



PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN GURU, SERTA PENGARUH KETIGANYA TERHADAP KINERJA GURU (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MANAJEMEN KEUANGAN)

Muhamad Sidi Nawawi¹

¹Mahasiswa Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka, email: m.sidi.nawawi.02@gmail.com

Corresponding Author: Muhamad Sidi Nawawi²

Abstrak: Artikel *literature review* ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari kebijakan pemberian sertifikasi guru oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia terhadap kompetensi, kesejahteraan dan motivasi guru, serta pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja guru. Sertifikasi guru memberikan konsekuensi hak untuk dapat diberikan Tunjangan Profesi Guru (TPG), atau sering disebut juga Tunjangan Sertifikasi guru merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang sudah memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan sudah mengikuti sertifikasi guru dan atas profesionalitasnya. Sertifikasi guru dimulai pada tahun 2007 dengan dasar hukum Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Sertifikat pendidik dapat diperoleh melalui mekanisme: 1). Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL), 2). Portofolio (PF), 3). Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), atau 4). Pendidikan Profesi Guru (PPG). Sertifikasi guru idealnya harus berpengaruh atau berdampak terhadap kinerja dan kompetensi guru. Hasil artikel *literatur review* ini mengungkapkan bahwa: 1) Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi guru; 2) Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi guru; 3) Sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru; 4) Sertifikasi, kompetensi, motivasi dan kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Sertifikasi Guru, Kompetensi, Motivasi, Kesejahteraan, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Guru memegang peran ganda yaitu sebagai pendidik sekaligus pengajar yang merupakan penentu keberhasilan program pendidikan. Tugas yang berat dari seorang guru hanya dapat dicapai ketika seorang guru memiliki kinerja yang optimal dan profesional. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, salah satu faktor pendukung guru untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik adalah dimilikinya kinerja dan kompetensi yang optimal, yang didapatkan melalui sertifikasi guru sehingga guru mendapat predikat dan pengakuan sebagai guru profesional dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat pendidik.

Atas perolehan sertifikat pendidik sebagai output dari sertifikasi guru memberikan konsekuensi atas hak dapat dibayarkannya Tunjangan Profesi Guru (TPG) yaitu tunjangan yang hanya diberikan kepada guru dan dosen jika sudah memiliki sertifikat pendidik sebagai bentuk penghargaan telah mengikuti sertifikasi guru dan sebagai tanda atas profesionalismenya. Sertifikasi guru dimulai pada tahun 2007 dengan dasar hukum Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan sebagai implementasi dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (*Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.Pdf*, n.d.). Kualifikasi akademik minimal Strata Satu (S1) atau Diploma Empat (D-IV), memiliki kompetensi baik pedagogik, profesional, sosial maupun kepribadian dan memiliki sertifikat pendidik adalah syarat untuk menjadi guru profesional.

Ada 4 mekanisme untuk mendapatkan sertifikat pendidik yaitu : 1). Portofolio (PF), 2). Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL), 3). Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), dan 4). Pendidikan Profesi Guru (PPG). Sertifikasi guru seharusnya berpengaruh atau berdampak pada kinerja guru, karena salah satu syarat sertifikasi guru mewajibkan adanya kualifikasi dan kompetensi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dan kompetensi akan berbanding lurus dengan hak yang diterima sebagai penghargaan dari pemerintah. Oleh karena itu, jika kinerja dan kompetensi tidak meningkat, ini berarti menunjukkan bahwa pemberian Tunjangan Profesi Guru tidak tepat sasaran, dan tidak dapat memberikan *outcome* bagi kemajuan pendidikan. Sebaliknya, hanya memberikan peningkatan kesejahteraan.

Artikel ini membahas pengaruh sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja, kompetensi dan kesejahteraan, suatu studi literatur Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Keuangan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang akan dibahas pada artikel *literature review* ini agar lebih fokus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nantinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru.
2. Apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap peningkatan motivasi guru.
3. Apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap kesejahteraan guru.
4. Apakah sertifikasi, kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja guru.

KAJIAN PUSTAKA

Sertifikasi Guru (Y)

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (*Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.Pdf*, n.d.). Secara yuridis untuk dapat diakui sebagai guru profesional adalah dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi guru.

