

Peran Mediasi Motivasi dan Kompetensi pada Hubungan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Para Guru

Rosnah ^{a,*}

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir dengan tujuan untuk mengetahui peran mediasi motivasi dan kompetensi pada hubungan sertifikasi guru terhadap kinerja para guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah guru dilingkungan SMPN di Kabupaten Indragiri. Jumlah populasi dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel sebanyak 100 orang. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan *Structural Equational Model* yang diproses dengan software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa Sertifikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir, Sertifikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir, Kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir, Sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir, Sertifikasi secara tidak langsung melalui kompetensi sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Indragiri Hilir, Sertifikasi secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada Guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir.

ARTIKEL HISTORI

Accepted 25 Februari 2022

KATA KUNCI

Mediasi,
Motivasi,
Kompetensi,
Sertifikasi,
Kinerja

Pendahuluan

Motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang timbul dari seseorang guru untuk mendidik, mengajar (merencanakan, melaksanakan, dan menilai), membimbing, mengarahkan, dan melatih peserta didik dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang ada. Fahmi (2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan seperangkat semangat dan dorongan yang mampu membuat seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini Sardiman (2012) menyatakan motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya dan dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan (*feeling*) dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Sertifikasi dalam Undang-Undang Guru dan Dosen adalah proses pemberian sertifikat oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah kepada tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi persyaratan (UU RI No. 14 Tahun 2005). Persyaratan kualifikasi akademik seorang guru minimal S1/D-IV dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: rosnahrasid3@gmail.com

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Berdasarkan data guru-guru SMPN yang terdata sebanyak 1.522 dengan sebaran guru berjenis kelamin laki-laki sebanyak 406 dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 1.116 sehingga total guru tahun 2020 berjumlah sebanyak 1.522 orang. Jumlah kondisi ini tentunya berbeda di setiap sekolah yang memiliki beragam kondisi baik dari letak geografis, latar belakang siswa dan guru ataupun sarana prasarana. Selain itu adanya perbedaan lama mengajar serta pengalaman juga dapat sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Akreditasi sekolah sebagai bagian dari pencapaian kinerja organisasi dibidang Pendidikan, dimana hasil nilai akreditasi tersebut digunakan sebagai tolak ukur kemampuan guru untuk meningkatkan kualitas dan mutu pembelajaran siswa di sekolah khususnya ditingkat Sekolah Menengah Pertama. Selain itu banyaknya guru bersertifikasi juga dapat mempengaruhi penilaian akreditasi sekolah apakah secara pengelolaan manajemen sekolah tersebut sudah mampu meningkatkan kualitas siswa dan para guru.

Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar (Pupuh & M. Sobry, 2011:44). Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan selalu bermuara pada faktor guru. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksistensinya peran guru dalam dunia pendidikan.

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu (Uzer Usman, 2011:4).

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai (Murwati,2013). Kinerja guru tercermin dari kualitas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, dan melaksanakan bimbingan dan pelatihan (Hurmaini, 2011).

Menurut Lestari (2010) indikator tersebut sesuai dengan pedoman penilaian kinerja dan digunakan sebagai acuan untuk menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Jika kinerja guru yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang memuaskan. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan.

Berdasarkan pengamatan penulis, mutu kinerja guru bersertifikat pendidik pada guru SMPN belum berbeda jauh dengan keadaan sebelum mereka menerima sertifikat pendidik. Selain itu, tingkat kinerja guru bersertifikat pendidik tersebut belum berbedasecarasignifikan dengan guru yang belum bersertifikat pendidik. Kinerja guru ini dilihat dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Tinjauan Pustaka

Sertifikasi Guru

Sertifikasi Guru menurut Mudlofir (2012:117) adalah proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru atau calon guru yang telah memenuhi persyaratan dan lulus uji kompetensi. Sertifikasi guru menurut Bernawi dan Arrifin (2012:8) adalah proses perolehan sertifikat pendidik bagi guru.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2005:141). Sedangkan kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia (Anoraga,2005:11). Jadi motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan sejumlah aktivitas atau pekerjaan dibidang pendidikan pengajaran agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

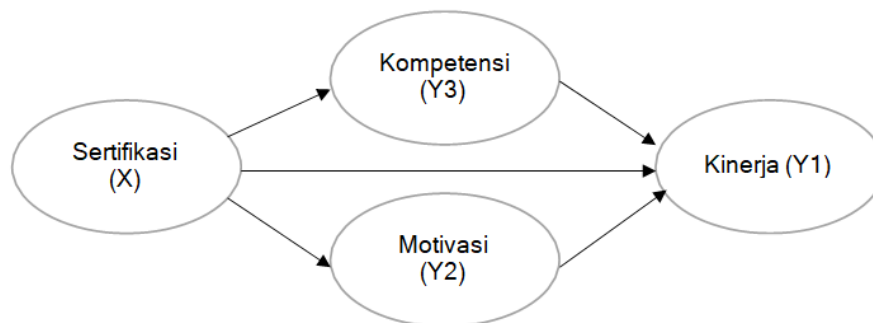
Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....output drive from processes, human or otherwise”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kompetensi Guru

