

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP KINERJA GURU SMA N 5 SURAKARTA**

Fatiah Kharisma Melati, Susilaningsih, Sohidin

Pendidikan Ekonomi- BKK Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret

Surakarta, 57126, Indonesia

Fatiah.Melati@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 5 Surakarta tahun 2013. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan metode kausal komparatif atau *expost facto research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 5 Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 59 guru yang telah lulus sertifikasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda.

Berdasar analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, (1) Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta. (2) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta. (3) Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta.

Kata Kunci: Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru

Abstract

This research was conducted at state senior secondary school 5 of surakarta in 2013. It was quantitative research with the causal comparative method or *ex post facto research*. The population of the research was all of teachers of the school. The samples were taken by using the purposive sampling technique. The samples of the research consisted of 59 teachers who passed the teacher certification program. They were then analyzed by using the simple linear regression technique of analysis and the multiple linear regression technique of analysis.

The results of the research are as follows: (1) the teacher certification has a positive effect on the performance of the teachers of State Senior Secondary School 5 of Surakarta. (2) the work motivation has a positive effect on the performance of the teachers of State Senior Secondary School 5 of Surakarta. (3) the teacher certification and the work motivation have a simultaneously positive effect on the performance of the teachers of State Senior Secondary School 5 of Surakarta.

Keywords: Teacher Certification, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa karena kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh keberhasilannya dalam bidang pendidikan. Keberhasilan dalam pendidikan tidak lepas dari peran seorang guru, dimana seorang guru merupakan perantara dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Sertifikasi guru merupakan suatu upaya meningkatkan profesionalisme guru, namun sertifikasi guru bukan merupakan puncak dari pengembangan profesionalisme. Profesionalisme guru perlu senantiasa dikembangkan dan terjadi keberlanjutan pascasertifikasi. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah di dalam meningkatkan keprofesionalan guru yaitu dengan adanya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. Peraturan itu menjelaskan adanya pengembangan profesi

berkelanjutan (PKB) atau disebut juga dengan *continuing professional development* (CPD). PKB atau CPD adalah upaya pengembangan kompetensi berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Keberlanjutan dari profesionalisme guru pascasertifikasi merupakan salah satu tantangan tersendiri bagi guru, apakah dengan adanya sertifikasi yang merupakan upaya peningkatan profesionalisme berkelanjutan dapat menunjukkan profesionalitas kinerjanya secara nyata di dunia pendidikan.

Menurut pendapat Koswara, Suryana dan Triatna (2009), sertifikasi guru belum memberikan dampak pada kemampuan profesional guru, selain itu muncul beberapa kasus yang mengasumsikan bahwa sertifikasi adalah suatu kondisi final dari profesi keguruan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Suharta, Sudiarta dan Agung (2009), yang mengemukakan bahwa sebagian guru memandang sertifikasi sebagai

pencapaian puncak karier, profesionalisme dianggap statis, sekali tercapai maka selesai. Menurut survei Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi terhadap kinerja guru menyatakan bahwa kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi belum memuaskan, pascasertifikasi kemampuan dan kualitas guru sama saja. Data di lapangan menunjukkan bahwa guru melakukan tugas dan tanggung jawabnya seperti membuat RPP bukan atas dorongan atau motivasi dari seorang guru melainkan karena unsur kewajiban memenuhi administrasi di sekolah (Kurniawan, 2011). Selain itu, motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan guru-guru yang belum lolos sertifikasi (Jawa Pos, 2009). Permasalahan-permasalahan di atas bermuara pada kinerja guru, sehingga timbul tanda tanya bagaimana kinerja guru yang telah lulus sertifikasi dan seberapa besar motivasi memengaruhi kinerja guru.