Tugas yang berat dari seorang guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang profesional dan memiliki kinerja yang optimal (Kristiawan & Bengkulu, 2017). Dikemukakan oleh (Aqib, 2016) bahwa profesional memiliki komitmen pada tugas belajarnya, menguasai bahan ajar, bertanggungjawab, mengamati kemampuan belajar siswa melalui berbagai teknis evaluasi, menjadi bagian dari masyarakat dan lingkungan profesinya. Dalam upaya pencapaian profesionalitas guru tersebut,

diformulasikan melalui sertifikasi guru. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikasi (Mulyasa, 2005). Dikatakan oleh (Hasanah & Kristiawan, 2019) bahwa program sertifikasi merupakan upaya peningkatan mutu pendidikan, yang secara rasional apabila kompetensi guru bagus maka akan diikuti dengan penghasilan bagus dan sebaliknya, diharapkan dapat membuahakan pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Sertifikasi merupakan bukti formal pengakuan dan penghargaan berupa sertifikat pendidik untuk guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Syafaruddin, 2008).

Pola sertifikasi guru:

a. Portofolio

Portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dari atasan dan pengawas, prestasi akademis, karya pengembangan profesi, partisipasi dalam forum ilmiah, pengalaman berorganisasi dalam bidang pendidikan dan sosial, dan penghargaan di bidang pendidikan (Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2012).

b. Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL)

Adalah suatu pola sertifikasi guru yang penilaiannya melalui dokumen portofolio, yang diberikan kepada:

- 1) guru dengan kualifikasi akademik minimal S1 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang pendidikan, dan telah memiliki golongan kepangkatan minimal IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b;
- 2) guru dengan golongan kepangkatan paling rendah IV/c, atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/c.

c. Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)

PLPG adalah pola sertifikasi guru dalam bentuk pelatihan yang diselenggarakan oleh Rayon LPTK guna terpenuhinya standar kompetensi guru, dengan beban belajar sebanyak 90 jam pembelajaran dengan waktu 10 hari, dan dilaksanakan dengan perkuliahan dan workshop.

d. Pendidikan Profesi Guru (PPG)

PPG adalah strategi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidik atau kualifikasinya. Tujuan PPG adalah agar guru memiliki keahlian dan kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional (*Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003*, 2003). Sedangkan sebagaimana tercantum dalam (*Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 8 Tahun 2009 Tentang Guru*, 2009) disebutkan bahwa tujuan PPG adalah agar pendidik mampu melakukan penelitian dan mengembangkan profesionalitas dalam berkelanjutan, menghasilkan guru yang berkompeten dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai sebuah pembelajaran. Adapun penyelenggara PPG yaitu Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang telah ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.

Tunjangan profesi guru adalah tunjangan penghasilan yang diberikan kepada guru setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan (Maulidi, 2016). Besaran tunjangan profesi guru adalah satu kali gaji pokok untuk guru dengan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Rp. 1.500.000 untuk guru dengan status Non PNS. Seorang guru berhak menerima tunjangan profesi guru jika memenuhi kriteria sebagai berikut (Sudrajat, 2009):

- a. Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik;
- b. Memenuhi beban kerja sebagai guru;

- c. Mengajar mata pelajaran dan atau sebagai guru kelas pada satuan pendidikan yang linear dengan sertifikat pendidik;
- d. Terdaftar sebagai guru tetap;
- e. Berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun.

Acuan indikator sertifikasi guru dikemukakan oleh (Istiarini & Sukanti, 2012) yaitu:

- a. Kualifikasi akademik;
- b. Pendidikan dan pelatihan;
- c. Pengalaman mengajar;
- d. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran;
- e. Penilaian dari atasan dan pengawas;
- f. Prestasi akademik;
- g. Karya pengembangan profesi;
- h. Keikutsertaan dalam forum ilmiah;
- i. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial;
- j. Penghargaan yang relevan.

Sertifikasi Guru ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Siahaan & Martiningsih, 2018), (Permana, 2017), (Guspiati, 2020), (Arifin, 2019), (Malik, 2011), (Pardede & Yafizham, 2020), dan (Apriliani & Susilawati, 2018).

Kompetensi (X1)

Berdasarkan (*Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.Pdf*, n.d.) tentang guru dan dosen, pada Pasal 10 ayat (1) disebutkan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Secara garis besar dapat dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Pasal 28 ayat (3) (Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun, 2005)).