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya (Suyanto dan Jihad, 2013:39). Pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kerangka Penelitian



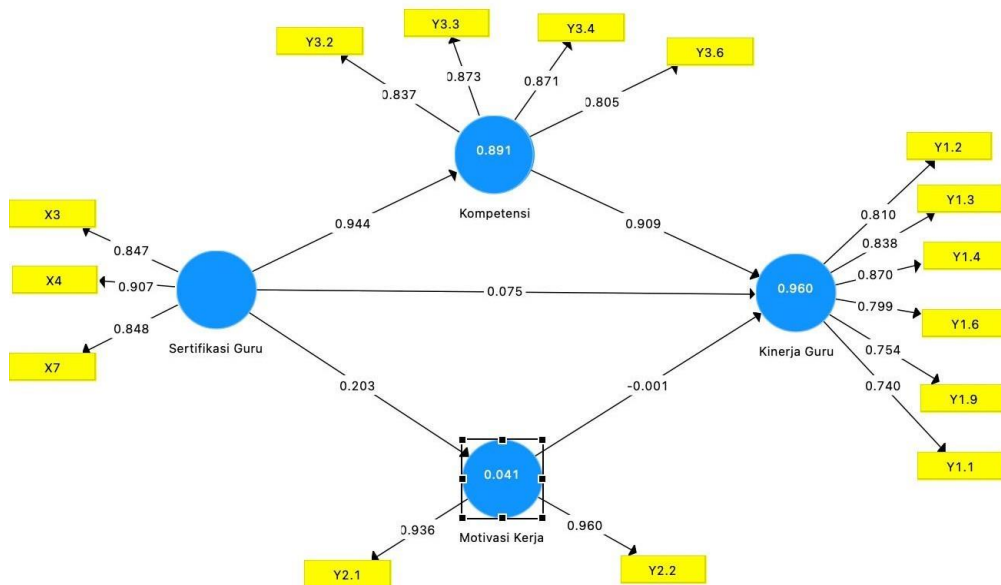
Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah- masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Solimun dkk., 2017). Analisa verifikatif untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan tentang variabel-variabel diteliti. Analisa verifikatif dalam penelitian ini akan digunakan uji statistic *Structural Equational Modelling* (SEM) PLS. PLS merupakan salah satu teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung.

Hasil dan Pembahasan

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil Pengujian Signifikansi

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Sertifikasi	Kompetensi Guru	0.153	0.177	0.866
Sertifikasi	Kinerja Guru	1.079	0.051	21.175
Motivasi Kerja	Kinerja Guru	-0.084	0.052	1.627
Sertifikasi	Motivasi Kerja	0.981	0.003	318.854
Kompetensi guru	Kinerja Guru	-0.002	0.008	0.284

Catatan. Data Olahan 2021

1. Nilai T statistics hubungan antara sertifikasi guru terhadap kompetensi guru adalah sebesar $0.866 > 1.96$, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap kompetensi guru.
2. Nilai T statistics hubungan antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru adalah sebesar $21.175 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru.
3. Nilai T statistics hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar $1.627 > 1.96$, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
4. Nilai T statistics hubungan antara sertifikasi guru terhadap motivasi kerja adalah sebesar $318.854 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap motivasi kerja.
5. Nilai T statistics hubungan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah sebesar $0.284 > 1.96$, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Hasil Pengujian Tidak Langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standard Error	T Statistics
Sertifikasi	Kompetensi Guru	Kinerja	-0.000	0.002	0.144
Sertifikasi	Motivasi Kerja	Kinerja	-0.079	0.051	1.627

Catatan. Data Olahan 2021

Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja melalui kompetensi guru menghasilkan T statistics sebesar 0.144. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics $<$ T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kompetensi guru tidak memediasi pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Hasil pengujian pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja melalui kompetensi diketahui bahwa koefisien jalur dinyatakan tidak signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru tidak mampu memediasi pengaruh sertifikasi terhadap kinerja. Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja menghasilkan T statistics sebesar 1.627. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics $<$ T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Hasil pengujian pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja melalui motivasi kerja diketahui bahwa koefisien jalur dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh sertifikasi terhadap kinerja.

Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	
			Direct	Indirect
Sertifikasi	Kompetensi Guru	Kinerja	-0.002	-0.000
Sertifikasi	Motivasi Kerja	Kinerja	-0.084	-0.079
Sertifikasi		Kompetensi Guru	0.153	
Sertifikasi		Kinerja Guru	1.079	
Sertifikasi		Motivasi Kerja	0.981	

Catatan. Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1: } Z = 0.981 X$$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa Koefisien direct effect sertifikasi terhadap motivasi kerja sebesar 0.981 menyatakan bahwa sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin banyak guru yang memperoleh sertifikasi maka akan dapat meningkatkan motivasi individu setiap guru dalam peningkatan kinerja.

$$\text{Persamaan 2 : } Z = 0.153 X$$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa Koefisien direct effect sertifikasi terhadap kompetensi sebesar 0.153 menyatakan bahwa sertifikasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kompetensi guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah memiliki kompetensi sebelum memenuhi syarat dalam mengikuti proses sertifikasi.

$$\text{Persamaan 3 : } Y = 1.079 X + (-0.084) Z$$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect sertifikasi guru terhadap kinerja sebesar 1.079 menyatakan bahwa sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi guru yang memperoleh sertifikasi maka akan dapat meningkatkan kinerja guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Koefisien direct effect motivasi kerja terhadap kinerja sebesar -0.084 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin rendah motivasi guru akan mempengaruhi kualitas kinerja guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Koefisien indirect effect pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja melalui motivasi kerja diperoleh angka sebesar -0.079 menyatakan bahwa sertifikasi guru terhadap kinerja melalui motivasi kerja menghasilkan koefisien jalur yang bernilai negatif. Hal ini berarti motivasi kerja tidak memediasi sertifikasi guru terhadap kinerja.

$$\text{Persamaan 4 : } Y = 1.079 X + (-0.002) Z$$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien *direct effect* sertifikasi guru terhadap kinerja sebesar 1.079 menyatakan bahwa sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi guru yang memperoleh sertifikasi maka akan dapat meningkatkan kinerja guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Koefisien *direct effect* kompetensi terhadap kinerja sebesar -0.002 menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin rendah kompetensi guru akan mempengaruhi kualitas kinerja guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Koefisien *indirect effect* pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja melalui kompetensi diperoleh angka sebesar -0.000 menyatakan bahwa sertifikasi guru terhadap kinerja melalui kompetensi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai negatif. Hal ini berarti kompetensi tidak memediasi sertifikasi guru terhadap kinerja.

Pengaruh Dominan

Tabel 4. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Sertifikasi	Kompetensi Guru	0.153
Sertifikasi	Kinerja Guru	1.079
Motivasi Kerja	Kinerja Guru	-0.084
Sertifikasi	Motivasi Kerja	0.981
Kompetensi guru	Kinerja Guru	-0.002

Catatan. Data Olahan 2021

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kinerja, motivasi dan kompetensi adalah sertifikasi guru dengan coefficient sebesar 1.079. Dengan demikian sertifikasi guru merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja.

Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir

Penelitian yang dilakukan oleh Fatiah Kharisma Melati, Susilaningsih, Sohidin (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Sinarta Daud Karo-Karo dan Auldry F. Walukow (2013) hasil penelitian menunjukkan sertifikasi guru menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru MIPA SMA.

Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir

Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Munzir (2018) bahwa terdapat perbedaan yang signifikan tentang kompetensi pedagogik; terdapat perbedaan yang signifikan tentang kompetensi kepribadian.

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Wijayanti (2012) Variabel motivasi (X₂) menunjukkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana t hitung $0,915 < t$ tabel $1,701$ dan taraf signifikan $0,386 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir

Hasil pengujian hipotesis tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Narsih (2017) yang menunjukkan hasil bahwa: 1) Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, 2) tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dan 3) terdapat pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir

Hasil pengujian hipotesis pengaruh sertifikasi guru terhadap motivasi kerja diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Hesti Murwati (2012) bahwa sertifikasi profesi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Lusiana (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi sertifikasi terhadap motivasi kerja karena sertifikasi memberikan sumbangan kontribusi sebesar 25,6% terhadap motivasi kerja guru.

Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada Guru SMPN Di Kabupaten Indragiri Hilir melalui kompetensi sebagai variabel mediasi

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Dewi Novianasari, S. Martono, Murwatiningsih Murwatiningsih (2016) hasil penelitian menjelaskan bahwa kompetensi profesional berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi pedagogik berpengaruh langsung terhadap kinerja, strategi peningkatan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, kompetensi profesional berpengaruh terhadap strategi peningkatan kompetensi guru, kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap strategi peningkatan kompetensi guru, kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja melalui strategi peningkatan kompetensi, kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja melalui strategi peningkatan kompetensi.

Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada Guru SMPN Di Kabupaten Indragiri Hilir melalui motivasi kerja sebagai variabel Mediasi

Hasil hipotesis penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan suheri (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru dan implementasi program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru sertifikasi, sertifikasi guru dan implementasi program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi, Motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi, namun motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP terhadap kinerja guru.

Kesimpulan

Dari hasil yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Sertifikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir. Sertifikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir. Kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir. Sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja SMPN di Kabupaten Indragiri Hilir. Sertifikasi secara tidak langsung melalui kompetensi sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Indragiri Hilir. Sertifikasi secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada Guru SMPN Di Kabupaten Indragiri Hilir.

Referensi

- Ali Mudlofir. (2012). Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia. Depok: PT Raja Grafindo
- A.M, Sardiman. (2007). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Anna Dwi Jayanti. Sertifikasi, Motivasi, Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Pada Guru SMK Negeri 11 Kota Malang) e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Atep Hilman Hilmi. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. Khazanah Akademia Vol. 02; No. 01; 2018; 85-93
- Augusty, Ferdinand. (2006). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bernawi Munthe. (2009). Desain Pembelajaran. Yogyakarta: Pustaka Insan Madani
- Budi Hartana. Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 2, Nomor 2, November 2013, hlm 147 – 162
- Burnawi dan Mohammad Arifin. (2012). Etika dan Profesi Kependidikan. Jogjakarta: Ar-ruzzmedia.
- Dirjen PMPTK. (2007). Pembinaan dan Pengembangan Sertifikasi Guru. Jakarta, Depdiknas
- Dessler, Gary. (2007). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Fatihah Kharisma Melati, Susilaningih, Sohidin. Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma N 5 Surakarta. Juli, 2013. Jupe UNS, Vol. 2No. 1, Hal 71 s/d 82
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fenti Ristianey, Edi Harapan, Destiniar. Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan). Volume 6, No. 1, Januari-Juni 2021
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2004). Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Haji Masagung.
- Hesti Murwati. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Se-Surakarta. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No.1 Tahun 2013
- Ikhsan Jamad Akbar. Pengaruh Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTSN1 Kota Bengkulu. An-Nizom | Vol. I, No. 2, Agustus 2016
- Imam Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Undip.
- J.B Situmorang dan Winarno. (2008). Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik. Klaten: Macanan Jaya Cemerlang
- Jamil Suprihatiningkrum. (2014). Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Jamil Suprihatiningrum. (2014). Strategi Pembelajaran. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Jejen Musfah. (2012). Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik. Jakarta: Kencana.
- Khotimah. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon. *Edulead Vol. 1 No. 1*, Maret 2019
- Komang Sukarana, Nyoman Dantes, Gede Rasben Dantes. Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Ditinjau Dari Status Sertifikasi Pada Guru-Guru Se-Kecamatan Abang Tahun Pembelajaran 2013/2014. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar (Volume 5 Tahun 2015)*
- Kulasse Kanto. Pengaruh Sertifikasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja & Kinerja Guru BK Sman *Journal of EST, Volume 1, Nomor 2, September 2015 hal 61 -73.*
- Marselus R Payong. (2011). Sertifikasi Profesi Guru. Jakarta: Indeks Malayu.
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta : Persada Press
- Mulyasa. (2013). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Muslich, Mansur. (2007). KTSP. Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual. Panduan Bagi Guru. Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Musfah, Jejen. (2012). Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik. Jakarta: Kencana.
- Munthe, Bermawi. (2009). Desain Pembelajaran. Yogyakarta: PT Pustaka Insan Madani
- Minto Waluyo. (2011). Panduan dan Aplikasi Struktural Equation Modelling untuk Aplikasi Model dalam Penelitian Teknik Industri, Psikologi, Sosial dan Manajemen, Jakarta: PT. Indeks.
- Nugraha. Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan. February 2019*
- Pandji Anoraga. (2005). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta. Suyatno. (2007). Panduan Sertifikasi Guru. Jakarta: Indeks
- Sadili Samsudin. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia. Sagala, Syaiful. (2009). Konsep dan Makna Pembelajaran. Bandung: CV.
- Sadirman. (2007). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinarta Daud Karo-Karo dan Auldry F. Walukow. Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mipa Sma Di Kabupaten Jayapura. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia Volume: 1 Nomor: 2 1 Juni 2013*
- Suyanto dan Asep Jihad. (2013). Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi. Jakarta: Erlangga.
- Suyadi Prawirosentono. (2009). Manajemen Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Sugiyono. (2007). Statistika untuk penelitian, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yayat Hidayat. Peningkatan Kinerja Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat, Vol.II, No.1 Februari 2020*