

PENGARUH MOTIVASI DAN SERTIFIKASI GURU TERHADAP KINERJA GURU

Syahidan Nurdin

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Email: syahidannurdin@ar-raniry.ac.id

Abstract

This study found out influence of work motivation and teacher certificate in SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie. There are three hypothesis in this research. First, there are influence between work motivation and teachers work. Second, there are influence between teacher certificate and teachers work. Third, there are influence together from work motivation and teacher to teachers work. The instrument that used in this research is Skala Likert construct from many kinds of theory, and it has been formed in variable operational. To know the instrument validity used validity test and reliability test. The implementation in order to motivated all the teachers in SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie to standard their work motivation and certificate with the result that they can aware to always try their best to get their aim.

Keywords: Teacher's Certificate, Work Motivation, Teachers' Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie. Ada tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Pertama, terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kedua, terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Ketiga, terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan sertifikasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket dengan menggunakan skala likert yang disusun berdasarkan konstruk yang dirangkum dari berbagai teori, dan diwujudkan dalam operasional variabel. Untuk mengetahui kesahihan instrumen menggunakan uji validitas dan realibilitas. Implementasinya adalah agar pihak pimpinan SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie secara terus menerus meningkatkan motivasi kerja dan sertifikasi guru, sehingga dengan kesadaran diri mereka untuk selalu berusaha untuk maju agar tercapai tujuan yang diharapkan.

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

A. Pendahuluan

Pendidikan di Indonesia memiliki tantangan untuk meningkatkan mutu pendidikan sekaligus mutu sumber daya manusia sebagai salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Pendidikan memegang peranan penting dalam proses peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, oleh sebab itu secara bersama-sama pihak pemerintah dan masyarakat mewujudkan SDM yang berkualitas.

Untuk mewujudkan hal tersebut dapat dilakukan dengan perbaikan kurikulum, sarana pendidikan, pengembangan materi ajar dan pelatihan bagi guru serta tenaga kependidikan lainnya. Penyelenggaraan sistem pendidikan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien tanpa peran guru dan tenaga administrasi serta bendahara.

Peran guru sangat penting karena merupakan penentu utama dalam keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu guru perlu dibina dan dikembangkan secara terus menerus serta merencanakan program yang dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pelaksanaan pendidikan.

Luthan (2006: 270) mengatakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.¹ Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Kebutuhan membentuk dorongan yang bertujuan pada insentif, begitulah proses dasar motivasi.

Motivasi adalah suatu dorongan untuk memberikan stimulus kepada seseorang. Motivasi kerja guru adalah suatu proses menggerakkan guru untuk berperilaku sesuai arahan pada upaya-upaya nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap guru mau bekerja keras untuk mencapai kinerja yang tinggi dan motivasi juga berpengaruh

¹ Freed Luthans (2006) *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono. Yogyakarta: ANDI

baik jika memang dapat dilakukan dengan tanggung jawab sehingga prestasi seseorang guru timbul satu demi satu.

Pupuh (2012: 64) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi: 1) Imbalan yang layak. Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan. 2) Kesempatan untuk promosi Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja. 3) Memperoleh pengakuan Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya. 4) Keamanan bekerja Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal²

Motivasi kerja terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi Intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam (internal) individu. Motivasi instrinsik dalam diri seorang guru misalnya, tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain serta mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan guru. sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar atau faktor pendorong dari luar.

² Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana. (2012). *Guru Profesional*. Refika Aditama: Bandung

Keberhasilan sistem pendidikan nasional dapat dilihat dari kinerja gurunya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja yaitu faktor faktor motivasi kerja dan sertifikasi guru.