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik berakhlak mulia (Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun, 2005). Sedangkan (Martinis Yamin, 2011) juga mengemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi tauladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Sementara kompetensi profesional yaitu penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, mencakup penguasaan materi kurikulum di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya (Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun, 2005). Menurut (Asmani, 7 C.E.), kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran dan substansi keilmuan secara filosofi.

Yang terakhir adalah kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan lainnya, orang tua atau wali murid dan masyarakat sekitar (Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun, 2005).

Indikator kompetensi guru menurut (Mulyasa, 2019) adalah:

- a. Mampu mengembangkan tanggungjawab dengan baik;
- b. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat;
- c. Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah;

d. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.

Kompetensi guru ini telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya (Ansori & Ali, 2015), (Werdayanti, 2008), (Siswandoko & Suryadi, 2013), (Asmani, 7 C.E.) dan (Magdalena et al., 2020)

Motivasi (X2)

Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang ada di dalam diri seseorang untuk mendorong perilakunya dapat melakukan tindakan (WIDODO & RAMADHANU, 2015). Gouzali Saydam dalam (Wulandari, 2008) mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani. Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dan dorongan (Usman, 2002).

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja agar seseorang bersedia bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011).

Indikator motivasi guru adalah sebagai berikut:

- a. Tanggungjawab guru melaksanakan tugas;
- b. Melaksanakan tugas berdasarkan kurikulum;
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang;
- d. Terdapat timbal balik atas hasil pekerjaannya;
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja;
- f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain (Zetriuslista, Wahyuni, 2013).

Motivasi kerja guru ini telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Komar, 2020), (Ristianey et al., 2020b), (Ahmad Riva'i, 2019), (Haslina et al., 2020) dan (Samaeng & Sutarsih, 2015).

Kesejahteraan guru (X3)

Kesejahteraan guru merupakan tata kehidupan dan penghidupan sosial materil maupun spirituil yang meliputi keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir dan batin sehingga memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniyah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia dan Pancasila (Nurcholis, 2011). Kesejahteraan adalah imbalan yang diterima oleh setiap karyawan atau pegawai setelah mereka bekerja bagi suatu organisasi/ lembaga melalui keterampilan, pengetahuan dan waktu mereka (Victor, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan guru adalah:

- a. Sarana dan prasarana kerja yang cukup;
- b. Imbalan yang memenuhi standar;
- c. Suasana kerja yang kondusif aman dan nyaman;
- d. Sistem kerja yang adil dan terbuka.

Sementara untuk indikator kesejahteraan dikatakan oleh (Rida et al., 2013) adalah sebagai berikut:

- a. Mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
- b. Memperoleh promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;

c. Memperoleh perlindungan dalam tugas dan hak atas kekayaan intelektualnya.

Kesejahteraan guru telah dibanyak diteliti sebelumnya, di antaranya oleh (Nurcholis, 2011), (Wahyudin, 2020), (Sutrisno, 2014), (Zetriuslista, Wahyuni, 2013), (Rida et al., 2013) dan (Massalim, 2019).

Kinerja (Z)

Dikemukakan oleh (Schieb & Karabenick, 2011), bahwa motivasi yang tinggi akan mengembangkan program inovatif pembelajaran siswa. Menurut Lembaga Administasi Negara (LAN), kinerja merupakan prestasi kerja, atau pelaksanaan kerja, atau hasil untuk kerja. Sedangkan menurut (Ilyas, 1999), kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Disebutkan oleh (Samaeng & Sutarsih, 2015) dalam jurnalnya, bahwa kinerja seorang guru akan tampak dalam situasi kerja sehari-hari dan dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas guru tersebut. Sebagai tugas utama sebagai pengajar, maka kinerja guru akan terlihat pada saat kegiatan belajar mengajar. (Yogaswara, 2010) dalam artikelya menyimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku yang ditampilkan. Kinerja guru menjadi tolak ukur keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu, meliputi aspek kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pembelajaran dan memanfaatkan sumber belajar, bertanggungjawab memantau hasil belajar mengajar.

Indikator kinerja guru sesuai dengan Peraturan (Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2015) di antaranya adalah:

- Mampu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai kurikulum;
- Mampu menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir;
- Mampu merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif;
- Memilih sumber belajar dan media pembelajaran sesuai dengan materi;
- Memulai pembelajaran dengan efektif.