Menurut Hasibuan (2001:34), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja guru didasarkan pada kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu perencanaan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan, dan Evaluasi atau penilaian. Menurut Direktorat PMTK ketiga indikator di atas sesuai dengan pedoman penilaian kinerja dan digunakan sebagai acuan untuk menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana sertifikasi termasuk dalam faktor ekstrinsik dan motivasi kerja termasuk dalam faktor intrinsik (Yamin & Maisah, 2010). Sertifikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Istiarini & Sukanti, 2012). Apabila sertifikasi dan motivasi kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Dengan adanya peningkatan profesionalisme guru, maka kompetensi guru akan ikut meningkat sehingga dapat

meningkatkan mutu kegiatan belajar mengajar. Adanya peningkatan mutu kegiatan belajar mengajar diharapkan dapat terjadi secara berkelanjutan, sehingga tujuan dari pembelajaran dapat tercapai dan dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan. Selain itu dengan adanya dorongan kerja yang tinggi dapat menimbulkan gairah kerja yang tinggi dan guru akan berupaya untuk bekerja sebaik mungkin. Upaya kerja yang tinggi akan dapat memberikan hasil yang memuaskan. Hasil kerja yang memuaskan ini merupakan suatu bukti bahwa kinerja guru mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika hasil kerja kurang memuaskan maka kinerja dapat dikatakan kurang optimal.

Sertifikasi menurut undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah proses pemberian sertifikat oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah kepada tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi persyaratan. Tujuan dari sertifikasi guru adalah meningkatkan kompetensi guru dan kesejahteraan guru. Dalam penelitian ini batasan sertifikasi guru adalah upaya

peningkatan profesionalisme guru berkelanjutan, dimana peningkatan profesionalisme berkelanjutan ini juga merupakan salah satu program yang ditetapkan oleh Direktorat PMTK. Menurut Slameto (2011), *continuing professional development* (CPD) atau disebut pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah semua program dan kebijakan pengembangan profesional yang mendukung adanya pengembangan kompetensi guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah. PKB atau CPD ini memuat tiga unsur kegiatan pengembangan, yaitu: kegiatan pengembangan diri, kegiatan publikasi ilmiah, dan kegiatan karya inovatif. Dengan tiga kegiatan ini diharapkan profesionalisme guru pascasertifikasi akan senantiasa mengalami peningkatan. Dengan adanya peningkatan profesionalisme pascasertifikasi maka kompetensi guru akan ikut berkembang, sehingga mutu kegiatan belajar mengajar mengalami suatu peningkatan. Meningkatnya mutu kegiatan belajar mengajar memberikan dampak positif pada ketercapaian tujuan pembelajaran yang optimal, sehingga

memberikan hasil yang optimal. Hasil yang optimal merupakan bukti adanya peningkatan kinerja dari standar kerja yang sebelumnya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru, hal ini dikemukakan oleh Yamin & Maisah (2010). Menurut Hasibuan (2005:95), “Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan kerja seseorang ; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Penelitian ini mendasarkan motivasi guru pada teori motivasi Maslow, yang membagi kebutuhan menjadi beberapa tingkatan yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka menimbulkan dorongan yang tinggi untuk mencapai suatu keinginan atau kebutuhan. Hal ini memicu gairah kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Gairah kerja yang tinggi membuat guru akan berusaha sebaik mungkin dalam melakukan

pekerjaannya, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan atau dengan kata lain kinerja guru mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka gairah kerja juga menurun, sehingga dalam mengerjakan tugas-tugasnya kurang bersemangat. Hal tersebut mengakibatkan hasil kerja yang kurang optimal.

SMA N 5 Surakarta merupakan salah satu sekolah menengah atas di Surakarta. Guru-guru di SMA N 5 Surakarta menorehkan banyak prestasi dalam bidang pendidikan, seperti lomba inovasi pembelajaran, guru berprestasi, dll. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru telah berupaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya pascaserifikasi.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta, (2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta, (3) Mengetahui pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian kausal komparatif atau *expost facto research*. Penelitian ini dilaksanakan di SMA N 5 Surakarta dengan populasi seluruh guru di SMA N 5 Surakarta.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Dari teknik pengambilan sampel tersebut diperoleh sampel sebanyak 59 guru yang telah bersertifikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sertifikasi guru dan motivasi kerja guru. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Langkah awal yang dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, dimana uji validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas internal dengan melakukan korelasi bivariate dan uji reliabilitas menggunakan reliabilitas internal dengan uji statistik *cronbach alpha*. Dari angket yang di uji cobakan maka akan terlihat item pernyataan-pernyataan yang valid dan tidak valid, item

pernyataan yang tidak valid selanjutnya dikeluarkan dari angket. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan menghasilkan suatu item pernyataan yang valid dan reliabel, maka angket penelitian siap untuk digunakan.

