

## **PENGARUH MASA KERJA DAN PENDIDIKAN GURU TERHADAP KINERJA GURU SDN SUKABUMI 10 KOTA PROBOLINGGO**

**Rohmat Hasan**

SDN Sukabumi 10 Probolinggo

### *Abstract:*

*This research aims to know the influence of years of service and educational background on teachers' working performance at SDN Sukabumi 10 Probolinggo. Forty (40) students were invoked in this research as respondents. As a result, it showed that there was significant influence of years of service, educational background, and years of service and educational background simultaneously on teachers' working performance at SDN Sukabumi 10 Probolinggo.*

*Keywords: years of service, educational background, working performance*

### **PENDAHULUAN**

Sebagai pengajar dan pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan upaya pendidikan. Itulah sebabnya, setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan selalu bermuara pada faktor guru, sehingga hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan.

Untuk itu latar belakang pendidikan guru yang memadai serta masa kerja yang baik merupakan hal yang penting dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Upaya peningkatan kinerja selain pendidikan formal dapat ditunjang dengan pendidikan non formal seperti penataran-penataran, lokakarya, seminar, workshop,

musyawarah dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan profesi keguruan.

Secara teori bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula kemampuan yang dimilikinya. Purwanto menyimpulkan bahwa kualitas pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru, semakin baik pula mutu pendidikan dan pengajaran yang diberikan (Purwanto, 2001).

Demikian pula menurut Matrisoni (dikutip dalam artikel pendidikan [www.gatra.com](http://www.gatra.com)), agar proses pembelajaran berhasil dan mutu pendidikan meningkat, maka diperlukan guru yang memahami dan menghayati

profesinya, dan tentunya guru yang memiliki wawasan pengetahuan dan keterampilan sehingga membuat proses pembelajaran aktif, guru mampu menciptakan suasana pembelajaran inovatif, kreatif, dan menyenangkan.

Disamping kompetensi profesional guru dalam bidang akademik yang dapat mempengaruhi kinerja guru, masa kerja guru turut berperan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Hal ini mengingat pengetahuan dan pengalaman dapat memberikan sumbangan terhadap penguasaan ketrampilan mengelola kelas, karena dengan pendidikan yang cukup memadai serta ditunjang oleh masa kerja yang panjang memungkinkan guru lebih banyak mengetahui dan memahami berbagai aspek pelaksanaan tugas guru yang berkaitan langsung dengan peningkatan prestasi belajar siswa.

Ali (1985) menyatakan bahwa : *“pengalaman adalah guru yang paling berharga.”* Dia juga menambahkan, meskipun pengalaman dapat membantu dalam hal menambah pengetahuan tetapi tidak semua pengalaman memiliki sifat yang demikian.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Masa Kerja**

Peranan guru yang begitu besar dalam pendidikan menjadi faktor penting

dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Seorang guru tidak hanya dituntut memiliki kemampuan dan prestasi dalam mengajar. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang guru menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh peserta didik sehingga tujuan yang akan diraih oleh sekolah dapat tercapai.

Masa kerja atau pengalaman Kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman pemahaman dari seseorang terhadap hal-hal yang dialami dalam mengajar, sehingga hal-hal yang dialami tersebut telah dikuasainya, baik mengenai pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang menyatu pada dirinya. Apabila dalam mengajar guru menemukan hal-hal yang baru, dan hal-hal baru dipahaminya, maka guru tersebut akan banyak mendapatkan tambahan pengetahuan dan ketrampilan tentang bidang kerjanya.

Masa mengajar dihitung sejak yang bersangkutan pertama kali diangkat dan bertugas menjadi guru pada suatu satuan pendidikan. Dalam Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007, sertifikasi guru dalam jabatan dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau (D-IV). Guru Non-PNS yang dapat

disertifikasi adalah guru Non-PNS yang berstatus sebagai guru tetap pada satuan pendidikan tempat yang bersangkutan bertugas. Dasar hukum pelaksanaan sertifikasi guru ini, sebetulnya amat kuat karena sesuai amanat undang-undang. Dasar utama pelaksanaan sertifikasi adalah Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal yang terkait langsung yaitu pasal 8 yang berbunyi “ guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal lainnya adalah pasal 11, ayat 1 menyebutkan bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