Kinerja guru dalam kaitannya dengan sertifikasi sudah banyak diteliti sebelumnya di antaranya oleh (Sutrisno, 2014), (Hasanah & Kristiawan, 2019), (Sutrisno, 2014), (Ilyas, 1999), (Hasanah & Kristiawan, 2019) dan (E. Mulyasa, 2013).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Ristianey et al., 2020a)	Y dan X2 berpengaruh positif terhadap Z	X2 berpengaruh positif terhadap Z	Y berpengaruh positif terhadap X1 dan X3 X1 dan X3 berpengaruh positif terhadap Z
2	(Kartini & Kristiawan, 2019)	Y dan X2 secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Z	X2 berpengaruh positif terhadap Z	Y berpengaruh positif terhadap X1 dan X3 X1 dan X3 berpengaruh positif terhadap Z
3	(Sutrisno, 2014)	Y dan X2 berpengaruh positif terhadap X3 dan Z	X2 berpengaruh positif terhadap Z Y berpengaruh positif terhadap X3	Y berpengaruh positif terhadap X1 dan X3 X1 dan X3 berpengaruh positif terhadap Z

4	(Samaeng & Sutarsih, 2015)	Y dan X2 berpengaruh positif terhadap Z	X2 berpengaruh positif terhadap Z	Y berpengaruh terhadap X1, X2 dan X3 X1 dan X3 berpengaruh positif terhadap Z
5	(Zetriuslista, Wahyuni, 2013)	X2 dan X3 berpengaruh positif terhadap Z	X2 dan X3 berpengaruh positif terhadap Z	Y berpengaruh positif terhadap X1, X2 dan X3 X1 berpengaruh terhadap Z
6	(Hasbi, 2016)	Y berpengaruh positif terhadap Z	Secara tidak langsung Y berpengaruh positif terhadap Z	Y berpengaruh terhadap X1, X2 dan X3 X1, X2 dan X3 berpengaruh positif terhadap Z
7	(Nugraha, 2019)	X2 berpengaruh positif terhadap X1 X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap Z	X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap Z	Y berpengaruh positif terhadap X1, X2 dan X3 X3 berpengaruh positif terhadap Z
8	(Devitha et al., 2021)	Y tidak berpengaruh signifikan terhadap X1 X1 berpengaruh signifikan terhadap Z	X1 berpengaruh signifikan terhadap Z	Y berpengaruh positif terhadap X1, X2 dan X3 X2 dan X3 berpengaruh positif terhadap Z
9	(Nuraeni et al., 2020)	Y berpengaruh positif terhadap Z X1 berpengaruh positif terhadap Z	X1 berpengaruh positif terhadap Z	Y berpengaruh positif terhadap X1, X2 dan X3 X2 dan X3 berpengaruh positif terhadap Z
10	(Nurcholis, 2011)	Y berpengaruh positif terhadap X3 Y berpengaruh positif terhadap Z	Y berpengaruh positif terhadap X3	Y berpengaruh positif terhadap X1 dan X2 X1, X2 dan X3 berpengaruh positif terhadap Z
11	(Massalim, 2019)	X3 berpengaruh positif terhadap Z	X3 berpengaruh positif terhadap Z	Y berpengaruh positif terhadap X1 dan X2 X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap Z
12	(Wahyudin, 2020)	X3 berpengaruh positif terhadap Z	X3 berpengaruh positif terhadap Z	Y berpengaruh positif terhadap X1 dan X2 X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap Z

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif dan studi literature atau *Library Research*, serta mengkaji buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Manajemen Keuangan.

Selain itu juga menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Mendeley dan Scholar Google.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka dipergunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif (Hapzi Ali. Nandan Limakrisna, 2013).

Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul "Pustaka Terkait" (*Related Literature*) atau Kajian pustaka (*Review of Literature*), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian (Hapzi Ali. Nandan Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh sertifikasi (Y) terhadap kompetensi guru (X1)

Indikator keberhasilan sertifikasi guru dapat diukur dari kompetensi guru serta dampaknya terhadap kualitas belajar peserta didik, yang ditunjukkan dengan indikator sikap, tindakan dan perilaku produktif dalam proses pembelajaran yang diciptakannya. Penelitian oleh (Guspiati, 2020) mengatakan bahwa pengaruh implementasi kebijakan sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap peningkatan aspek kompetensi pedagogik. Begitu juga pengaruhnya terhadap aspek kompetensi profesional menunjukkan pengaruh yang positif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Barsah et al., 2020) mengatakan bahwa sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru dengan diperolehnya uji hipotesis F hitung $>$ F tabel ($19,213 > 3,080$). Sedangkan hasil penelitian (Rostikawati, 2019) menunjukkan bahwa sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru, dengan nilai thitung $14,022$ dan signifikansi $0,000$. Karena thitung lebih besar ttabel ($14,022 > 1,973$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa sertifikasi guru (Y) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru (X1).

Variabel Y dan X1 sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah Y: (Siahaan & Martiningsih, 2018), (Permana, 2017), (Guspiati, 2020), (Arifin, 2019), (Malik, 2011), (Pardede & Yafizham, 2020), dan (Apriliani & Susilawati, 2018), dan X1: (Ansori & Ali, 2015), (Werdayanti, 2008), (Siswandoko & Suryadi, 2013), (Asmani, 7 C.E.) dan (Magdalena et al., 2020).

Pengaruh sertifikasi guru (Y) terhadap motivasi (X2)

Dalam penelitiannya, (Murwati, 2013) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap X2, yang ditunjukkan oleh thitung $>$ ttabel yaitu $10,664 > 1,664$. Sedangkan (Ahmad Riva'i, 2019) mengemukakan bahwa variabel Y berpengaruh tapi tidak terlalu signifikan terhadap X2, dengan angka koefisien sebesar $0,066$. Ini menunjukkan bahwa ada variabel lain yang turut mempengaruhi X2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Y berpengaruh positif signifikan terhadap X2 sehingga sertifikasi dapat dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan motivasi kerja guru (Isnaeni, 2017).

Variabel Y dan X2 sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah Y: (Siahaan & Martiningsih, 2018), (Permana, 2017), (Guspiati, 2020), (Arifin, 2019), (Malik, 2011), (Pardede & Yafizham, 2020), (Apriliani & Susilawati, 2018), dan X2: (Komar, 2020), (Ristianey et al., 2020b), (Ahmad Riva'i, 2019), (Haslina et al., 2020) dan (Samaeng & Sutarsih, 2015).

Pengaruh sertifikasi guru (Y) terhadap Kesejahteraan (X3)

Sukanti dalam (Sutrisno, 2014) menyebutkan bahwa sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kesejahteraan. Penelitian (Nurcholis, 2011) juga mengatakan bahwa dengan metode

deskriptif dan induktif didapatkan kesimpulan bahwa Y berpengaruh positif terhadap X3. Begitu juga dengan (Hurmaini, 2011), menyatakan hasil penelitiannya bahwa sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru.

Variabel Y dan X3 telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah Y: (Siahaan & Martiningsih, 2018), (Permana, 2017), (Guspiati, 2020), (Arifin, 2019), (Malik, 2011), (Pardede & Yafizham, 2020), (Apriliani & Susilawati, 2018) dan X3: (Nurcholis, 2011), (Wahyudin, 2020), (Sutrisno, 2014), (Zetriuslista, Wahyuni, 2013), (Rida et al., 2013) dan (Massalim, 2019).

Pengaruh Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kesejahteraan (X3) terhadap Kinerja Guru (Z)

Dari uji ANOVA atau F test, F hitung sebesar 11.826 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena Sig.<0.05, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Z), (Narsih, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Asiatina, 2011) yang membuktikan bahwa:

- a) ditemukan determinasi yang positif dan signifikan antara kompetensi guru (X1) terhadap kinerja guru (Z);
- b) terdapat determinasi yang positif dan signifikan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Z);
- c) terdapat determinasi yang positif dan signifikan kesejahteraan guru (X3) terhadap kinerja guru (Z);
- d) secara simultan, terdapat determinasi kompetensi (X1), motivasi (X2) dan kesejahteraan guru (X3) terhadap kinerja guru (Z);
- e) penelitian juga membuktikan bahwa berdasarkan besarnya koefisien korelasi parsial determinasi X2 terhadap Z menempati peringkat pertama, lalu determinasi X1 terhadap Z menempati peringkat kedua, dan determinasi X3 terhadap Z menempati peringkat ketiga.

Hasil penelitian (Kulla, 2017) juga membuktikan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara kesejahteraan guru (X3), motivasi kerja (X2) dan kompetensi guru (X1) terhadap kinerja guru (Z).

Variabel Y, X1, X2, X3 dan Z telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu di antaranya Y: (Siahaan & Martiningsih, 2018), (Permana, 2017), (Guspiati, 2020), (Arifin, 2019), (Malik, 2011), (Pardede & Yafizham, 2020), (Apriliani & Susilawati, 2018), X1: (Ansori & Ali, 2015), (Werdayanti, 2008), (Siswandoko & Suryadi, 2013), (Asmani, 7 C.E.) dan (Magdalena et al., 2020), X2: (Komar, 2020), (Ristianey et al., 2020b), (Ahmad Riva'i, 2019), (Haslina et al., 2020) dan (Samaeng & Sutarsih, 2015), X3: (Nurcholis, 2011), (Wahyudin, 2020), (Sutrisno, 2014), (Zetriuslista, Wahyuni, 2013), (Rida et al., 2013) dan (Massalim, 2019) dan Z: (Sutrisno, 2014), (Hasanah & Kristiawan, 2019), (Sutrisno, 2014), (Ilyas, 1999), (Hasanah & Kristiawan, 2019) dan (E. Mulyasa, 2013).

CONCEPTUAL FRAMEWORK

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di perolah kerangka artikel seperti di bawah ini:

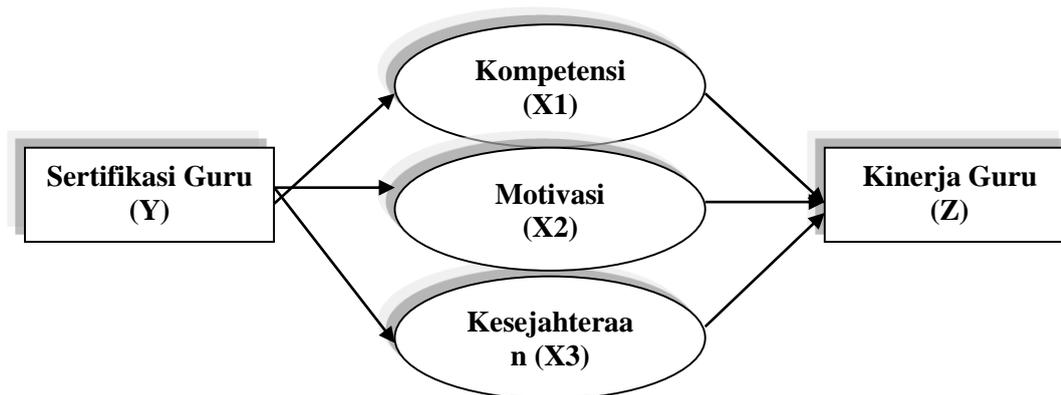


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka: Y berpengaruh terhadap X1, X2 dan X3, sedangkan X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Z.

Selain dari variabel di atas, masih banyak variabel lain yang mempengaruhi Z di antaranya:

- a. Profesionalisme (X4): (Dewi, 2015)
- b. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X5): (Purwoko, 2018), (Nasrun, 2016), (Manik & Bustomi, 2011)
- c. Komitmen guru (X6): (Purwoko, 2018)
- d. Budaya sekolah (X7): (Purwoko, 2018), (Manik & Bustomi, 2011)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel dan pembahasan di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Sertifikasi guru (Y) berpengaruh terhadap kompetensi guru (X1)
2. Sertifikasi guru (Y) berpengaruh terhadap motivasi guru (X2)
3. Sertifikasi guru (Y) berpengaruh terhadap kesejahteraan guru (X3)
4. Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Kesejahteraan guru (X3) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Z)

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terlihat bahwa masih banyak variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Guru (Z), selain dari Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kesejahteraan (X3). Oleh sebab itu masih di perlukan kajian lebih lanjut terkait variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Guru (Z) selain yang variabel yang telah di teliti pada artikel ini, yaitu Profesionalisme, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Budaya Sekolah. Implikasi dari hasil penelitian ini berharap agar kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan guru dapat terus ditingkatkan secara optimal agar kinerja guru juga dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Riva'i, F. (2019). PENGARUH PROGRAM SERTIFIKASI GURU TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU. *Al-Mubini; Islamic Scientific Journal*, 2(2).
<https://doi.org/10.51192/almubin.v2i2.61>
- Ansori, A., & Ali, H. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Promosi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah*

- Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 50–60.
- Apriliansi, R., & Susilawati, S. (2018). Kajian Sertifikasi Guru dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru dan Kualitas Pendidikan. *Seminar Nasional Pendidikan Dan Kewarganegaraan Iv*.
- Aqib, Z. (2016). *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional. Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*, 1–23.
- Arifin, R. K. (2019). Implementasi Kebijakan Program Sertifikasi Guru Implementation Of Teacher Certification Program Policy Dengan adanya kebijakan sertifikasi guru Indonesia memulai suatu langkah yang strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan dimana dengan terjadinya perke. *Jurnal Ilmu Politik*, 1(2), 194–208.
- Asiatina, I. P. (2011). Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Busungbiu. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran Ganessa*, Vol. 7, No. 2, 2011., 7(2), 2011.
- Asmani, J. M. (7 C.E.). Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional. In *Yogyakarta: Power Books*. Power Books (IHDINA).
- Barsah, A., Sudarso, A. P., & Sunarsi, D. (2020). Analisis Pengaruh Pengajaran dan Sertifikasi Guru terhadap Kompetensi Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Wilayah Parung Panjang Kabupaten Bogor. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2). <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.388>
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, 44 Global Shadows: Africa in the Neoliberal World Order 8 (2003).
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., & Purnamawati, P. (2021). ANALISIS PENGARUH MASA KERJA DAN SERTIFIKASI TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA GURU PRODUKTIF SMK NEGERI DI KOTA KENDARI. *JURNAL NALAR PENDIDIKAN*, 9(1). <https://doi.org/10.26858/jnp.v9i1.20633>
- Dewi, T. anggia. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 3(1), 24–35. <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>
- E. Mulyasa. (2013). uji kompetensi dan penilaian kinerja guru. In *uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*.
- Guspiati, S. (2020). PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KECAMATAN BUNGUSARI KOTA TASIKMALAYA. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(3). <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v1i3.37>
- Hapzi Ali. Nandan Limakrisna. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi. In *Deeppublish: Yogyakarta*.
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>
- Hasbi, H. (2016). PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU TERHADAP KINERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM MELALUI MOTIVASI KERJA (Studi Pada Pondok Pesantren di Kota Makassar). In *Skripsi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah* (p. 10). Bumi Aksara.
- Haslina, M., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2).
- Hurmaini, M. (2011). Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Kinerja

- Guru dalam Proses Pembelajaran : Studi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi. *Media Akademika*, 26(4).
- Ilyas, Y. (1999). *Kinerja*. Badan Penerbit FKM UI.
- Isnaeni, D. (2017). *Pengaruh sertifikasi guru dan persepsi akreditasi sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA di Kabupaten Jombang*. <http://repository.um.ac.id/id/eprint/35037>
- Istiarini, R., & Sukanti, S. (2012). PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 SENTOLO KABUPATEN KULON PROGO TAHUN 2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 10(1). <https://doi.org/10.21831/jpai.v10i1.924>
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Komar, A. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru. *At-Ta`lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2).
- Kristiawan, M., & Bengkulu, U. (2017). *Filsafat Pendidikan, The Choice is Yours* (Issue September 2016).
- Kulla, S. K. (2017). *Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Sumba Barat*. 1(2), 79–90.
- Magdalena, I., Septiana, R., Ilmah, siti nurul, & Faridah, dwi nur. (2020). Analisis Kompetensi Guru Dalam Proses Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran. *Nusantara Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2.
- Malik, I. (2011). Kebijakan Sertifikasi Guru (Tawaran Solusi Pendidikan Profesi Guru). *Otoritas : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1). <https://doi.org/10.26618/ojip.v1i1.21>
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97–107. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/12>
- Martinis Yamin. (2011). Standarisasi Kinerja Guru. In *Jakarta: Gaung Persada Press Group*. Persada Press.
- Massalim, S. Z. (2019). Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru PAUD di Kp.Cibadak Kayumanis Bogor. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 13(2). <https://doi.org/10.32832/jpls.v13i2.2650>
- Maulidi, A. (2016). Pengertian Tunjangan Profesi Guru. <https://www.kanalinfo.web.id/2016/03/Tunjangan-Profesi-Guru.html>.
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2012). *Sertifikasi bagi guru dalam jabatan*. 7.
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2015 Tentang Uji Kompetensi Guru Atau Pendidik Lainnya Dan Tenaga Kependidikan Dengan*. 1–6.
- Mulyasa, E. (2005). Menjadi Guru Professional. *PT. Remaja Rosda Karya Bandung*.
- Mulyasa, E. (2019). standart kometensi dan sertifikasi guru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Murwati, H. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi (BISE)*, 1(1).
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94–102.
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>

