

PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI KABUPATEN KONAWA KEPULAUAN

Mas'ud

Fajar Saranani

fajar_saranani@yahoo.co.id

Dina Pendidikan Kabupaten Konawe Kepulauan

Abstrak:Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Teknik sampel adalah sensus, yakni 28 orang Guru di Kabupaten Konawe Kepulauan. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, baik secara simultan maupun parsial. Motivasi Kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Tunjangan Sertifikasi. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

Abstract:*The purpose of this study was to analyze the effect of Certification Allowance and Work Motivation toward Teacher Performance. The sample technique is the census, which is 28 teachers in Konawe Islands Regency. After multiple regression analysis, the results obtained that the Certification and Work Motivation Allowances have a significant effect on Teacher Performance, both simultaneously and partially. Work Motivation has a dominant influence compared to Certification Allowances. This result was also supported by a descriptive average category of descriptive statistics.*

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia menempati peringkat ke 110 dari 187 negara, dengan nilai indeks 0,684. Jika dihitung dari sejak tahun 1980 hingga 2014, berarti IPM Indonesia mengalami kenaikan 44,3 persen. Direktur UNDP Indonesia Christophe Bahuet dalam jumpa pers di Jakarta hari Selasa (15/12) mengatakan ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur IPM Indonesia tahun 2014, yakni angka harapan hidup sebesar 68,9, harapan tahun bersekolah 13,0, rata-rata waktu sekolah yang sudah dijalani oleh orang berusia 25 tahun ke atas sebesar 7,6 dan pendapatan nasional bruto per kapita 9,788 (<http://www.voaindonesia.com>, diakses 2 April 2016). Namun, Untuk kawasan ASEAN, nilai IPM Indonesia jauh berada di bawah Malaysia yang sudah mencapai 77,3. Peringkat Indonesia di ASEAN di posisi lima, Malaysia di posisi tiga dan paling atas ada Singapura. Indonesia masih lebih baik dari Vietnam dan Kamboja.

Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Menurut Balitbang Depdiknas, guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru SMP negeri 54,12%, swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29%, swasta 64,73%, guru SMK negeri 55,91 %, swasta 58,26%. Salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan rendahnya kualitas guru ini adalah dengan mengadakan sertifikasi. Dengan adanya sertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat dan pada gilirannya mutu pendidikan nasional akan meningkat pula (<https://www.scribd.com>, diakses 2 April 2016).

Tanpa adanya motivasi kerja dalam diri guru tentunya kinerja guru pun tidak maksimal dan optimal. Sedangkan faktor dari luar pribadi guru ialah sertifikasi guru dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat kenyataan dari kinerja guru kurang maksimal dari program kerjanya, pemanfaatan waktu di sekolah, kedisiplinan, pengelolaan kelas dan pembuatan RPP baik guru yang sudah bersertifikasi maupun yang belum bersertifikasi.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara ketiga variabel tersebut, dengan merumuskan masalah: Apakah Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Konawe Kepulauan, baik secara simultan maupun parsial? Penelitian ini juga akan menganalisis manakah diantara kedua variable tersebut yang berpengaruh dominan?

TINJAUAN PUSTAKA

• Kajian Teori

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU RI No 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004).

Aspek-aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Rivai, 2004).

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

• Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Populasi / Sampel	Hasil Penelitian
1.	Dewi (2015)	Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang.	Total sampling 82 orang	1. Profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi 2. Motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan 3. Secara simultan profesionalisme guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi
2.	Kanto dkk (2014)	<i>The Influence Of Certification Toward Work Motivation, Job</i>	Populasi 373 orang dan sampel sebesar 163 orang	1. Deskripsi sertifikasi kinerja, motivasi dan kepuasan kerja guru bimbingan dan konseling cenderung bervariasi, tapi tidak memiliki perbedaan yang

		<i>Satisfaction And Performance Of State High Schools Guidance And Counseling Teacher In South Sulawesi.</i>		<p>signifikan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Ada pengaruh sertifikasi terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja, 3. Ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja konselor pada penilaian kinerja tertentu, dan 4. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja konselor di sekolah.
3.	Wanyama et.al (2014)	<i>Impact of motivation as HR bundle on performance of teachers of public schools in Bungoma County.</i>	Populasi sasaran terdiri dari 1.031 sekolah negeri dan 9.884 guru dan 762 staf pendukung. Sampel digunakan untuk memilih 100 sekolah dan 100 guru kepala, 130 guru dan 75 staf pendukung	Motivasi sebagai paket dari HR memiliki hubungan positif namun sedikit lemah dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah umum di Bungoma County.
4.	Rahardjo (2014)	<i>The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia.</i>	Dalam penelitian ini, ukuran sampel 195 sampel, tetapi yang dapat analisis 170 responden.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi, 2. lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, 3. kompetensi tidak mempengaruhi terhadap kinerja, 4. kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, 5. kompetensi tidak mempengaruhi terhadap kinerja guru tanpa motivasi, 6. kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tanpa motivasi, 7. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, 8. lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan efek kinerja.
5.	Yustiyawan dan Nurhikmahyanti (2014)	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru Yang Bersertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Smp Negeri 1 Surabaya.	Total sampling 46 guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi guru yang bersertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya 2. kompetensi profesional guru yang telah bersertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya 3. motivasi dan kompetensi profesional guru yang telah bersertifikasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1
6.	Zulkifli dkk (2014)	Motivasi Kerja, Sertifikasi,	Rumusan Slovin digunakan untuk	Motivasi kerja dan sertifikasi berperan penting dalam upaya mempertinggi

