keterangan
Cronbach's Alpha	Kompetensi SDM	0,891	Reliabel
Cronbach's Alpha	Kinerja Tenaga Pendidik	0,906	Reliabel
Shapiro-Wilk	Kompetensi SDM	0,483	Normal
Shapiro-Wilk	Kinerja Tenaga Pendidik	0,689	Normal

Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

Hasil regresi linear sederhana menghasilkan persamaan Y = 3,267 + 0,845X. Koefisien regresi yakni 0,845 menunjukkan arah hubungan positif, sehingga peningkatan pengembangan kompetensi SDM diikuti peningkatan kinerja tenaga pendidik. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung yakni 9,984 dengan sig. 0,000. Dikarenakan nilai sig. < 0,05, hipotesis penelitian diterima.

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3,267	1,134		2,881	0,005
Kompetensi SDM	0,845	0,085	0,752	9,984	0,000

Koefisien determinasi (R^2) yakni 0,566 memperlihatkan bahwasanbya peningkatan kompetensi SDM memberi kontribusi sejumlah 56,6% terhadap variasi kinerja tenaga pendidik. Sementara itu, 43,4% variasi kinerja dipengaruhi faktor lainnya di luar model penelitian.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,752	0,566	0,560	2,563

Pembahasan

Temuan studi memperlihatkan bahwasanya pengembangan kompetensi SDM memberi pengaruh signifikan sekaligus positif pada kinerja tenaga pendidik di Pondok Pesantren Hidayatullah Palembang. Nilai koefisien regresi 0,845 serta sig. 0,000 memperlihatkan bahwasanya semakin baik pengembangan kompetensi, semakin tinggi kecenderungan kinerja tenaga pendidik. Temuan ini sejalan akan *Human Resource Competency Theory* melalui pendekatan Johari Window Theory yang menempatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap sebagai komponen penting kompetensi SDM (Lumbanraja., et al 2024).

Secara deskriptif, pengembangan kompetensi ada dalam kategorisasi sangat baik yang mana reratanya 4,34. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendidik telah memiliki pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman yang mendukung pekerjaan. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan, *workshop*, MGMP, pembinaan, dan kegiatan profesional membantu guru memperbarui pengetahuan, meningkatkan kemampuan menggunakan metode dan teknologi pembelajaran, serta membangun sikap tanggung jawab terhadap tugas (Erwandi., et al 2022).

Kinerja tenaga pendidik yang juga ada dalam kategorisasi sangat baik yang mana reratanya 4,46 memperlihatkan bahwa peningkatan kompetensi telah tercermin dalam praktik kerja. Nilai tertinggi pada perencanaan pembelajaran menunjukkan bahwa tenaga pendidik relatif kuat dalam menyiapkan perangkat, tujuan, media, dan bahan ajar. Namun, penilaian hasil pembelajaran memperoleh nilai paling rendah, terutama pada pemanfaatan hasil evaluasi untuk memperbaiki pembelajaran berikutnya. Aspek tersebut dapat menjadi fokus pengembangan kompetensi berikutnya.

Temuan studi ini selaras dengan Rahman (2022) yang menjabarkan bahwasanya pengembangan kompetensi melalui pelatihan, *workshop,* seminar, dan pengembangan profesional berkelanjutan dapat membuat keterampilan guru meningkat untuk merencanakan, menjalankan, serta meninjau pembelajaran. Temuan juga konsisten dengan Fatimah dan Zainuddin (2022), Muazza (2021), serta Wirawan et al (2024) yang menunjukkan korelasi positif antara kompetensi guru dengan kinerja. Ningsih et al. (2024) juga memperlihatkan bahwasanya kompetensi guru memberi pengaruh pada kinerja.

Kontribusi sebesar 56,6% memperlihatkan bahwa pengembangan kompetensi SDM memiliki peran substansial dalam menjelaskan kinerja tenaga pendidik. Namun, masih terdapat 43,4% variasi yang dapat dipengaruhi faktor lain, seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, supervisi akademik, sarana prasarana, beban kerja, dan komitmen. Dengan demikian, peningkatan kinerja di lingkungan pesantren perlu dilakukan melalui pendekatan yang bukan sekadar berpusat pada pelatihan, namun sekaligus kepada dukungan organisasi dan kondisi kerja yang memadai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memperlihatkan bahwasanya pengembangan kompetensi SDM memberi pengaruh signifikan sekaligus positif pada kinerja tenaga pendidik di Pondok Pesantren Hidayatullah Palembang. Pengembangan kompetensi SDM memperoleh rerata 4,34 dalam kategorisasi sangat baik, sedangkan kinerja tenaga pendidik memperoleh rerata 4,46 dalam kategorisasi sangat baik. Hasil regresi linear sederhana menghasilkan koefisien 0,845 dengan t hitung 9,984 dan sig. 0,000, dengan begitu hipotesis penelitian diterima. Nilai R^2 yakni 0,566 memperlihatkan bahwasanya pengembangan kompetensi SDM menjelaskan 56,6% variasi kinerja tenaga pendidik, sementara 43,4% diterangkan faktor lain di luar penelitian.