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Pada awalnya dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda. Selanjutnya, dilakukan Korelasi pearson atau *product moment* untuk mencari koefisien korelasi antara sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Langkah berikutnya dilakukan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru secara sendiri-sendiri (parsial). Kemudian mencari keberartian analisis regresi sederhana dengan uji t dan mencari koefisien determinasi antar variabel.

Uji keberartian regresi berganda dilakukan dengan uji F. Analisis data dilakukan dengan

menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh r hitung $0,264 > r$ tabel $0,256$, yang berarti bahwa terdapat hubungan antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Selain itu, diperoleh r hitung $0,346 > 0,256$, yang berarti bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan garis regresi yaitu (1) $Y = 41,298 + 0,344X$ dan (2) $Y = 30,791 + 0,762 X$, berdasarkan persamaan (1) maka didapatkan nilai t hitung $2,065 > t$ tabel $1,672$ dan signifikansi t hitung $0,043 < t$ tabel $0,05$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta. Berdasarkan persamaan (2) menunjukkan hasil yaitu nilai t hitung $2,786 > t$ tabel $1,672$ dan signifikansi t hitung $0,007 < 0,05$,

yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sertifikasi guru diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif dan nilai koefisien determinasi $0,070$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru dan besarnya pengaruh adalah 7% dan sisanya 93% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain yang memengaruhi kinerja guru salah satunya diungkapkan oleh Bahri (2011) yang menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kemampuan mengajar dan variabel persepsi tentang lingkungan kerja, selain itu, variabel yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah (Susanto, 2012). Kemudian, hasil uji koefisien determinasi motivasi kerja guru diperoleh hasil koefisien regresi bertanda positif dan nilai koefisien determinasi $0,120$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dan besarnya pengaruh adalah 12% dan sisanya 88% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari uraian di atas maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru secara sendiri-sendiri (parsial). Hasil pembahasan di atas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Istiarini & Sukanti (2012), bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan garis regresi $Y = 24,737 + 0,276 X_1 + 0,683 X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,276 yang berarti jika sertifikasi guru (X_1) meningkat 1 poin, maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,276 poin, dengan asumsi motivasi kerja guru (X_2) tetap. Koefisien X_2 sebesar 0,683 yang mempunyai arti, jika ada peningkatan motivasi kerja guru (X_2) sebesar 1 poin dengan asumsi

sertifikasi guru (X_1) tetap, maka akan ada peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 0,683.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta. Hal ini tampak dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif (0,404), dan nilai F hitung $5,467 > F$ tabel 3,16, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMAN 5 Surakarta.

Sumbangan efektif sertifikasi guru sebesar 5,56% dan sumbangan efektif motivasi kerja guru sebesar 10,74%, sehingga sisanya 83,7% disumbang oleh variabel lain diluar penelitian ini. Variabel lain yang memberikan sumbangan terhadap kinerja menurut Sudana (2012) adalah variabel etos kerja, disiplin kerja, dan sikap profesional.

Hasil analisis data koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,163, yang berarti 16,3% kinerja guru SMAN 5 Surakarta dipengaruhi oleh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru. Menurut Yamin & Maisah (2010),

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana motivasi kerja guru termasuk dalam faktor intrinsik dan sertifikasi guru termasuk dalam faktor ekstrinsik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Istiarini & Sukanti (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widyaningtyas (2010) yang mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara program sertifikasi terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta secara sendiri-sendiri (parsial).