- Nugraha, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU. *JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI & KEUANGAN*, 2(2). <https://doi.org/10.17509/jpak.v2i2.15461>
- Nuraeni, N. A., Affandi, I., & Heryani, A. (2020). PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI GURU, KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MTs AL-MUQOWAMAH SINGAPARNA TASEKMALAYA. *NATURALISTIC : Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2a). <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v4i2a.810>
- Nurcholis, O. (2011). Analisis pengaruh program sertifikasi guru terhadap kesejahteraan dan kinerja guru di lingkungan Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat [Universitas Lampung]. In *Universitas Lampung*. <http://feb.unila.ac.id/wp-content/uploads/Tesis-Olisis-Halaman-Depan-ANALISIS-PENGARUH-PROGRAM-SERTIFIKASI-GURU-TERHADAP-KESEJAHTERAAN-DAN-KINERJA-GURU-.pdf>
- Pardede, Z. H., & Yafizham. (2020). DAMPAK EFEKTIVITAS PROGRAM SERTIFIKASI GURU DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SMAN 3 PADANG SIDEMPUNAN. *Visipena Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.46244/visipena.v11i1.1027>
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun. (2005). Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun. *Standar Nasional Pendidikan*, 1, 1–95.
- Permana, N. S. (2017). Peningkatan mutu tenaga pendidik dengan kompetensi dan sertifikasi guru. *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(1).
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 8 Tahun 2009 Tentang Guru, (2009).
- Rida, M., Dantes, N., & Dantes, K. R. (2013). Hubungan Motivasi Kerja, masa Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah dasar Negeri Di Gugus II Kecamatan Sukasada. *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1).
- Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020a). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3950>
- Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020b). PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3950>
- Rostikawati, D. (2019). Analisis Pengaruh Pengajaran Berbasis Teknologi Informasi Dan Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi Guru (Studi Kasus Di Sekolah Menengah Kejuruan Wilayah Tangerang Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3021>
- Samaeng, A., & Sutarsih, C. (2015). KOMPENSASI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN KINERJA MENGAJAR GURU SMP DI YALA THAILAND SELATAN. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 22(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.5385>
- Schieb, L. J., & Karabenick, S. A. (2011). Teacher Motivation and Professional Development: A Guide to Resources. Math and Science Assessment Program. *Math and Science Partnership - Motivation Assessment Program*.
- Siahaan, S., & Martiningsih, R. (2018). SEPUTAR SERTIFIKASI GURU. *Jurnal Teknodik*. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v12i1.423>
- Siswandoko, T., & Suryadi, A. (2013). Kompetensi, Sertifikasi Guru, dan Kualitas Belajar Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 19(3).

- <https://doi.org/10.24832/jpnk.v19i3.290>
- Sudrajat, A. (2009). *Memahami Kebijakan Tunjangan Profesi*.
<https://Akhmadsudrajat.Wordpress.Com/> 2009/07/26/Sekilas - Mengenal - Tentang - Tunjangan - Profesi - Guru/.
- Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja , Sertifikasi , Kesejahteraan. *Pesona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02), 148–155.
- Syafaruddin, S. (2008). *Efektivitas kebijakan pendidikan: konsep, strategi dan aplikasi kebijakan menuju organisasi sekolah efektif*. Rineka Cipta.
- Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.pdf*. (n.d.).
- Usman, M. U. (2002). Menjadi guru profesional. In *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya* (Vol. 154). Remaja Rosdakarya.
- Victor, V. (2015). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Galangan Kapal di Kota Batam*. <http://repository.uib.ac.id/54/>
- Wahyudin, D. (2020). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *AN-NIDHOM : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2).
- Werdayanti, A. (2008). Pengaruh Kompetensi Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Kelas Dan Fasilitas Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Dinamika Pendidikan*, 3(1).
<https://doi.org/10.15294/dp.v3i1.434>
- WIDODO, S. E., & RAMADHANU, A. J. (2015). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA INTRINSIK. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 4(1). <https://doi.org/10.21009/jppp.041.01>
- Wulandari, T. (2008). Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Stress Kerja Karyawan. *Manajerial*.
- Yogaswara, A. (2010). Kontribusi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru (analisis deskriptif pada sekolah menengah pertama negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta). *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2).
- Zetriuslista, Wahyuni, R. (2013). Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Matematika Dan Sains*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.21831/jpms.v1i1.12471>