### **Tingkat Pendidikan**

Pendidikan formal merupakan porsi negara atau fungsi negara, sebab dalam penyelenggaraan sistem pendidikan negara mempunyai kekuasaan resmi dan sarana yang diperlukan untuk mengarahkan pelaksanaan pendidikan (Kartono, 1991). Oleh karena itu, pendidikan dapat dijadikan sebagai alat untuk merealisasikan tujuan negara dan menghidupkan negara yang bersangkutan. Dengan demikian sistem pendidikan

nasional merupakan alat sekaligus tujuan yang teramat penting dalam perjuangan mencapai cita-cita dan tujuan nasional.

Berdasarkan upaya pengembangan sumber daya manusia, kegiatan pendidikan merupakan salah satu alternatif yang tepat. Dengan melalui pendidikan, diharapkan seseorang dapat :

- 1). Menambah cakrawala berpikir,
- 2). Menambah rasa ingin tahu,
- 3). Penguasaan terhadap disiplin ilmu lebih dalam,
- 4). Memiliki kemampuan berpikir teratur, logis dan sistematis,
- 5). Memiliki daya analisis tinggi (Siagian, 1991).

Pernyataan ini memberi petunjuk bahwa melalui pendidikan seseorang akan dapat memiliki kemampuan yang sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini sudah merupakan program pemerintah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Dengan adanya guru yang memiliki pengalaman pendidikan yang lebih lama atau dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi, diharapkan akan memiliki kemampuan yang lebih tinggi pula. Dengan demikian secara rasional dapat dikatakan bahwa latar belakang pendidikan guru merupakan gambaran tentang kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2001) mengatakan bahwa kualitas pendidikan dan pengajaran di sekolah dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan kepala sekolah, yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seorang kepala sekolah, maka semakin tinggi dan semakin baik pula mutu pendidikan dan pengajaran yang diterima si belajar dan semakin tinggi pula derajat masyarakatnya.

Dengan demikian, diharapkan melalui pendidikan seseorang dapat menambah penguasaan terhadap disiplin ilmu yang lebih mendalam, memiliki kemampuan berpikir teratur, logis dan sistematis, menambah cakrawala berpikir, memiliki daya analisa yang tinggi, dan menambah rasa ingin tahu.

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya (Depdiknas, 2000). Guru memiliki banyak tugas, baik yang terkait oleh dinas maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian. Secara umum tugas guru dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu tugas profesional, tugas kemanusiaan dan tugas kemasyarakatan (Sahertian, 2000).

Dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran maka kinerja guru

merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Apabila merujuk pada salah satu teori kinerja yaitu teori harapan (*expectancy theory*) dari Victor Vroom, dikatakan bahwa kinerja ditentukan oleh hasil perkalian antara motivasi dengan kemampuan. Kemampuan merupakan karakteristik individual menyangkut intelegensi, keterampilan dan lain-lain, yang merupakan kekuatan potensi seseorang untuk melakukan sesuatu (Mulyasa, 2003).

Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan siswa dengan membantu para guru menyadari potensi mereka dan dapat melaksanakan tugas seefektif mungkin. Menurut Depdiknas (2000) tujuan penilaian juga dapat membantu guru dalam : a) pengembangan profesi dan karier guru, b) pengambilan kebijakan manajemen persekolahan, c) cara meningkatkan kinerja guru, d) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, e) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training, f) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap guru yang mempunyai masalah kinerja, g) penyempurnaan manajemen sekolah, dan h) penyediaan informasi untuk

pertimbangan kenaikan tingkat (promosi), penegakkan disiplin sekolah, serta penugasan-penugasan.

## **METODE PENELITIAN**

Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan siswa dengan membantu para guru menyadari potensi mereka dan dapat melaksanakan tugas seefektif mungkin. Menurut Depdiknas (2000) tujuan penilaian juga dapat membantu guru dalam : a) pengembangan profesi dan karier guru, b) pengambilan kebijakan manajemen persekolahan, c) cara meningkatkan kinerja guru, d) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, e) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training, f) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap guru yang mempunyai masalah kinerja, g) penyempurnaan manajemen sekolah, dan h) penyediaan informasi untuk pertimbangan kenaikan tingkat (promosi), penegakkan disiplin sekolah, serta penugasan-penugasan.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo sebesar 40 orang. Dalam penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel, sehingga seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga dengan demikian 40 orang sebagai

populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket/kuesioner. Metode ini merupakan cara yang paling efektif untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner dalam penelitian ini dipakai untuk mendapatkan data mengenai variabel masa kerja dan pendidikan guru yang berhubungan dengan variabel kinerja guru.