Pondok Pesantren Hidayatullah Palembang disarankan mempertahankan dan memperkuat program pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, terutama pada pemanfaatan teknologi pembelajaran, pengembangan metode mengajar, dan penggunaan hasil evaluasi untuk perbaikan pembelajaran. Tenaga pendidik juga perlu didorong untuk aktif mengikuti pelatihan, *workshop*, MGMP/KKG, supervisi akademik, dan pengembangan profesional lainnya. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain di antaranya motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, supervisi, beban kerja, atau kompensasi.

DAFTAR REFERENSI

Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.

Erwandi, D., Sauri, S., & Hanafiah. (2022). Manajemen penilaian kinerja guru (PKG) untuk meningkatkan kompetensi guru sekolah menengah pertama di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK), 4*(3). https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i3.5035

Fatimah, & Zainuddin. (2022). The effect of competency, work discipline and compensation on increasing teacher performance. *IndOmera, 3*(6), 12–19. https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.298

Febriyanti, R., Suharry, Yuliandi, A., Ambiyar, & Zaus, M. A. (2024). Competency-based teacher evaluation: Evaluating teachers' pedagogic and social skills. *Indonesia Journal of Engineering and Education Technology, 2*(2), 329–332. https://doi.org/10.61991/ijeet.v2i2.57

Hattie, J. (2023). *Visible learning: The sequel*. Corwin Press.

Irnie Victorynie, Ahmad Khumaidi, & U. L. H. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia. *Attractive: Innovative Education Journal, 6*(2), 1–12.

Lumbanraja, P., Lubis, A. S., & Nadapdap, K. M. N. (2024). A review of the Johari window theory as grand theory of human resource competence. *Multidisciplinary Reviews, 7*(1), e2024002.

Luturkey, G., & Yugopuspito, P. (2022). Kinerja guru sekolah dasar pada masa pandemi COVID-19 berdasarkan perspektif motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi

pemimpin. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 10*(1), 38–51. https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.48066

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.

Muazza. (2021). In search of quality human resources in education: Professional competency, compensation, working climate, and motivation toward vocational teachers' performance. *Indonesian Research Journal in Education, 5*(1), 175–191.

Ningsih, L. K., Sugiantari, K. L., & Widnyani, N. M. (2024). The influence of teacher competency, teacher commitment, and workload on teacher performance. Jurnal Manajemen, 15(3), 455–468. https://doi.org/10.32832/jm-uika.v15i3.15063

Permen PANRB Nomor 16 Tahun 2009; Vera Eunike, Erlin, & Adlin Astridiani Juistha (2022).

Pangestu, F. A., & Wijaya, T. (2022). Hubungan supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan, 7*(9), 388–394.

RA. Dinda Thalia. (2024)

Rahman, A. (2022). Analisis pentingnya pengembangan kompetensi guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 6*(1), 8455–8466.

Raharja, S., Nashir, I. M., & Andriani, D. E. (2022). The effect of principals' transformational leadership and organizational culture on teacher performance. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran, 6*(2), 152–162. https://doi.org/10.21831/jk.v6i2.49456

Subandi, S., Putri, R., Sanusi, A., & Kusumaningrum, D. (2025). Strategi pengembangan kompetensi guru dan staf dalam manajemen SDM pendidikan.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.

Vera Eunike, Erlin, & Adlin Astridiani Juistha. (2022). Mengukur

kinerja guru. Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK).

Wirawan, A. W., Pramusinto, H., Ikhsananto, A., Harmoko, F. S., & Febryanto, D. T. (2024). Analysis of the effect of teacher competency and certification on teacher performance: Approach from the Economic Education Teacher Professional Education Program at UNNES. *Advances in Economics, Business and Management Research*. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-522-5_11