

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU YANG BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI SMA NEGERI KABUPATEN WAKATOBI

**SURUDDIN
LAODE AHMAD ALI**

Professionalism Interest influence Learns and job Motivation for Performance To Learn that certificated Educator at SMA Wakatobi's Regency Country. This observational problem is: (i) if available professionalism interest influence learns for performance to learn that certificated educator on SMA Country at Regency Wakatobi? (ii) what exists job motivation influence for performance to learn that certificated educator on SMA Country at Regency Wakatobi? (iii) what exists professionalism interest influence and ala job motivation go together for performance to learn that certificated educator on SMA Country at Regency Wakatobi? To the effect of observational it is subject to be mengatahui (i) professionalism interest influence learns for performance to learn that certificated educator on SMA Country at Regency Wakatobi; (ii) influence motivates job for performance to learn that certificated educator on SMA Country at Regency Wakatobi; (iii) professionalism interest influence and ala job motivation goes together for performance to learn that certificated educator on SMA Country at Regency Wakatobi. Population in observational it is 105 learn that certificated educator by totals sample 74 teacher those are taken by use of tech cluster proportionate random is sampling . Result observationaling to conclude as follows: (i) available influence which signifikan professionalism interest learns for performance to learn that certificated educator with contribution as big as 20,1%; (ii) available influence which signifikan motivates teacher job for performance to learn that certificated educator with contribution as big as 53,1%; (iii) available influence which signifikan professionalism interest learns and job motivation learn ala togethering to performance learn that certificated educator with contribution as big as 54,3%.

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu senantiasa menjadi isu yang up to date pada setiap penyelenggaraan pendidikan, berbagai metode dan model pembelajaranpun telah diupayakan untuk mengembangkan semua potensi peserta didik. Kompetensi peningkatan mutu pendidikan secara umum menjadi tanggung jawab bersama, baik siswa, guru kepala sekolah, orang tua, masyarakat dan lingkungan. Semua komponen tersebut mempunyai kontribusi yang sangat berarti. Namun demikian prosentase tertinggi tetap pada guru, gurulah yang merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan (Ginjar, 2010 : 1). Guru yang profesional adalah guru yang memiliki visi sebagai pembaharu perubahan. Gagasan ini menjadikan guru harus peka dan tanggap terhadap berbagai perubahan, pembaharuan serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sejalan dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Di sinilah tugas guru semestinya harus senantiasa mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas pendidikannya hingga apa yang diberikan kepada peserta didiknya tidak lagi terkesan ketinggalan zaman. Bahkan tidak sesederhana itu saja, ciri guru ideal di era globalisasi seperti saat ini perlu tampil sebagai pendidik, pengajar, pelatih, inovator dan dinamisor secara sekaligus dan integral dalam mencerdaskan anak didiknya (Sungkalang, 2010: 1). Profesionalisme dalam pendidikan perlu dimaknai bahwa guru haruslah orang yang memiliki instink sebagai pendidik, mengerti dan memahami peserta didik. Guru harus menguasai secara mendalam minimal satu bidang keilmuan. Guru harus memiliki sikap integritas profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi sebagai agen pembelajaran, meningkatkan mutu pendidikan nasional, menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan,

melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian itu, maka guru sebagai tenaga profesional diharapkan dapat berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran sertanya sebagai agen pembelajaran, berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan demikian diharapkan program sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Kabupaten Wakatobi secara berkelanjutan, dana pada akhirnya menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bersaing di tingkat provinsi, nasional, bahkan internasional. Fathimah (2011 : 7) mengungkapkan bahwa fenomena yang terjadi di lapangan sehubungan dengan sertifikasi guru menunjukkan bahwa masih dijumpai guru yang berperilaku sebagai berikut: (i) belum menunjukkan pola kerja yang profesional, (ii) sebagian guru masih menganggap tunjangan sertifikasi merupakan hak mereka tanpa dibarengi dengan kewajiban, dan (iii) belum terlihat adanya perbedaan yang signifikan antara guru yang sudah disertifikasi dengan guru yang sudah disertifikasi.