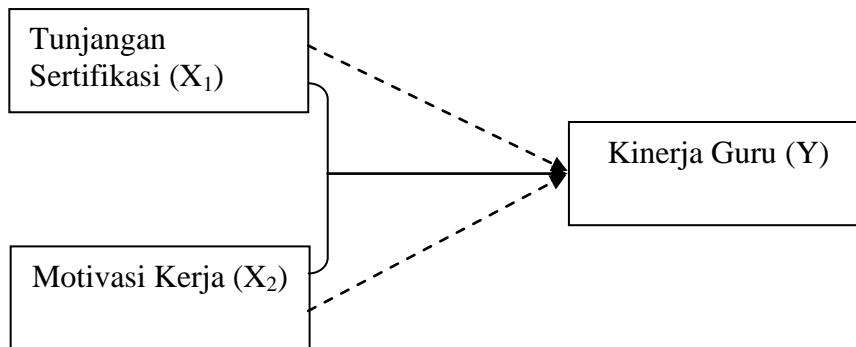
		Kesejahteraan dan Kinerja Guru.	mengambil 244 sampel guru. Sampel diambil dari populasi 624 guru yang sudah bersertifikasi.	kesejahteraan dan kinerja guru. Kinerja guru dapat diprediksi melalui kesejahteraan guru. Temuan-temuan penelitian akan dibahas dalam konteks program motivasional sertifikasi guru.
7.	Sukarman (2013)	Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Penerima Tunjangan Sertifikasi di Kecamatan Gegecik Kabupaten Cirebon.	Populasi 256 sampel tidak diketahui	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru penerima tunjangan sertifikasi di Kecamatan Gegecik Kabupaten Cirebon, 2. Ada pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Guru penerima tunjangan sertifikasi di Kecamatan Gegecik Kabupaten Cirebon, 3. Ada pengaruh yang signifikan Motivasi dan pengawasan terhadap Kinerja Guru penerima tunjangan sertifikasi di Kecamatan Gegecik Kabupaten Cirebon
8.	Hardiyana dkk (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru.	Populasi tidak diketahui dan sampel sebanyak 74 orang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru, 2. Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja 3. Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja Guru,

Sumber: Dewi (2015), Kanto dkk (2014), Wanyama et.al (2014), Rahardjo (2014), Yustiyawan dan Nurhikmahyanti (2014), Zulkifli dkk (2014), Sukarman (2013), Hardiyana dkk (2013).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan: —————> Pengaruh simultan

- - - - -> Pengaruh parsial

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

- Hipotesis
 1. Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Konawe Kepulauan.
 2. Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Konawe Kepulauan.
 3. Motivasi Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Konawe Kepulauan.

- Definisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Tunjangan Sertifikasi (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objektivitas, transparan dan akuntabel 2. Peningkatan mutu pendidikan dan kesejahteraan 3. Dilaksanakan Sesuai Peraturan dan Perundang-undangan 4. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis 5. Menghargai pengalaman kerja guru 	Likert
2.	Motivasi Kerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan akan afiliasi 	Likert
3.	Kinerja Guru (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan merencanakan pembelajaran 2. Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran 3. Kemampuan mengevaluasi 4. Kemampuan mengadakan hubungan pribadi 	Likert

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tigavariabelyang dianalisis, yaituTunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerjasebagai variable independen, danKinerja Gurudi Kabupaten Konawe Kepulauan sebagai variable dependen.

