

**PERBEDAAN KINERJA GURU YANG TELAH DISERTIFIKASI  
DAN YANG BELUM DISERTIFIKASI DI SMP NEGERI 3  
MATUR KABUPATEN AGAM**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan Program Studi Teknologi Pendidikan FIP UNP*



Oleh

**HERLINDAWATI**

**00023/ 2008**

**JURUSAN KURIKULUM DAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

## PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Teknologi Pendidikan Jurusan Kurikulum  
dan Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

**Judul** : Perbedaan Kinerja Guru Yang Telah Disertifikasi  
dan Yang Belum Disertifikasi di SMP Negeri 3 Matur  
Kabupaten Agam

**Nama** : Herlindawati

**NIM** : 00023

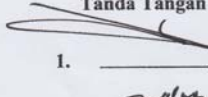
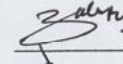


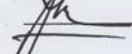
**Program studi** : Teknologi Pendidikan

**Jurusan** : Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

**Fakultas** : Ilmu Pendidikan

Padang, Mei 2013

### Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
<b>Ketua</b> : <u>Dr. H Alwen Bentri, M.Pd</u> NIP.19610722 198602 1 002	1. 
<b>Sekretaris</b> : <u>Dra. Zuliarni</u> NIP.19590727 198503 2 001	2. 
<b>Anggota</b> : 1. <u>Dra. Ida Murni Saan, M.Pd</u> NIP.19510401197903 2 001	3. 
2. <u>Dra. Zuwirna, M.Pd</u> NIP.19580517 198503 2 001	4. 
3. <u>Drs. Azman, M.Si</u> NIP.19570919 198003 1 004	5. 

## ABSTRAK

### **Herlindawati (00023/2008) : Perbedaan Kinerja Guru yang Telah Disertifikasi dan yang Belum Disertifikasi di SMP N 3 Matur Kabupaten Agam**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan kinerja guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi di SMP N 3 Matur Kabupaten Agam. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi di SMP N 3 Matur Kabupaten Agam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, populasi yang diambil yaitu seluruh guru yang di SMP N 3 Matur Kabupaten Agam. Sampel dalam penelitian adalah guru yang telah disertifikasi (10 orang) dan guru yang belum disertifikasi (10 orang). Sampel yang diambil menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Alat pengumpul datanya yaitu angket. Kemudian data dianalisis dengan uji-t yang sebelumnya diuji normalitas populasi yang menggunakan uji Liliefors dan uji homogenitas menggunakan uji Bartlett.

Hasil analisis data didapat hasil rata-rata kinerja guru yang telah disertifikasi (129,8) dan kinerja guru yang belum disertifikasi (124,1), dari hasil analisis yang digunakan semua data berdistribusi normal. Analisis menggunakan uji- t didapatkan bahwa hasil rata-rata kinerja guru yang telah disertifikasi dengan kinerja guru yang belum disertifikasi terdapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,413 > 2,101). Disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang telah disertifikasi dengan yang belum disertifikasi di SMP N 3 Matur.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan sebagai sumber dari segala rahmat yang dicurahkan untuk peneguh hati dan mewujudkan niat sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perbedaan Kinerja Guru Yang Telah Disertifikasi dan Yang Belum Disertifikasi Di SMP Negeri 3 Matur Kabupaten Agam ”**. Salawat kepada Nabi Muhammad SAW Sebagai pelopor kemajuan seluruh umat dimuka bumi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Pada kesempatan ini, izinkan penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Alwen Bentri, M.Pd sebagai pembimbing I yang sabar, ikhlas dan tulus memberi bimbingan, arahan, dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dra. Zuliarni sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk mengarahkan penulis dengan ikhlas serta tulus memberi bimbingan dan semangat kepada penulis untuk mencapai yang terbaik.
3. Bapak Drs. Zelhendri Zen, M.Pd selaku Ketua Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibuk Dra. Eldarni, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Bapak/ Ibu Dosen beserta karyawan Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
7. Kepala SMP Negeri 3 Matur Kabupaten Agam beserta Guru dan Staf Tata Usaha yang telah mengizinkan dan membantu penulis selama proses penelitian berlangsung.
8. Keluarga besar penulis, kedua orang tua Herman (Ayah), Zuriati (Ibu) dan adik (Robi Hernando) tercinta yang selalu memberikan dukungan moril dan materil serta doanya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan yang telah memberikan bantuan, semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selamat berjuang, perjalanan masih panjang. Semoga persahabatan kita tidak berhenti sampai disini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga bimbingan dan bantuan yang Bapak/ Ibu dan rekan-rekan berikan menjadi ibadah disisi Allah SWT. Akhir kata penulis Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin Yaa Rabbal ‘Alamin.