Hasil pantauan di lapangan yang dilakukan oleh pengawas Sekolah Menengah Atas (SMA) menunjukkan bahwa kinerja guru SMA belum memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan mutu pembelajaran, hal ini terlihat dari penguasaan media pembelajaran di kelas khususnya penguasaan informasi dan teknologi (IT) di kalangan guru SMA baru mencapai angka 60% (data Diknaspota Kab Wakatobi, 2012). Disamping itu, kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan tatap muka di dalam kelas, mulai merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru baru mencapai angka 35% (Data SPM Pendidikan Kabupaten Wakatobi, 2012). Hal ini terlihat dari: (i) data hasil laporan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah Kab Wakatobi 2010 mengungkapkan bahwa peningkatan profesionalitas pelaku-pelaku pendidikan terutama guru baik aspek kompetensi, komunikasi, etos kerja, dan dedikasi maupun ketauladanannya menurut UNDP bahwa mutu sekolah ditentukan oleh guru baru mencapai angka 48%, manajemen 30%, dan sarana 22% (Pemda Wakatobi, 2011 : 45). Selain itu indikator keberhasilan pendidikan yaitu angka kelulusan untuk tingkat SMA mencapai 99% masih berada di bawah angka kelulusan SMA secara nasional yang mencapai 99,50% (Pemda Wakatobi, 2011 : 66).

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompetensi Profesionalisme Guru

Kompetensi merupakan seperangkat tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan tertentu yang harus dimiliki oleh seorang guru. Sedangkan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru atau dosen dalam mengajar antara lain: (i) kemampuan merencanakan dan mempersiapkan pengajaran, (ii) kemampuan menguasai materi pelajaran, (iii) kemampuan mengumpulkan dan menggunakan hasil belajar, dan (iv) kemampuan melakukan hubungan interpersonal dan kemampuan tanggung jawab profesi (Usman, 2001 : 17 - 19). Sedangkan Departemen Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa kompetensi menunjuk kepada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan. Dalam hubungannya dengan tenaga profesional kependidikan, kompetensi menunjuk kepada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu di dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan (Depdiknas, 2001 : 54).

Kriteria kemampuan guru yang harus dimiliki menurut Direktorat Pendidikan Guru dan Tenaga Teknis Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah adalah: (1) menguasai bahan, yaitu: menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah, menguasai bahan pengayaan atau penunjang referensi; (2) mengelola program belajar-mengajar, yaitu: merumuskan tujuan instruksional atau pembelajaran, mengenal dan dapat menggunakan proses instruksional yang tepat, melaksanakan proses belajar-mengajar; (3) mengelola kelas dengan menciptakan iklim belajar-mengajar yang serasi; (4) kemampuan menggunakan media atau sumber belajar, yaitu: mengenal, memilih, dan menggunakan suatu media, membuat alat-alat yang sederhana, menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar, menggunakan buku pegangan atau buku sumber, referensi dan perpustakaan dalam proses belajar mengajar; (5) menguasai landasan-landasan pendidikan, yaitu: mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan, mengetahui kebijakan-kebijakan

kependidikan; (6) mengelola interaksi belajar-mengajar; (7) menilai hasil dan prestasi siswa untuk kepentingan sekolah; (8) mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan di sekolah; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran (Depdiknas, 2001 : 54 - 55).

Bertitik tolak dari pengertian di atas, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya Tamyong (dalam Usman, 2001 : 15). Dengan demikian dikatakan bahwa pengertian profesionalisme bila dikaitkan dengan jabatan guru, dimaknai sebagai jabatan profesional yang memiliki tugas pokok dalam pembelajaran. Untuk melaksanakan tugas pokok secara profesional, guru dituntut memenuhi persyaratan profesional. Persyaratan tersebut lebih dikenal dengan istilah kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki guru. Tugas profesional guru dapat dipilah menjadi empat fungsi sekalipun di dalam praktik merupakan satu kesatuan terpadu saling terkait, mendukung dan memperkuat satu terhadap aspek yang lain. Empat fungsi yang dimaksud adalah; (i) guru sebagai pengajar, (ii) guru sebagai pendidik, (iii) guru sebagai pelatih, dan (iv) guru sebagai pembimbing. Konsep tersebut adalah yang pada saat ini dikembangkan di dalam kegiatan Direktorat P2TK dan KPT. Sejalan dengan itu, maka pengertian kompetensi menurut Undang-Undang Guru dan Dosen (2005 : 3) adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah. Guru yang bermutu adalah guru yang profesional dalam pekerjaannya karena guru yang profesional senantiasa dapat meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu seorang guru harus mampu menguasai kompetensi tersebut sehingga peserta didik dapat dengan mudah menyerap ilmu yang didapat.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan kompetensi profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah kemampuan atau keahlian khusus yang harus dimiliki seorang guru dalam bidang keguruan sehingga ia mampu memberikan layanan profesional kepada peserta didik di dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih keterampilan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran.

a. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu determinan penting dalam melakukan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan: (1) arah perilaku; (2) kekuatan respon (yakni usaha) setelah mengajar guru memilih mengikuti tindakan tertentu; dan (3) ketahanan perilaku, atau beberapa lama seseorang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu (Yamin, 2006 : 154). Sejalan dengan itu, McDonald yang dikutip Soemanto (2003 : 203) memberikan sebuah definisi tentang motivasi sebagai suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Definisi tujuan ini berisi tiga hal, yaitu:

- (1) Motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang. Kita berasumsi bahwa setiap perubahan motivasi mengakibatkan beberapa perubahan tenaga di dalam sistem neuro fisiologis dari pada organisme manusia. Banyak motives yang kepastian hakekat organis dari perubahan tenaganya tak diketahui. Misalnya, dasar organis dari keinginan untuk dihargai dan diakui adalah tidak dapat diterangkan, tetapi dapat diasumsikan. Dasar organis dari perubahan tenaga lainnya dapat diketahui, misalnya haus, lapar, dan lelah.

- (2) Motivasi itu ditandai dengan dorongan afektif.

Banyak istilah yang dipakai untuk menerangkan tentang keadaan “perasaan”. Secara subyektif, keadaan ini dapat dicirikan sebagai “emosi”. Dorongan afektif ini tidak mesti kuat. Dorongan afektif yang kuat, sering nyata dalam tingkah laku, misalnya kata-kata kasar, bentakan, suara nyaring/teriakan, pukulan ke meja dan sebagainya. Di lain pihak

ada pula dorongan afektif yang sulit diamati, misalnya anak dengan tenang duduk bekerja di mejanya, tampak kurang nyatanya dorongan afektif pada anak itu, padahal ia mempunyai dorongan kuat berupa manifestasi perubahan psikologis yang terjadi di dalam dirinya.

(3) Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi mencapai tujuan.

Orang yang termotivasi, membuat reaksi-reaksi yang mengarahkan dirinya kepada usaha mencapai tujuan. Untuk mengurangi ketegangan yang ditimbulkan oleh perubahan tenaga di dalam dirinya. Dengan perkataan lain, motivasi memimpin ke arah reaksi-reaksi mencapai tujuan, misalnya untuk dapat dihargai dan diakui oleh orang lain.

Robins (2003 : 213) berpendapat bahwa, motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robins, 2003 : 213). Dari pengertian ini ada tiga unsur kunci dalam mencapai sasaran adalah (1) intensitas, terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha; (2) arah, yaitu usaha seseorang yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan; (3) sasaran, yaitu intensitas yang tinggi diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran yang diharapkan. Berdasarkan pengertian itu Robins menyimpulkan bahwa, motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robins, 2003 : 214).

Sehubungan dengan perubahan tingkah laku dalam diri seseorang, pada dasarnya motivasi memiliki dua elemen, yaitu elemen dalam (*inner component*) adalah elemen berupa perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang, berupa tidak puas atau ketegangan psikologis. Rasa tidak puas atau ketegangan psikologis ini bisa timbul oleh karena keinginan-keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan, serta berbagai macam kebutuhan lainnya. Sedangkan elemen luar (*outer component*) adalah elemen luar dari motivasi yang bertujuan ingin dicapai oleh seseorang itu, namun mengarahkan tingkah laku orang itu untuk mencapainya. Seseorang yang diasumsikan mempunyai kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan, maka timbulah tujuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Soemanto, 2003 : 207). Hudoyo (1998 : 106) mengatakan bahwa, motivasi merupakan kodrat manusia bahwa ia mempunyai dorongan untuk melakukan sesuatu karena alasan tertentu. Kekuatan pendorong yang ada dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai sesuatu tujuan disebut motif. Segala sesuatu yang berkaitan dengan timbulnya dan berlangsungnya motif itu disebut motivasi. Senada dengan itu Suryabrata (2006 : 70) mengatakan bahwa motif adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai sesuatu tujuan. Jadi motif bukanlah hal yang dapat diamati, tetapi hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu yang dapat kita saksikan. Tiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang itu didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang itu, kekuatan pendorong ini yang disebut motif.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli tersebut di atas, maka yang dimaksud motivasi kerja guru adalah dorongan yang membuat guru untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas, sehingga dalam melaksanakan tugas pembelajaran ia merasa membutuhkan, semangat dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas dengan baik, inisiatif, serta ulet dalam menghadapi masalah.

b. Kinerja Guru yang Bersertifikat Pendidik

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran, efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Jadi jika seseorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik (Robbins, 2003 : 17). Adapun makna kata yang relevan dalam konteks penelitian ini yakni: (1) melakukan suatu kegiatan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu kewajiban, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari pengertian tersebut dapat diformulasikan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan berdasarkan kewajiban yang telah ditentukan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian

maka kinerja dapat diartikan dengan hasil kerja atau prestasi kerja, yaitu melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai itu bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2008 : 7).