Minner (1992:612) dalam (Nasrun, 2016) mengemukakan kinerja merupakan kesesuaian perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Ahli lain yaitu Griffin (1997: 464) menyatakan bahwa kinerja adalah totalitas perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan organisasi untuk ditampilkan.³ Setiap guru berusaha untuk melaksanakan tugasnya dengan baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru merupakan hasil kerja dimana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Pendidik (guru dan dosen) menurut Pasal 39 ayat 2, UU RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 2 ayat 1, UU RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Pasal 28 ayat (1) PP RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan adalah tenaga profesional. Dengan berpijak pada landasan yuridis dan kebijakan tersebut, secara tegas menunjukkan adanya keseriusan dan komitmen yang tinggi pihak Pemerintah dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan penghargaan kepada guru yang muara akhirnya pada peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Disamping itu pemerintah juga memberi kemudahan-kemudahan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi dan bantuan berupa beasiswa.

³ Nasrun, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>

Memperhatikan arah kebijakan yang diterapkan seperti tersebut di atas, maka pada Pasal 42 UU RI No.20 Tahun 2003 yang menjelaskan syarat bagi pendidik yang harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴ Hal tersebut dipertegas dengan Pasal 28 ayat (1) PP RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Pasal 8 UU RI No. 14 Tahun 2005 yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4/S1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogis, profesional, dan sosial. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikat pendidik.⁵

Pemerintah juga memberikan kemudahan-kemudahan lain yaitu dalam pengurusan kenaikan pangkat, memberikan tunjangan fungsional dan memberikan penghargaan dalam bentuk satya lencana pendidikan pada guru-guru yang mempunyai dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas.

Sertifikasi guru mulai terlaksana pada tahun 2007. Sekolah melaporkan nama-nama guru yang ada dilingkupnya ke Depdiknas, kemudian dari Depdiknas diproses data guru yang layak untuk mengikuti program sertifikasi lalu guru-guru yang sudah layak dipanggil melalui surat resmi. Nama-nama guru yang tercantum dalam surat resmi tersebut diharuskan menyusun portofolio. Dalam menyusun portofolio para peserta sertifikasi guru harus berpedoman pada ketentuan penyusunan portofolio yang baik dan benar. Jika dalam penyusunan portofolio sudah dianggap benar dan memenuhi syarat kelulusan maka guru tersebut lulus dan berhak untuk mendapat sertifikat lulus sertifikasi guru dan berhak mendapatkan tunjangan sebesar gaji pokok untuk tiap bulannya. Hal ini yang mengacu guru untuk menjadi seorang guru yang profesional. Adapun jika seorang guru tidak lulus dalam penyusunan portofolio maka guru tersebut wajib mengikuti program diklat selama 10 hari.

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

⁵ PP RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Berdasarkan pengalaman tersebut di lapangan, sertifikasi juga ada guru yang tidak mau untuk mengikutinya, dengan alasan bingung untuk memulai, berkas-berkas untuk portofolio tercecer, merasa repot untuk melakukan dan biaya untuk membuat portofolio. Apalagi sekarang ini untuk memperoleh sertifikasi, guru harus mengikuti PPG Dalam Jabatan yang harus diikuti oleh guru untuk memperoleh sertifikat pendidik. Hal ini dirasakan oleh calon peserta sertifikasi yang umurnya diatas 50 tahun. Tapi hal ini sebagian kecil saja yang memang merasa berat untuk mengikuti sertifikasi dan dirasakan sebentar lagi akan pensiun.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh motivasi dan sertifikasi yang didapat para guru dalam mengajar di SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

B. Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode survey yaitu untuk melakukan pendataan dan pengkajian dengan obyek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini obyek penelitannya adalah SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie yang aktif melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Selanjutnya dalam aplikasinya dirancang dengan *correlation study* yaitu mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Desain penelitian ini menggunakan metode survey yaitu untuk melakukan pendataan dan pengkajian dengan obyek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini obyek penelitannya adalah SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie yang aktif melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Selanjutnya dalam aplikasinya dirancang dengan *correlation study* yaitu mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil analisis statistik deskriptif berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dilapangan untuk mendapatkan gambaran tentang beberapa karakteristik dari masing-masing variable yang baik variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) maupun variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan sertifikasi (X_2). Karakteristik yang

dimaksud berupa distribusi skor variabel yang diwujudkan dalam bentuk nilai rata-rata, modus, median, standar deviasi serta butir pertanyaan. Kemudian juga akan dijelaskan hasil analisis yaitu normalitas, homogenitas dan linearitas selanjutnya pengujian hipotesis yang menguji pengaruh motivasi dan sertifikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie baik secara parsial maupun secara simultan, analisis hasil penelitian yang telah diolah dengan program SPSS versi 17.00 serta memberikan kesimpulan, implikasi dan saran hasil penelitian tersebut.