Pengujian terhadap variabel independen yaitu sertifikasi guru dan

motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta secara bersama-sama (simultan), menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel independen (sertifikasi guru dan motivasi kerja guru) terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Sertifikasi guru yang merupakan upaya peningkatan profesionalisme berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja guru melalui kegiatan-kegiatan seperti kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan pembuatan karya-karya inovatif. Kemudian, dengan adanya motivasi kerja yang didasarkan pada kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh guru, maka guru akan berusaha meningkatkan kinerjanya untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian, profesionalisme dan motivasi dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, besarnya pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dapat dijadikan masukan bagi guru agar lebih memperbaiki kinerjanya pascasertifikasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan peningkatan profesionalisme berkelanjutan pascasertifikasi senantiasa dilakukan agar kinerja guru semakin lama semakin baik, dengan kata lain ada peningkatan kinerja dari standar kerja yang ditetapkan sebelumnya. Selain itu, motivasi kerja guru senantiasa dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan lagi agar dapat memicu semangat kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Sebaiknya, pihak sekolah juga lebih mendukung lagi program-program pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme guru, karena semakin meningkatnya profesionalisme guru maka semakin baik kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga akan memberikan dampak positif terhadap prestasi anak didiknya.

Penelitian dengan variabel sertifikasi guru dan motivasi kerja guru hanya berpengaruh sebesar 16,3% terhadap kinerja guru, sehingga masih banyak faktor-faktor lainnya yang berpengaruh. Oleh

karena itu, perlu adanya penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru selain faktor sertifikasi guru dan motivasi kerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih penulis sampaikan kepada: 1) pembimbing I dan pembimbing II, atas semua kritik, saran, dan perhatiannya yang sangat membantu penulis untuk mencapai hasil yang terbaik, 2) Tim Redaksi JUPE yang banyak memberikan bantuan sehingga jurnal ini dapat terbit, 3) Kepala SMA N 5 Surakarta yang telah banyak membantu penulis, 4) Guru SMA N 5 Surakarta yang telah memberikan informasi untuk penelitian ini, 5) Prodi Pendidikan Ekonomi, khususnya BKK Pendidikan Akuntansi, dan 6) semua pihak yang telah banyak membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, G. (2009). Studi Multilevel tentang Otonomi dan Desentralisasi Pendidikan dalam Kaitannya dengan Keefektifan Sekolah. Diperoleh 23 Juni 2013.

- <http://elib.pdii.lipi.go.id/katalog/index.php/searchkatalog>.
- Bahri, S. (2011). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Di Dataran Tinggi Moncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal MEDTEK, Vol. 3, No. 2*. Diperoleh 23 Juni 2013.
- Direktorat PMTK (2008). Tentang Penilaian Kinerja Guru.
- Direktorat PMTK. (2010). Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.
- Direktorat PMTK. (2010). Tentang pedoman penilaian kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- (2005). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Istiarini, R. & Sukanti. (2012). Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol. X, 98-113. Diperoleh 21 Januari 2013.
- Jawa Pos, (2009, 07 Oktober). Mengkritisi Kinerja Guru Pascasertifikasi.
- Koswara, D., Suryana, A. & Triatna, C. (2009). Studi Dampak Program Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Dan Mutu Di Jawa Barat. Diperoleh 23 Juni 2013.
- Kurniawan, B. D. (2011). Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Studi Pemerintahan, Vol. 2 No. 2*. Diperoleh 21 Januari 2013.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Romli. (2012). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Kediri 3. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol. 1, 31-45*. Diperoleh 21 Januari 2013.
- Slameto. (2011). Determinan Kesiapan Guru SD Jawa Tengah Dalam Pengembangan Profesi Guru Berkelanjutan. Diperoleh 24 April 2013. http://pjjpgsd.dikti.go.id/file.php/blog/attachments/348/Kesiapan_20guru_20sd_20dalam_20PKB_20Makalah_20Semnas_20ALF_A_1_.docx.
- Sudana, I. M. (2012). Determinasi Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Sikap Professional Terhadap Kinerja Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Ubud. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/download/1028/833>
- Susanto, H. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Guru Sekolah Menengah
Kejuruan. *Jurnal Pendidikan
Vokaso*, Vol. 2, No. 2. Diperoleh
23 Juni 2013.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005
tentang Guru dan Dosen.

Widyaningtias, A. (2010). Pengaruh
Program Sertifikasi
Terhadap Kinerja Guru
Ekonomi SMA Se
Kabupaten Nganjuk.
Diperoleh 23 Juni 2013.

Yamin, M. & Maisah. (2010).
Standarisasi Kinerja Guru.
Jakarta: Gaung Persada Press.