Mathis dan Jackson (2006 : 113) menegaskan bahwa kinerja seseorang dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan. Kinerja individu, motivasi dan retensinya merupakan faktor utama bagi organisasi untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia. Lebih lanjut ia menambahkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Danim (2008 : 9 – 10) menegaskan bahwa kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi. Kinerja merupakan keterampilan, perilaku, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karaktersitik pengetahuan, ketrampilan, perilaku dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan. Pengetahuan melukiskan pemahaman seseorang terhadap sesuatu. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur, yang telah dikembangkan melalui praktek, pelatihan dan pengalaman. Sikap melukiskan perasaan mengenai sesuatu, misalnya perasaan senang atau tidak senang mengenai obyek tertentu. Kompetensi dan sikap tidak akan berarti tanpa disertai tindakan. Dengan demikian, aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya dapat dikatakan mempunyai kinerja apabila dalam proses bekerja itu, ia mempunyai kompetensi yang terukur, sikap yang jelas dan tindakan yang tepat dan terarah.

Depdiknas (2005 : 58) menjelaskan bahwa sertifikasi adalah pengakuan terhadap wewenang yang dimiliki seorang lulusan untuk melaksanakan tugas di suatu profesi di bidang kependidikan. Sertifikasi diberikan oleh LPTK yang berhak yaitu yang memiliki pengakuan oleh lembaga akreditasi nasional. Bidang profesi yang dinyatakan dalam sertifikasi adalah bidang yang dinyatakan berhak diberikan oleh suatu program studi berdasarkan hasil akreditasi terhadap program studi tersebut. Sertifikasi bagi guru merupakan cara yang efektif untuk menentukan kualitas guru dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah dan profesi mengajar. Sertifikasi bagi guru adalah sistem penilaian terpadu yang meliputi proses pengelolaan kinerja guru untuk menunjang peluang pengembangan karier profesionalnya. Sertifikasi guru diarahkan untuk menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang berorientasi produktivitas, *merit* (pemberian imbalan yang baik bagi yang berprestasi), dan berkeadilan, dilakukan secara sistemik, dan ditujukan untuk kesinambungan karier guru secara profesional (Sukamto, 2004 : 67). Menurut Fajar (2006: 3 - 4) manfaat uji sertifikasi guru dalam kerangka makro upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan sebagai berikut: (1) melindungi profesi guru dari praktik-praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri; (2) melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini; (3) menjadi wahana penjaminan mutu bagi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan; (4) menjaga lembaga penyelenggaraan pendidikan dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku; (5) memperoleh tunjangan profesi bagi guru yang lulus ujian sertifikasi.

Pada prinsipnya, guru mempunyai banyak tugas, tidak hanya terbatas pada saat melaksanakan tugas-tugas kekinisan melainkan juga di luar kedinasan seperti halnya dalam melaksanakan pengabdian sebagai manusia. Tetapi sebagai pelaksana tugas yang baik yang dibebankan masyarakat maupun pemerintah, tugas pokok guru adalah mendidik, mengajar, dan melatih para siswa agar anak didik tersebut mengalami perubahan perilaku. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman, 2001 : 7). Sependapat dengan itu, Styobroto (2001 : 3) berpendapat bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.

Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

- 1) Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
- 2) Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- 3) Kemampuan profesional, yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar menurut.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli tersebut di atas, maka yang dimaksud kinerja guru yang bersertifikat pendidik dalam penelitian ini adalah kemampuan guru melaksanakan tugas pembelajaran yang meliputi aspek: (i) kesetiaan dan komitmen yang tinggi, (ii) menguasai metode dan bahan pembelajaran, (iii) evaluasi pembelajaran, (iv) disiplin dan kreatif, (v) membangkitkan motivasi, (vi) kepribadian yang baik, (vii) jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, (viii) berfikir sistematis dan paham dalam administrasi pembelajaran.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Jadwal Penelitian

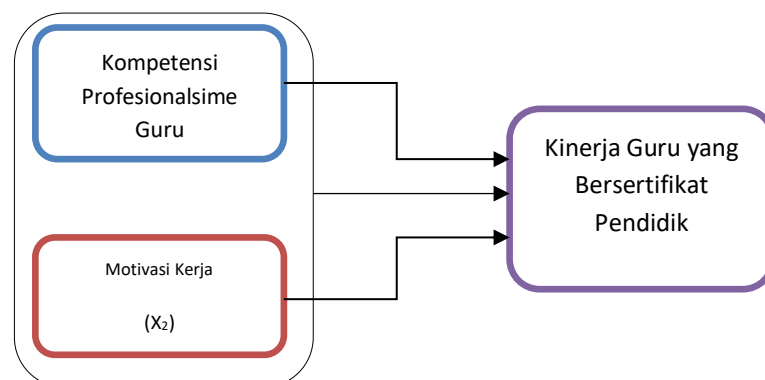
Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Wakatobi selama dua bulan, mulai bulan September 2012 sampai dengan Oktober 2012. Sedangkan ujicoba instrumen dilaksanakan selama satu minggu yaitu pada minggu kedua bulan September 2012. Sasaran penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri Kabupaten Wakatobi yang bersertifikat pendidik berjumlah 105 orang.