Data empirik yang telah diperoleh, yaitu data tentang tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi belajar siswa dianalisis dengan mempergunakan analisis regresi berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hipotesis pertama: “Terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap kinerja guru”

Untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan atau tidak, dilakukan dengan melihat nilai probabilitas  $t_{hitung}$  hasil perhitungan SPSS 14. Dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar

0,027 dengan syarat atau signifikansi yang ditentukan adalah 5% atau 0,05. Karena probabilitas  $t_{hitung}$  lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka keputusan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan besarnya pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  dapat dilihat dari nilai  $r$  partial yang diketahui sebesar 0,354.

Hipotesis kedua: “Terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan guru terhadap kinerja guru”

Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak, dilakukan dengan melihat nilai probabilitas  $t_{hitung}$  hasil perhitungan. Dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 0,015 dengan syarat atau signifikansi yang ditentukan adalah 5% atau 0,05. Karena probabilitas  $t_{hitung}$  lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan guru dengan kinerja guru. Sedangkan besarnya pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dapat dilihat dari nilai  $r$  partial yang diketahui sebesar 0,212.

Hipotesis ketiga: “Terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja dan pendidikan guru terhadap kinerja guru.”

Hasil perhitungan regresi berganda dapat diketahui bahwa nilai probabilitas  $F_{hitung}$  adalah sebesar 0,028 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima ( $p = 0,028 < \alpha = 0,05$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja dan pendidikan guru terhadap kinerja guru. Sedangkan besarnya pengaruh keeratan hubungan ( $R$ ) antara masa kerja dan pendidikan guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,355.

### **Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo, dimana variabel masa kerja guru memberikan kontribusi sebesar 35,4% terhadap variabel kinerja guru.

Pengaruh tersebut cukup erat karena untuk menjadi guru profesional diperlukan pendidikan dan pelatihan serta pendidikan khusus. Banyaknya pengalaman tidak terlepas dari lamanya masa kerja yang dimiliki oleh seorang guru. Karena dengan melalui masa kerja yang cukup panjang, maka akan dapat

memperkaya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru. Sehingga hal inilah yang juga dapat menentukan kualitas seorang guru.

Pengalaman seorang guru selama menjalankan pekerjaannya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu eksternal melalui kegiatan seperti Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pelatihan, penataran, seminar, dan lokakarya, sedangkan internalnya melalui lamanya guru tersebut dalam mengajar. Dengan lamanya guru mengajar yang selanjutnya dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai masa kerja, sedikit banyak memberikan wawasan akan pengembangan kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Hal ini sebagaimana dikemukakan Olivia (1984), dimana di lembaga-lembaga pendidikan banyak ditemukan guru untuk sementara waktu belum dapat melaksanakan tugasnya secara baik. Hal ini dikatakan secara psikologis, mereka masih belum matang dan berpengalaman dalam menghadapi tugas-tugas baru yang diberikan kepadanya. Untuk itu guru sebagai tenaga pendidik perlu memiliki pengetahuan dan masa kerja yang cukup dalam bidangnya.

Dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa kerja seorang guru akan semakin banyak pengalaman mengajar yang diperoleh, sehingga dengan semakin banyaknya pengalaman mengajar, guru dapat dengan mudah dan cepat menyelesaikan masalah yang dihadapi terutama masalah pengajaran dimana hal ini menunjukkan kinerja guru yang semakin baik.

### **Pengaruh Pendidikan Guru terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan guru terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo, dimana variabel pendidikan guru memberikan kontribusi sebesar 21,2% terhadap variabel kinerja guru.

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan, maju mundurnya suatu bangsa sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan di negara tersebut, sebab pembangunan ekonomi, sosial budaya, politik dan pertahanan keamanan pada suatu bangsa atau negara, mutlak memerlukan keikutsertaan upaya pendidikan untuk menstimulir dan menyertai dalam setiap fase dan proses pembangunan.

Latar belakang pendidikan guru yang memadai merupakan hal yang penting dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Upaya peningkatan kinerja selain pendidikan formal dapat ditunjang dengan pendidikan non formal seperti penataran-penataran, lokakarya, seminar, workshop, musyawarah dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan profesi keguruan.

Secara teori bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula kemampuan yang dimilikinya. Purwanto menyimpulkan bahwa kualitas pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan guru, semakin baik pula mutu pendidikan dan pengajaran yang diberikan (Purwanto, 2001 : 170).

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan seorang guru, maka semakin tinggi dan semakin baik pula mutu pendidikan dan pengajaran yang diterima si belajar dan semakin tinggi pula derajat masyarakatnya. Dengan demikian, diharapkan melalui pendidikan seseorang dapat menambah penguasaan terhadap disiplin ilmu yang lebih mendalam, memiliki kemampuan berpikir teratur, logis dan sistematis, menambah cakrawala

berpikir, memiliki daya analisa yang tinggi, dan menambah rasa ingin tahu.

### **Pengaruh Masa Kerja dan Pendidikan Guru secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan interpretasi hasil penelitian di atas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja dan pendidikan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo, yang ditunjukkan dengan probabilitas  $F_{hitung}$  sebesar 0,028 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima ( $p = 0,028 < \alpha = 0,05$ ). Sehingga keputusan statistik yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja dan pendidikan guru terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa guru yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan masa kerja yang cukup dalam bidangnya akan memiliki kemampuan melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan anak didik yang dibimbingnya yang seperti di kemukakan oleh Nawawi (1985). Di samping itu masa kerja dan tingkat pendidikan yang memadai bagi seorang tenaga pendidik sedikit banyak akan

berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki.

Lebih lanjut Saroyo (1990) menegaskan bahwa tenaga pendidik yang memiliki kematangan kerja (kecakapan) tinggi dalam bidangnya memiliki juga pengetahuan, kepandaian dan pengalaman untuk melakukan tugas tanpa tergantung dari pengarahannya orang lain. Dengan demikian maka jelaslah, bahwa pengalaman adalah pelajaran yang akan menghasilkan perubahan ke arah kematangan tingkah laku, penambahan pengertian serta pengayaan informasi. Oleh sebab itu menurut Nawawi (1985) menyatakan bahwa pengalaman masa lalu akan sangat berguna dalam mendukung pengetahuan yang dimiliki seorang guru dalam menghadapi masalah-masalah baru. Melalui masa kerja yang cukup panjang bagi guru diharapkan dapat menjadi tenaga pendidikan yang sukses dalam mengelola kelas yang dibimbingnya. Belajar dari berbagai pengalaman dalam jabatan, sangat membantu guru dalam meningkatkan kemampuan profesional dalam membimbing anak didiknya. Masa kerja guru di dalam mengajar ataupun pengalaman mengajar turut mempengaruhi kemampuan mengajarnya. Karena semakin banyak masa mengajar guru, maka semakin tinggi tingkat penyelesaian materi pembelajaran. Begitu

pula dengan tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan semakin luas dan dalam program kurikulum yang disediakan dan semakin lama pula masa pencapaiannya sehingga akan mempengaruhi terhadap kemampuan tujuan yang menempuh program tersebut. Jika seorang guru memiliki kemampuan dan pengetahuan yang tinggi diharapkan ia mampu mentransfer kemampuan dan pengetahuannya itu untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah pada umumnya dan meningkatkan prestasi belajar siswa pada khususnya.

Sedangkan gambaran mengenai kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo menunjukkan kinerja guru dalam kategori sebanyak nihil (0%), kinerja guru dalam kategori sedang sebanyak 36 orang (90%), dan kinerja guru dalam kategori rendah sebanyak 4 orang (10%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu guru di SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo mempunyai kinerja dalam kategori cukup baik.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa simpulan, yaitu :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja guru terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo,

dimana variabel tingkat pendidikan guru memberikan kontribusi sebesar 35,4% terhadap variabel kinerja guru.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan guru terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo, dimana variabel pendidikan guru memberikan kontribusi sebesar 21,2% terhadap variabel kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja guru dan pendidikan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo, dimana kedua variabel bebas memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 37,9% terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M (1987) *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Angkasa. Bandung.
- Arikunto, S (1998) *Metodologi Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Campbell, R.F., Briggs, L.J and Nystrand, R.O. (1977). *Introduction to Educational Administration*. 5<sup>th</sup>. ed. Boston : Allyn & Bocan Inc.
- Depdikbud (1995) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Depdiknas (2000) *Bekerja dengan Guru*. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Proyek Perluasan dan Peningkatan Mutu SLTP. Buku Utama. Jakarta.
- Dessler, G (1996) *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.
- Fuller, B. (1987). "What School Factors, Raise Achievement In The Third Work". Review of Educational Research No. 3 Vol. 57.
- Gurajati, D (1995) *Teori Ekonometrika Dasar*. Bima Ilmu. Jakarta.
- Hasibuan, M (1991) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Ismanto. (2007). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Aliyah (MA) di Kudus*. Tesis Tidak Dipublikasikan. Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang.
- Ichsan (2009) Artikel tanggal 12 Juni 2009. [tunas63.wordpress.com](http://tunas63.wordpress.com)
- Kartono (1991) *Quo Vadis Tujuan Pendidikan*. Mandar Maju. Bandung.
- Kunandar. (2011). *Guru Profesional implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali.

- Landy, F.J. & J.L. Faar (1963) *The Measurement of Work Performance: Method, Theory and Application*. Academic Press, Inc. California.
- Madhelan (1999) *Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Unjuk Kerja Guru Matematika dengan Prestasi Belajar Siswa SMU Negeri se-Kabupaten Lamongan*. Tesis Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Jayakarta. Jakarta.
- Maholtra, N.K (1996) *Marketing Research: An Applied Orientation*. Prentice Hall International Inc., second edition. New Jersey.
- Mardapi, D (1996) *Penilaian Unjuk Kerja sebagai Usaha untuk Meningkatkan Kemampuan Sumber Daya Manusia*. Pidato Dies disampaikan pada Upacara Dies Natalis XXXII IKIP Yogyakarta. IKIP Yogyakarta 21 Mei.
- Margono (1997) *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Muslich, Mansur. (2007). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2003) *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_ (2011). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nadler, L & Wiggs, G.D (1984) *Managing Human Resources Development*. Jossey Bass Pub. San Fransisco.
- Nawawi. H. (1985). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta, Penerbit Gunung Agung.
- Oliva, Peter F. (1984). *Supervision for Today's Schools*. New York and London, Longman.
- Purwanto, N (2001) *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Robbins, S.P (1996) *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jilid I. Prenhall-Indo. Jakarta.
- Sarojo, Riydi . (1990). *Kepemimpinan Organisasi (Pandangan Batar)* Pidato Ilmiah Diucapkan pada peringatan Dies Natalis VIII dan Wisuda Sarjana Universitas Katolik Widya Karya Malang. Universitas Widya Karya Malang, Malang. Tanggal 9 Mei 1990.
- Siagian, S.P (1991) *Pengembangan Sumberdaya Insani*. Gunung Agung. Jakarta.
- Soeprihanto, J (2000) *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE-UGM. Yogyakarta.

- Stoner, J.A.F. and R.E. Freeman (1992).  
*Manajemen.* alih bahasa  
Wilhelmus W. Bakowaton.  
Intermedia.
- Sugiyono (2000) *Statistika Untuk  
Penelitian.* CV. Alfabeta.  
Bandung.
- Wexley, N. Kenneth & Yukl, A.G. 1992.  
*Perilaku Organisasi dan  
Psikologi Personalia.* PT. Bina  
Aksara. Jakarta.
- Zen, Muhammad . (2010). *Kiat sukses  
Mengikuti Sertifikasi Guru.*  
Malang : Cakrawala Media  
Publisher.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan  
Aparatur Negara Nomor : 84/1993  
tentang jabatan Fungsional Guru  
dan Angka Kreditnya.