Berdasarkan data yang terkumpul dari 20 pertanyaan, terhadap 30 responden, distribusi skor empirik untuk pertanyaan SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie menyebar antara skor terendah 61 sampai skor tertinggi 95 kemudian dari data yang terkumpul didapat nilai rata-rata mean 85,40 dan standar deviasi 8,818 median 86 dan modus 94. Dari data tersebut menunjukkan bahwa distribusi frekuensi variabel Kinerja SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie sebaran datanya cenderung berdistribusi normal.

Skor tertinggi untuk variabel kinerja ada dua pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 10 membuat alat peraga untuk suatu materi yang sesuai rata-rata 4,50 dan pertanyaan 15 melaksanakan remedial. Ini artinya Guru SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie setuju membuat alat peraga untuk suatu materi yang sesuai dan melaksanakan remedial bagi siswanya yang gagal dalam ujian. Skor terendah Pertanyaan nomor 12 melaksanakan ujian tertulis untuk awal kegiatan proses pembelajaran. skor rata-rata 3,83 artinya SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie Tidak Setuju dan Kurang Setuju bila melaksanakan ujian tertulis awal kegiatan proses pembelajaran.

Hasil Pengolahan data variabel motivasi yang diperoleh melalui instrumen (kuesioner) yang diberikan kepada 30 orang responden sebanyak 19 pertanyaan, menunjukkan bahwa skor terendah 60 dan skor tertinggi 95. Nilai rata-rata 82,50 standar deviasinya 8,978 Median 84,0 dan modulusnya 87. Data tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata, modus dan median yang tidak jauh berbeda

atau hampir sama. Hal ini menggambarkan distribusi frekuensi variabel Motivasi sebaran datanya cenderung berdistribusi normal.

Untuk skor tertinggi ada pada pertanyaan nomor 13 tentang kebutuhan tempat tinggal sendiri. Skornya 4,73. Artinya guru SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie hampir rata-rata setuju mengatakan bahwa suatu keluarga harus mempunyai tempat tinggal sendiri, agar aman dan nyaman dalam menjalani rutinitas sehari-hari. Untuk skor terendah ada pada pertanyaan nomor 11 penghasilan hanya mencukupi untuk makan saja. Dengan skor rata-rata 3,93 artinya Guru SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie hampir tidak setuju dengan penghasilan yang didapat setiap bulannya hanya untuk mencukupi kebutuhan makan saja dan tidak untuk kebutuhan mendesak lainnya seperti untuk biaya sekolah anak dan lainnya.

Dari hasil pengolahan data tentang Sertifikasi yang diperoleh melalui instrumen yang diberikan kepada 30 responden sebanyak 18 butir pertanyaan, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa skor terendah adalah 57 dan skor tertinggi 88.

Data yang terkumpul tersebut setelah diolah didapat nilai rata-rata sebesar 77,90 standar deviasinya 8,417 median dan modusnya 84. Data tersebut menunjukkan nilai yang tidak terlalu jauh berbeda, hal ini menggambarkan bahwa distribusi variabel Sertifikasi sebaran datanya cenderung berdistribusi normal. Untuk skor tertinggi ada pada pertanyaan nomor 9 yaitu: Pendidikan dan Pelatihan saya ikuti setiap ada kesempatan. Skornya adalah 4,67. Ini berarti Guru SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie Setuju Pendidikan dan pelatihan diikuti setiap ada kesempatan, karena kesempatan itu selalu ada terus seiring jalannya kegiatan belajar mengajar. Untuk skor terendah ada pada pertanyaan nomor 17 yaitu guru menjadi pembina sesuai dengan bidangnya. Skornya 3,87 ini artinya bahwa Guru SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie hampir kurang setuju jika guru menjadi pembina sesuai dengan bidangnya.