Dengan pertimbangan efektif dan efisiensi pelaksanaan penelitian, maka penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri Kabupaten Wakatobi dengan alasan bahwa: (i) penulis lebih memahami kondisi pendidikan, khususnya SMA Negeri di Kab Wakatobi sehingga data penelitian ini mudah dijangkau; (ii) waktu pelaksanaan penelitian selama dua bulan memungkinkan dalam pengambilan data, sebab bulan september – oktober adalah hari aktif proses belajar mengajar di sekolah.

2. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional. Data diperoleh dengan mengaplikasikan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti.

Variabel-variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah: (1) profesionalisme guru, (2) motivasi kerja, dan (3) kinerja guru yang bersertifikat pendidik. Konstelasi hubungan antara variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar : Konstelasi Masalah Penelitian

3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiono (2008 : 59).

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiono (2008:59) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kompetensi profesionalisme guru (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2).

b. Variabel terikat

Menurut Sugiono (2008:59) “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja guruyang bersertifikat pendidik (Y).

4. Definisi Operasional

Untuk menghindari penafsiran yang keliru tentang variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka perlu didefinisikan secara operasional. Adapun definisi operasional variabel yang dimaksudkan adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi Profesionalisme Guru (X_1)

Kompetensi profesionalisme guru adalah kemampuan atau keahlian khusus yang harus dimiliki seorang guru dalam bidang keguruan sehingga ia mampu memberikan layanan profesional kepada peserta didik di dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih keterampilan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang membuat guru untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas, sehingga dalam melaksanakan tugas pembelajaran ia merasa membutuhkan, semangat dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas dengan baik, inisiatif, serta ulet dalam menghadapi masalah

c. Kinerja Guru yang Bersertifikat Pendidik (Y)

Kinerja guru yang bersertifikat pendidik dalam penelitian ini adalah kemampuan guru melaksanakan tugas pembelajaran yang meliputi aspek: (i) kesetiaan dan komitmen yang tinggi, (ii) menguasai metode dan bahan pembelajaran, (iii) evaluasi pembelajaran, (iv) disiplin dan kreatif, (v) membangkitkan motivasi, (vi) kepribadian yang baik, (vii) jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, (viii) berfikir sistematis dan paham dalam administrasi pembelajaran.

5. Operasional Variabel

a. Operasional Variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1)

Secara operasional profesional guru adalah skor yang diperoleh dari hasil observasi terhadap item-item pernyataan yang mengukur tentang keguruan sehingga mampu memberikan layanan profesional kepada peserta didik di dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih keterampilan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Adapun kisi-kisi instrumen yang dikembangkan dalam mengukur variabel kompetensi profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

Tabel Kisi-Kisi Instrumen Profesiolisme Guru

| No | Indikator |
|----|---|
| 1 | Rencana pelaksanaan pembelajaran |
| 2 | Pelaksanaan pembelajaran |
| 3 | Keterampilan membuka dan menutup pembelajaran |
| 4 | Penampilan guru |
| 5. | Variasi stimulus pembelajaran |
| 6. | Keterampilan bertanya |
| 7. | Keterampilan memberikan penguatan. |

b. Operasional Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Secara operasional motivasi kerja adalah skor yang diperoleh dari hasil pernyataan terhadap item-item pernyataan instrument motivasi kerja guru yang mengukur tentang tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas, sehingga dalam melaksanakan tugas pembelajaran merasa membutuhkan, semangat dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas dengan baik, inisiatif, serta ulet dalam menghadapi masalah.

Adapun indicator-indikator yang diukur dalam motivasi kerja adalah termuat dalam kisi-kisi instrumen dalam tabel berikut:

Tabel Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

| Dimensi | Indikator |
|----------|--|
| Dorongan | 1. Kebutuhan |
| | 2. Berusaha semangat dalam mengajar |
| | 3. Menyelesaikan tugas dengan baik |
| | 4. Inisiatif |
| | 5. Berusaha unggul/ulet dalam menghadapi masalah |
| | 6. Harapan sukses |

c. Operasional Variabel Kinerja Guru yang Bersertifikat Pendidik

Secara operasional kinerja guru yang bersertifikat pendidik adalah skor yang diperoleh dari hasil pernyataan terhadap item-item pernyataan instrument yang mengukur tentang keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran bermutu, yang meliputi aspek: (i) kesetiaan dan komitmen yang tinggi, (ii) menguasai metode dan bahan pembelajaran, (iii) evaluasi pembelajaran, (iv) disiplin dan kreatif, (v) membangkitkan motivasi, (vi) kepribadian yang baik, (vii) jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, (viii) berfikir sistematis dan paham dalam administrasi pembelajaran.

Adapun kisi-kisi instrumen yang dikembangkan dalam mengukur variabel kinerja guru yang bersertifikat pendidik adalah sebagai berikut:

Tabel Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru yang Bersertifikat Pendidik

| No | Indikator |
|-----|--|
| 1. | Kesetiaan & komitmen yang tinggi pada tugas mengajar |
| 2. | Menguasai & mengembangkan metode pembelajaran |
| 3. | Menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar |
| 4. | Bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar. |
| 5. | Disiplin dalam mengajar dan tugas lainnya |
| 6. | Kreativitas dalam melaksanakan pengajaran |
| 7. | Melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi |
| 8. | Kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa |
| 9. | Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukan |
| 10. | Paham dalam administrasi pembelajaran. |

6. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kaulitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah populasi target yaitu seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Wakatobi yang bersertifikat pendidik yang berjumlah 105 orang.

Sedangkan ukuran sampel sebanyak 74 orang atau 70% dari jumlah populasi. Selanjutnya penarikan sampel menggunakan teknik *cluster proportionate random sampling* yang berarti setiap daerah diambil sebanyak $n/N \times 70$ sebagai anggota sampel (Gulo, 2002 : 90). Dengan demikian maka jumlah sampel dari setiap sekolah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Ukuran Sampel Menurut Guru SMA Bersertifikat Pendidik

| No. | Nama Pulau | Nama Sekolah | Guru Bersertifikat Pendidik | Ukuran Sampel |
|--------|-------------------|--------------------|-----------------------------|---------------|
| 1. | Pulau Wangi-Wangi | SMAN 1 Wangi-Wangi | 35 | 25 |
| | | SMAN 2 Wangi-Wangi | 14 | 9 |
| | | SMAN 3 Wangi-Wangi | 3 | 2 |
| | | SMAN 4 Wangi-Wangi | 4 | 3 |
| | | SMAN 5 Wangi-Wangi | 1 | 1 |
| 2. | Pulau Kaledupa | SMAN 1 Kaledupa | 15 | 11 |
| | | SMAN 2 Kaledupa | 7 | 5 |
| 3. | Pulau Tomia | SMAN 1 Tomia | 3 | 2 |
| | | SMAN 2 Tomia | 13 | 9 |
| 4. | Pulau Binongko | SMAN 1 Binongko | 7 | 5 |
| | | SMAN 2 Binongko | 1 | 1 |
| | | SMAN 3 Binongko | 2 | 1 |
| Jumlah | | | 105 | 74 |

Sumber : Data Dinas Diknaspora Kab. Wakatobi 2012

7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan melalui angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data secara tidak langsung untuk memperoleh informasi tentang kompetensi profesionalisme guru, motivasi kerja, dan kinerja guru yang bersertifikat pendidik. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan metode angket (kuesioner). Menurut Suharsini Arikunto (2006:151) mengatakan bahwa angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Sedangkan Sugiono (2006: 158) mengatakan bahwa penelitian angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden.

8. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2007 : 64) validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevaliditan dan atau keapsahan suatu instrument. Suharsimi Arikunto (2007 : 64) juga menyatakan sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mendapatkan instrumen valid dengan mempergunakan rumus korelasi *Product Moment*, pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Perhitungan validitas setiap butir pernyataan menggunakan bantuan program *Microsoft Office Excel 2007* dengan rumus $r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$, (Djaali, Muljono, 2008: 116).

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Selanjutnya koefisien korelasinya setiap butir dibandingkan dengan r-tabel pada taraf nyata 95%.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2007 : 86) uji reliabilitas adalah suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.

Uji ini di uji cobakan pada subyek penelitian. Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan menggunakan rumus:

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan rumus KR-21 yang dikembangkan oleh Kuder dan Richardson dengan rumus:

Sugiyono (2010: 186)

$$r_{\alpha} = \frac{k}{k-1} \left\{ \frac{1 - \sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{α} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir instrument

$\sum S_i^2$ = jumlah varian butir

S_t^2 = varian total

Kriteria besarnya koefisien reliabilitas menurut Suharsimi arikunto (2007: 245) adalah

$0,80 < r_{xy} \leq 1,00$ reliabilitas sangat tinggi

$0,60 < r_{xy} \leq 0,80$ reliabilitas tinggi

$0,40 < r_{xy} \leq 0,60$ reliabilitas cukup

$0,20 < r_{xy} \leq 0,40$ reliabilitas rendah

$0,00 < r_{xy} \leq 0,20$ reliabilitas sangat rendah.

Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh $> r_{tabel}$ taraf signifikan 5%.

Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi $< r_{tabel}$ pengujian. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program *Exzel Windows 2007*

9. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan statistik sebagai alat analisis datanya. Teknik analisis dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Statistik deskriptif, yaitu statistik yang bertujuan memberikan gambaran data dari masing-masing variabel penelitian.
- Sebagai persyaratan pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas data.
- Statistik inferensial: (1) regresi sederhana dan regresi jamak, (2). Korelasi sederhana, parsial dan jamak. Semua pengukuran dilakukan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Pada bagian ini menerapkan model persamaan regresi linier (Agung, 2006 : 19). Hal ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing maupun secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat,

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 [X_1 * X_2] + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru yang bersertifikat Pendidik

X_1 = Kompetensi Profesionalisme Guru

X_2 = Motivasi Kerja Guru

β_1 = Koefisien regresi kompetensi profesionalisme guru

β_2 = Koefisien regresi motivasi kerja

β_3 = Koefisien regresi secara bersama-sama antara kompetensi profesionalisme guru dan motivasi kerja guru

α = Konstanta

ϵ = suku kesalahan dari sebuah model

10. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang diuji dapat diuraikan sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho_{y_1} \geq 0,05$; $H_1 : \rho_{y_1} < 0,05$

2. $H_0 : \rho_{y_2} \geq 0,05$: $H_1 : \rho_{y_2} < 0,05$

3. $H_0 : \rho_{y_{.12}} \geq 0,05$: $H_1 : \rho_{y_{.12}} < 0,05$

Keterangan:

$\rho_{x_1 y}$ = probabilitas koefisien korelasi antara profesional guru (X_1) dengan kinerja guru yang bersertifikat pendidik (Y)

$\rho_{x_2 y}$ = probabilitas koefisien korelasi antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru yang bersertifikat pendidik (Y)

ρ_{X_1Y} = probabilitas koefisien korelasi antara professional guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru yang bersertifikat pendidik (Y)

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dikemukakan beberapa kesimpulan berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA yang bersertifikat pendidik di Kabupaten Wakatobi.
- Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA yang bersertifikat pendidik di Kabupaten Wakatobi.
- Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesionalisme guru dan motivasi kerja guru SMA secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang bersertifikat pendidik di Kabupaten Wakatobi

2. Saran

Berdasarkan uraian sebelumnya, utamanya pada hasil penelitian dan implikasi, di akhir uraian ini dikemukakan beberapa saran :

Pertama, untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, maka pihak Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Wakatobi perlu: (1) melakukan pembinaan kemampuan profesional guru melalui wadah Pemantapan Kerja Guru (PKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru atau Pemantapan Kerja Guru (KKG/PKG), dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dengan membentuk sistem gugus pada setiap kecamatan; (2) Peningkatan profesionalisme guru melalui studi lanjutan dengan memanfaatkan perguruan tinggi setempat atau melalui program Universitas Terbuka yang ditawarkan sampai pada tingkat Kecamatan; (3) Menyelenggarakan pelatihan tentang kurikulum satuan tingkat pendidikan (KTSP) dengan melibatkan para guru yang lebih banyak mengetahui duduk persoalan yang berkaitan dengan pemanfaatan waktu/hari belajar, efektivitas proses belajar mengajar dan pemecahan masalah-masalah praktis yang dihadapi sehari-sehari di sekolah; (4) Tingkatkan kesejahteraan guru dengan jalan memperbaiki insentif dalam bentuk tunjangan jabatan professional/daerah terpencil, serta kurang intervensi yang berlebihan dari pihak pemerintah ke pihak sekolah yang dapat memnanggu proses belajar-mengajar di sekolah.

Kedua, kepada kepala sekolah selaku penentu kebijakan pendidikan di sekolah, agar membuat program workshop model-model pembelajaran yang inovatif guna memberikan pengetahuan kepada guru, sehingga nantinya siswa mencapai KKM yang telah ditetapkan secara nasional, dan bila perlu menetapkan KKM di atas standar nasional.