Seluruh Guru Tersertifikasi di Kabupaten Konawe Kepulauan yang berjumlah 28 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	9	32.14%
2.	Perempuan	19	67.86%
Jumlah		28	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	15-30 tahun	5	17.86%
2.	31-45 tahun	13	46.43%
3.	46-60 tahun	10	35.71%
Jumlah		28	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	0	0.00%
2.	SMP	0	0.00%
3.	SMA	3	10.71%
4.	S1	22	78.57%
5.	S2	3	10.71%
6.	S3	0	0.00%
Jumlah		28	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1-10 tahun	7	25.00%
2.	11-20 tahun	14	50.00%
3.	> 20 tahun	7	25.00%
Jumlah		28	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

• Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Konawe Kepulauan. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2644.491	2	1322.246	26.990	.000 ^a
	Residual	1910.652	39	48.991		
	Total	4555.143	41			
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Karakteristik Individu						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Konawe Kepulauan. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,013 untuk Tunjangan Sertifikasi, dan 0,003 untuk Motivasi Kerja. Karena dari kedua nilai signifikansi t masing-masing variabel independen tersebut lebih kecil daripada nilai α 0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.200	5.880		3.266	.003
	Tunjangan Sertifikasi	.047	.198	.047	2.239	.013

	Motivasi Kerja	.421	.126	.660	3.330	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Motivasi Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Konawe Kepulauan. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,660 untuk Iklim Organisasi yang lebih besar daripada nilai koefisien Beta 0,047 untuk Karakteristik Individu. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

PEMBAHASAN

- Pengaruh Tunjangan sertifikasi Terhadap Kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.77 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel tunjangan sertifikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Kanto dkk (2014), Yustiyawan dan Nurhikmahyanti (2014) dan Zulkifli dkk (2014). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa tunjangan sertifikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Perhatian pemerintah terhadap guru yang merupakan unsur penting dalam pengembangan mutu pendidikan juga mendapat perhatian yang serius, hal ini terbukti dengan terbitnya Permendiknas no. 16/2007 (standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru) dan No. 18 Tahun 2007 (Sertifikasi guru Dalam jabatan), (Slamet: 2010). Sertifikasi sudah bergulir, dana sebesar satu kali pokok gaji setiap bulan sebagai bentuk tanggung jawab pelaksanaan undang-undang yang sudah dibuat. Sertifikasi yang dalam kelahirannya banyak dicibirkan orang, sekarang telah membuktikan diri menyibak tabir kegelapan finansial para guru sebagai pelaku utama dalam mencerdaskan bangsa.

Apresiasi pemerintah terhadap peningkatan mutu pendidikan secara eksplisit tertuang dalam PP. No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. Tidak hanya itu peraturan pemerintah itu ditindak lanjuti dengan berbagai kebijakan lain. (Slamet, 2010). Pemerintah menaikkan target kuota sertifikasi guru tahun 2011 naik 50%. Dengan kenaikan tersebut maka pada tahun 2015 diperkirakan pembayaran tunjangan profesi tidak kurang dari Rp 60 triliun, (Anoninuous, 2011).

Sebuah fenomena yang mencerahkan, sertifikasi disikapi sangat begitu optimis oleh para guru. Reward sudah didapat, euphoria menghiasi hati para guru profesional, sebuah tanggung jawab menunggu diwujudkan. Inilah saatnya dengan sertifikasi guru mengembalikan jati dirinya yang sudah lama tergadaikan (dengan alasan klasik yaitu ekonomi).

Tunjangan profesional sudah mengalir deras, bagaikan hujan yang tercurah dari langit. Guru yang mendapat tunjangan ini adalah guru yang profesional. Profesionalitas guru akan

diuji disini. Keseimbangan kinerja dengan upah yang diterima dipersoalkan. Apakah guru yang telah menerima tunjangan ini bisa memberi kinerja yang seimbang dengan upah yang diterima? Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja guru yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan pemerintah. Selain itu, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu kebijakan yang dihubungkan dengan visi yang diemban seorang guru serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993).

- Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.88 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41- 4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Dewi (2015), Kanto dkk (2014), Wanyama et.al (2014), Rahardjo (2014), Yustiyawan dan Nurhikmahyanti (2014), Zulkifli dkk (2014) dan Sukarman (2013). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selama ini guru yang bekerja diberbagai sekolah negeri sering kali masyarakat mengira bahwa para guru tersebut adalah serstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah-sekolah negeri berstatus PNS tetapi ada yang berstatus guru honorer, guru tidak tetap atau guru kontrak. Guru honorer yang bekerja pada sekolah negeri sampai saat ini belum memiliki standar gaji dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan dan tanggung jawab masa depan siswanya.

Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005). Menurut Mulyana (2006) guru sebagai salahsatu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Menurut Kartini Kartono (1991) motivasi kerja adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu. Definisi tersebut menunjukkan bahwa tanpa motivasi terhadap pekerjaan tidak dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Clark (1997) motivasi adalah kombinasi dari tenagadan keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan suatu tujuan. Menurut Pinder (1998) motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku terkait dengan penentuan arah, intensitas dan jangka waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu, Soli, dkk. 2009. Strategi Pembelajaran. Jakarta: Dirjen Dikti Depdiknas.
- Anoraga, Pandji, 2005, Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dasuki Achmad, Drs. dkk. 2008. Sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2008. Buku 1 Pedoman penetapan peserta. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. Buku 2. (2008). Sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2008. Buku 3: Pedoman penyusunan portofolio. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Dewi, Tiara Anggia. 2015. Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. JURNAL PROMOSI, Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro, Vol.3.No.1 (2015) ISSN: 2442-9449, p. 24-35.
- Dharma, Surya. 2004. Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Dirjen DIKTI. 2009. Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Buku 3 – Pedoman Penyusunan Portofolio. Jakarta. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Fajar, Arnie. 2006. Peranan Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. Dalam Makalah Seminar Nasional Sosialisasi Sertifikasi Guru dalam memaknai UU No. 14 Tahun 2005. Bandung: Kantor Disdik Jawa Barat.
- Fasli, Jalal, (2007) Tanya Jawab Tentang Sertifikasi Guru Departemen Pendidikan Nasional.
- Gibson, James L. Dkk. 2006. Organizations behaviour, structure, processes. Dallas : Business Pub.
- Gujarati, Damodar, 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. 2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE .
- Hardiyana, Aan dkk. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2, Oktober 2013, 64-73 ISSN 2443-0633.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jalal, Fasli dkk. 2007. Pedoman penetapan peserta dan pelaksanaan sertifikasi
- Kanto dkk. 2014. The Influence Of Certification Toward Work Motivation, Job Satisfaction And Performance Of State High Schools Guidance And Counseling Teacher In South Sulawesi. International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 3, Issue 8, August 2014 ISSN 2277-8616.
- Koswara, D. 2009. Studi dampak program sertifikasi guru terhadap peningkatan profesionalisme dan mutu di Jawa Barat. Penelitian Hibah Fundamental. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.

- Kusmianto. 1997. Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas. Jakarta.
- Maddala, G.S. 2001. Introduction to Econometrics, John Wiley & Sons Ltd, England.
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2005. Evaluasi Kinerja. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkuprawira, 2002 , Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Moehyi, A. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Mulyasa E., 2007. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru , Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Muslich, Masnur, 2007, Melaksanakan PTK Penelitian Tindakan Kelas itu Mudah, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuari, Mohammad Syamsudin. 2013. Eksistensi Komunitas Reggae Di Yogyakarta (Studi Pada Indonesia Reggae Community). S2 thesis, Fakultas Ilmu Sosial.
- Nuari, Muhamad Aos. 2012. Analisis Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. Jakarta: Karya Ilmiah. Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 40 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan melalui jalur pendidikan.
- Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang "Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan ".
- Permendiknas Nomor 40 tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Abad 21 Studi Kasus dan Analisis . Bumi Aksara. Jakarta.
- Purba, D. S. 2010. Pengaruh program sertifikasi guru terhadap kinerja guru sejarah di SMA Negeri Se-Kabupaten Blitar. Karya Ilmiah. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rahardjo, Sri. 2014. The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, Vol. 3 | No. 6 | June 2014 ISSN: 2278-6236.
- Rivai Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan . Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada , Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Samani. 2007. Pasca Sertifikasi Guru Harus Berubah. Semarang. Makalah.
- Sanaky, Hujair, A. H. 2007. Kompetensi dan sertifikasi guru ”Sebuah Pemikiran

- Sanaky, Hujair. 2004. *Media Pembelajaran*. Yogyakarta. Safiria Insania Press.
- Soedijarto, 1993. *Menuju Pendidikan nasional yang Relevan dan Bermutu*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sukarman. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Penerima Tunjangan Sertifikasi di Kecamatan Gegecik Kabupaten Cirebon*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon.
- Darma, Surya. 2008. *Menumbuhkan Semangat Kerjasama*. Jakarta: Depdiknas.
- Undang-Undang No.14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Walujati, W. 2013. *Analisis pengaruh sertifikasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Dasar Sukun Kota Malang*. Tesis. Malang: Universitas Merdeka.
- Wanyama, Wanyonyi Kadian et.al. 2014. *Impact of motivation as HR bundle on performance of teachers of public schools in Bungoma County*. *African Journal of Business Management*. Vol. 8(3), pp. 101-112, 14 February, 2014. ISSN 1993-8233 © 2014 Academic Journals.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana : Jakarta.
- Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Yustiyawan, Rachman Halim dan Desi Nurhikmahyanti. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru Yang Bersertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Smp Negeri 1 Surabaya*. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 3. No. 3, Januari 2014, hlm. 114-123.
- Zainun, Buchari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Zulkifli, Mohammad dkk. 2014. *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru*. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia Mei 2014*, Vol. 3, No. 02, hal 148 – 155.