Padang, Mei 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Kinerja Guru.....	9
1. Guru .....	9
2. Kinerja guru .....	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru .....	14
B. Sertifikasi Guru .....	14
1. Program sertifikasi guru.....	14
C. Kerangka Konseptual .....	21
D. Hipotesis Penelitian.....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	23

	<b>Halaman</b>
B. Populasi dan Sampel .....	23
C. Data dan Sumber Data Penelitian.....	25
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	25
E. Teknik Analisis Data .....	27
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data .....	29
B. Analisis Data .....	32
C. Pembahasan .....	35
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	40
B. Saran .....	40
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>42</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual.....	21
2. Histogram Distribusi Guru yang Telah Disertifikasi .....	30
3. Histogram Distribusi Guru yang Belum Disertifikasi .....	31

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Populasi Dan Sampel .....	24
2. Distribusi frekuensi angket kinerja guru yang telah disertifikasi .....	29
3. Distribusi frekuensi angket kinerja guru yang belum disertifikasi .....	30
4. Hasil perbedaan yang terdapat pada kinerja guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi .....	31
5. Hasil hitung liliefors kinerja guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi.....	32
6. Hasil uji homogenitas kinerja guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi.....	33
7. Data hasil perhitungan angket kinerja guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi .....	34
8. Hasil pengujian dengan T-Test .....	35

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kisi-kisi Instrumen penelitian Observasi .....	44
2. Instrumen Penelitian Observasi .....	45
3. Kisi-kisi Instrumen penelitian Angket .....	48
4. Angket Penelitian .....	49
5. Analisis Angket Kinerja Guru Yang Telah Disertifikasi .....	54
6. Analisis Angket Kinerja Guru Yang Belum Disertifikasi.....	55
7. Data Angket Kinerja Guru Yang Telah Disertifikasi Dan Yang Belum Disertifikasi .....	56
8. Perhitungan Means Dan Varians.....	57
9. Uji Liliefors Angket Kinerja Guru Yang Telah Disertifikasi .....	59
10. Uji Liliefors Angket Kinerja Guru Yang Belum Disertifikasi.....	60
11. Uji Homogenitas .....	61
12. Uji Hipotesis .....	63
13. Tabel Nilai Z .....	64
14. Tabel Nilai Kritis Untuk Uji Liliefors .....	65
15. Tabel Nilai-nilai Chi Kuadrat .....	66
16. Tabel Nilai T .....	67
17. Surat .....	68

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan pembangunan nasional salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM). Untuk meningkatkan SDM tersebut sebagai aset nasional yang mendasar dan faktor penentu utama bagi keberhasilan pembangunan, maka kualitas SDM itu harus ditingkatkan terus menerus sesuai dengan kemajuan ilmu dan teknologi serta pembangunan nasional.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh Bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dari semua tingkat dan jenjang pendidikan.

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan yang maju, modern, dan sejahtera. Sejarah dan pembangunan bangsa-bangsa mengajarkan pada kita bahwa bangsa yang maju, modern, dan sejahtera adalah bangsa-bangsa yang memiliki sistem praktek pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera, dan bermartabat.

Menurut Muslich ( 2007:2 ) yaitu :

“Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak”.

Program sertifikasi ini guru di dilakukan secara selektif dan bertahap. Secara selektif maksudnya adalah uji sertifikasi akan dilakukan melalui serangkaian seleksi mulai dari seleksi administrasi, tes tertulis, tes kinerja, dan penilaian portofolio guru. Seleksi secara bertahap maksudnya dilakukan secara bergelombang pada setiap tahun sesuai dengan kemampuan penyelenggara program sertifikasi.

Untuk dapat menetapkan bahwa seorang pendidik sudah memenuhi standar profesional, maka pendidik yang bersangkutan harus mengikuti uji sertifikasi. Dengan sertifikasi profesi ini pula guru berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar 1 bulan gaji pokok guru. Di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) juga menetapkan berbagai tunjangan yang berhak diterima guru sebagai upaya peningkatan kesejahteraan finansial guru.

Menurut Wibowo (2004) dalam buku Mulyasa (2009:35) mengemukakan bahwa Sertifikasi bertujuan untuk :

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyerambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Menurut Sudarwan Darnim (2011:111) mengatakan bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dari seorang tenaga profesional”.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. Secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau belajar fasilitator belajar siswa.

Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru mempunyai tuas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya maka dari itu, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Dengan adanya kompetensi guru maka tujuan dari pembelajaran akan tercapai. Untuk meningkatkan hasil pembelajaran ini seorang guru harus dituntut berkompeten dan profesional. Pendidikan yang baik, sebagaimana

yang diharapkan oleh masyarakat modern dewasa ini dan sifatnya yang selalu menentang, mengharuskan adanya pendidik yang profesional.

Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan dapat meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran dan pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut terbukti dengan sertifikat pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi.

Menurut UUGD No 14 Tahun 2005 dalam, yang merupakan kebijakan untuk intervensi langsung meningkatkan kualitas kompetensi guru lewat kebijakan keharusan guru memiliki kualifikasi strata I atau D4 dan memiliki sertifikat profesi. Dalam UUGD No 14 Tahun 2005 juga menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial.

Kinerja guru merupakan suatu performansi (kemampuan) yang dimiliki oleh seorang guru meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, proses berfikir, penyesuaian diri, sikap dan nilai-nilai yang dianut dalam melaksanakan profesi sebagai guru. Kinerja ini cenderung dipersepsi sebagai tampilan riil di dunia kerja secara berbasis pada kompetensi dasar.

Kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor harapan mengenai imbalan, dorongan kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi

terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa kita mengetahui faktor-faktor yang menentukan kinerja, maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaan-pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan tanggal 16 Maret 2012 kepada kepala sekolah SMP N 3 Matur dapat dilihat beberapa fenomena diantaranya yaitu : di sekolah tersebut ada yang tidak sesuai dengan sertifikasinya, hal ini disebabkan karena setiap guru yang telah disertifikasi harus mengajar 24 jam pelajaran. Salah satu contohnya yaitu seorang guru pada sertifikat pendidikanya guru tersebut profesional pada bidang studi kewarganegaraan, untuk mendapatkan jam mengajarnya 24 jam pelajaran maka guru tersebut menambahkan jamnya pada bidang studi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Dengan keadaan yang seperti ini maka tujuan dari pembelajaran tersebut tidak akan tercapai. Sehingga tidak nampak bagaimana kinerja guru yang profesional tersebut.

Fenomena lain yang terjadi yaitu seorang guru yang pada awalnya memiliki ijazah D3 dengan jurusan agama, setelah itu guru tersebut transfer ke S1 dengan jurusan yang berbeda yaitu kewarganegaraan. Dengan begitu untuk sertifikasi yang diakui kewarganegaraan. Padahal selama ini guru tersebut mengajar agama. Masalah lainnya adalah guru tersebut mengajar hanya untuk memenuhi tugasnya sebagai guru, tidak dengan rasa tanggung jawab. Sehingga materi yang diajarkan tersebut tidak sampai kepada siswanya. Ada juga guru yang menjalankan tugasnya hanya semata-mata karena telah disertifikasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian ini agar penulis dapat melihat perbedaan kinerja guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi di SMP Negeri 3 Matur. Dari perbedaan-perbedaan yang ada maka baik kepala sekolah maupun guru-guru tersebut dapat lebih meningkatkan kinerja mereka.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang dijabarkan dalam latar belakang di atas, ada beberapa masalah yang dapat kita identifikasi sebagai berikut :

1. Perbedaan pendapat guru tentang proses sertifikasi guru.
2. Masih ada guru yang belum profesional dalam pembelajaran setelah di sertifikasi.
3. Belum ada terlihat kinerja guru yang telah disertifikasi dalam pembelajaran.

4. Belum ada terlihat kinerja guru yang belum disertifikasi dalam pembelajaran.
5. Adanya guru yang lebih mementingkan mengejar lulus sertifikasi dibandingkan kewajibannya mengajar.
6. Perbedaan kinerja guru yang telah disertifikasi dengan yang belum disertifikasi.
7. Perbedaan kompetensi guru yang telah disertifikasi dengan yang belum disertifikasi.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pelaksanaan sertifikasi guru ini memiliki faktor permasalahan yang kompleks. Namun berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis perlu untuk memberikan batasan. Adapun batasan masalahnya adalah kajian penelitian ini hanya pada aspek kinerja guru SMP N 3 Matur yang telah disertifikasi dengan yang belum disertifikasi.

### **D. Perumusan Masalah**

Dari batasan masalah sebagaimana yang dikemukakan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut : apakah terdapat perbedaan kinerja guru yang telah disertifikasi dengan yang belum disertifikasi di SMP N 3 Matur.

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja guru yang telah disertifikasi dengan yang belum disertifikasi di SMP N 3 Matur.

**F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Dapat memberi informasi kepada lembaga sertifikasi agar pelaksanaan sertifikasi ini dapat mencapai tujuannya.
2. Bagi kepala sekolah, dapat memberi pandangan atau arahan kepada guru-gurunya dalam pelaksanaan program sertifikasi guru baik untuk guru yang telah disertifikasi maupun guru yang belum disertifikasi, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan program sertifikasi.
3. Bagi guru, memahami konsep kinerja guru yang baik dan benar.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan terhadap perbedaan kinerja guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi serta saran-saran yang dirasa perlu sesuai dengan hasil penelitian.

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai kinerja guru yang telah disertifikasi lebih tinggi dibandingkan dengan yang belum disertifikasi. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata kinerja guru yang telah disertifikasi sebesar 129,8 sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh kinerja guru yang belum disertifikasi sebesar 124,1.
2. Dari hasil pengujian perbedaan mean dengan menggunakan uji t menunjukkan t hitung (3,413) lebih besar dari t tabel (2,101 dk 18) pada taraf signifikan  $\alpha$  0,05, dengan demikian terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang telah disertifikasi dan yang belum disertifikasi.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepada setiap guru SMP N 3 Matur yang telah disertifikasi agar mempertahankan kinerjanya dan lebih bertanggung jawab atas sertifikat

yang telah didapatnya agar dapat menjadi contoh bagi guru-guru yang belum disertifikasi.

2. Bagi guru yang belum disertifikasi agar lebih meningkatkan kinerjanya melalui kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan oleh UUGD No 14 Tahun 2005 dan dapat mengikuti seleksi sertifikasi guru.
3. Kepada kepala SMP N 3 Matur supaya lebih memperhatikan kinerja guru-guru tersebut baik yang telah disertifikasi maupun yang belum disertifikasi agar tujuan pendidikan tercapai.
4. Bagi pengawas program sertifikasi guru agar selalu terjadwal dalam memantau jalannya proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru yang telah lulus sertifikasi.
5. Agar penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mencari faktor-faktor lain yang dapat mengukur kinerja guru dengan lebih tepat.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bungin, Burhan. 2008. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Damay, Denidya. 2012. *Panduan Sukses Sertifikasi Guru*. Yogyakarta: Araska
- Mulyasa. 2009. *Standar Kompetensi dan sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi guru menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rusman. 2010. *Model-model Pembelajaran mengembangkan Profesional Guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sarimaya, Farida. 2008. *Sertifikasi Guru*. Bandung. Yrama Widya
- Saudagar, Fachruddin. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Prees
- Sudjana, Nana dkk. 1989. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujanto, Bedjo. 2009. *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Syafril. 2010. *Statistika*. Padang: Sukabina Press
- Usman, Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Widoyoko, Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yusuf, A Muri. 2007. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press