Ketiga, mengingat beberapa keterbatasan dalam penelitian in, maka untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih obyektif dan lebih representative, maka disarankan kepada pihak-pihak lain untuk melakukan penelitian yang serupa, dengan maksud untuk mengkaji beberapa variable yang relevan dengan peningkatan kinerja guru yang bersertifikat pendidik untuk penyempurnaan dari aspek metodologi hingga hasilnya menjadi lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I Gusti Ngurah, *Statistika Penerapan Model Rerata-Sel Multivariat dan Model Ekonometri Dengan SPSS*. Jakarta: Sad Satria Bhakti, 2006
- Arikonto, Suharsimi, 2007. *Menejemen Penelitian. Edisi revisi*. Jakarta ; Rineka Cipta.
- Binarsih, Siti Rahayu Rochmawati, 2009.. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Mojolaban*, Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No, 01/Th. II/Januari.
- Davies, Ivor K, 1998. *Pengelolaan Belajar. Terjemahan Sudarsono S dkk*, Jakarta: Rajawali.
- Depdiknas, 2001. *Standar Kompetensi Dasar Guru*, Ditjen Dikti.
- Depdiknas, 2005. *Pembinaan Profesionalisme Tenaga pengajar (Pengembangan Profesionalisme Guru)*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama Depdiknas.
- Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Danim, Sudarwan, 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia.

- Djaali, 2008. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Djaali, Muljono, 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fathimah, Sy, 2011. *Hubungan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan dan Motivasi Kerja Dengan Peningkatan Prestasi Belajar Siswa MI Munawariyah Palembang, Palembang*, Pascasarjana Universitas Bina Darma Pambang.
- Good, Thomas L. and Brophy, Jere E. 1990. *Educational Psychology, A Realistic Approach*, New York: Longman.
- Gulo, W, 2002. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Gramedia.
- Ginanjari, Teguh. 2010. *Belajar dan Pembelajaran*. www.teguhginanjar.wordpress.com.
- Hudoyo, Herman, 1998. *Belajar Mengajar Matematika*, Jakarta: P2LPTK Depdikbud.
- Hamalik, Oemar. 2002. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hamalik. Oemar. 2003. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya et al., 1994. *Teori belajar, Motivasi dan Keterampilan Mengajar*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Dirjen Dikti Depdikbud.
- Karsidi, Rawik. 2005. *Sosiologi Pendidikan*. Surakarta: UNS Press.
- Muhibbin, Syah, 1999. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, E. 2003. *.Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Muhlisin. 2009. *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*. <http://majalahnh.com>. diakses tanggal 11 Januari 2011, jam 15:15
- Nawawi, Hadari *Organisasi Madrasah dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta: Gunung Agung, 1985.
- Naga, Dali Santun, *Probabilitas dan Sekor Pada Hipotesis Statistika*. Jakarta: Universitas Taruma Negara, 2008.
- Pemerintah Daerah Kab Wakatobi, 2011. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten Wakatobi Tahun 2010*, Wangi-Wangi.
- Purwanto, M. Ngalim, 2002. *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja, Rosdakarya.
- Robins, Stephen H. *Organizational Behavior, Tenth Editio. Terjemahan: Ahmad Fauzi*, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2003.
- Robert Bacal., *Performance Management*. Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan. (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2001)
- Styobroto, Sudibyo, *Psikologi Kepelatihan*, Jakarta: Jaya Sakti, 2001.
- Sembiring, Sendah. Yufriawati. Soeparyanti, N. Jakaria, Yaya. 2002 *Kemampuan Matematika Sekolah Dasar*. Puslittjak Balitbang Depdiknas. <http://Puslittjak.go.id>.
- Soemanto, Wasty, 2003. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suparno, Edi, 2005, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen*
- Suryabrata, Sumadi, 2005. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suryabrata, Sumadi, 2006. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sutikno, 2010. *Pengaruh Kompetensi Guru Bersertifikat Pendidik, Masa Kerja, dan Latar Belakang Sosial Ekonomi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMK di Kabupaten Pati*
- Sungkalang, Agustinus. 2010. *Guru Profesional dan Pembaharu Perubahan*. <http://www.equator-news.com>. diakses tanggal 11 Januari 2011, jam 15:15
- Statistik Wakatobi, Wakatobi dalam Angka, Wangi-Wangi 2011.
- Usman, Moh. Uzer *Menjadi Guru Profesional*, Bandung; Remaja Rosda Karya, 2001.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bandung: Fokus Media, 2005.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Yamin, Martinus, 2006. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*,
Jakarta: Gaung Persada Press.