Hasil analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS meliputi analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien

determinasi, analisis secara parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Analisis Regresi

Persamaan regresi linier sederhana untuk variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) adalah $\hat{Y} = 44,671 + 0,494 X_1 + e$, setiap penambahan satu satuan skor motivasi kerja maka akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0,494.

Persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Sertifikasi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) adalah $Y = 40,882 + 0,571 X_2 + e$, setiap penambahan satu satuan skor sertifikasi guru maka akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0,571.

Persamaan regresi linier sederhana untuk variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel sertifikasi guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $Y = 16,176 + 0,391 X_1 + 0,475 X_2 + e$. Setiap penambahan skor motivasi kerja akan meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0,391, setiap penambahan skor sertifikasi guru akan meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0,475.

Analisis koefisien korelasi

Sesuai hasil analisis korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa korelasi (r) sebesar 0,503 pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil korelasi antara variabel sertifikasi Guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa korelasi (r) sebesar 0,545 dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa variabel sertifikasi (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil korelasi variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel sertifikasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa korelasi (r) sebesar 0,669 pada taraf signifikansi 5% dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,253 hal ini berarti 25,3% variasi skor kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sisanya 74,7% dijelaskan oleh faktor lain yaitu error (e). Hasil analisis koefisien determinasi antara variabel sertifikasi guru (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,298 hal ini berarti 29,8% variasi skor kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel sertifikasi guru. sisanya 70,2 dijelaskan oleh faktor lain yaitu error (e). Hasil analisis koefisien determinasi antara variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel sertifikasi guru (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,447 hal ini berarti 44,7% variasi skor kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan variabel sertifikasi guru, sisanya 55,3% dijelaskan oleh faktor lain yaitu error (e).

Hasil pengujian secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji F) dari analisis tabel *coefficients* pada kolom sig uji t baris konstanta (16,176) sebesar 0,287 diatas $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima artinya konstanta sebesar 16,176 tidak signifikan. Dari analisis tabel ANOVA atau F_{test} didapat F_{hitung} adalah 10,920 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena lebih kecil dari 0,05 maka secara statistik koefisiensi regresi dikatakan signifikan artinya tolak H_0 dimana $H_0 : \text{Sig.F} < 0,05$.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan melalui statistik deskriptif maupun analisis statistik inferensial serta temuan-temuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie sebesar 0,494, berada pada klasifikasi derajat hubungan yang kuat berarti bahwa Motivasi di SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie untuk saat ini berpengaruh terhadap kinerja guru. Bila motivasi skornya naik maka meningkat pula kinerja guru. Terdapat pengaruh positif sertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Simpang Tiga Kabupaten Pidie yaitu sebesar 0,571 yang berarti berada pada klasifikasi derajat

hubungan yang kuat. Bila sertifikasi ditingkatkan maka kinerja guru pun akan naik
Terdapat pengaruh positif Motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. (1990). *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). *The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7). As'ad, M. (1998). *Psikologi Industri*. Liberty. Jogjakarta.
- Anwar, P. M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung. Artikel Pendidikan Net Work. (2004). *Kinerja Guru*. Available from: <http://reseachengines.com/> (Acced 06 februari 2016).
- Depdiknas. Tim Sisdiknas. (2005). *Tentang Sertifikasi Pendidikan*. Sinar Grafika Jakarta. Undang-Undang
- E. Mulyasa, (2005). *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). *Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. ABDIMAS UNWAHAS*, 4(1)
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390
- Freed Luthans (2006) *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono. Yogyakarta: ANDI Nasrun, N. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan* <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 *Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan*.
- Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana. (2012). *Guru Profesional*. Refika Aditama: Bandung

Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). *The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. International Journal of Scientific&Technology Research*, 7(4)

Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. *Sisdiknas*.

Sudjana, (2002). *Metode Statistik*. Bandung: Transito Tanya-Jawab. (2007). *Tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*.

Usman, Uzer Moch. (1991). *Menjadi Guru Profesional*. Rosda Karya, Bandung.
Winardi, (2002). *Manajemen Prilaku Organisasi*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung