

## **Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

**Maria Puji Lestari<sup>1</sup>, Muhammad Kristiawan<sup>2</sup>, Destiniar<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>SD Negeri 3 Sri Gunung, Kecamatan Sungai lilin Kabupaten Musi Banyuasin,

<sup>2</sup>Universitas Bengkulu, <sup>3</sup>Universitas PGRI Palembang

e-mail: mariapujilestari457@gmail.com

### **Abtrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus 1 Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah semua populasi guru SD Gugus 1 yang telah sertifikasi dengan jumlah 31 guru. Teknik yang digunakan untuk pengambilan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tidak ada pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru; (2) tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan (3) tidak ada pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Gugus 1 Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.

**Kata Kunci:** *Tunjangan Profesi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

### **Abstract**

This study saw how professional allowances and job motivation influence teacher's performance at SD Gugus 1, Sungai Lilin, Musi Banyuasin district. Correlational research was the name given to this study. The sample for this analysis was the entire SD Gugus 1 accredited teacher population, with a total of 31 teachers. The method of data collection employs a questionnaire. The findings revealed that (1) there is no effect of professional allowance on teacher's performance; (2) there is no effect of motivation on teacher's performance; and (3) there is no effect of occupational allowances and job motivation on teacher's performance.

**Keywords:** *Professional Allowances, Work Motivation, Teacher Performance*

### **PENDAHULUAN**

Penulisan tesis ini berawal dari hasil temuan Kartini dan Kristiawan (2019) yang menyebutkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil temuan Yustiawan, dkk (2014) menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diketahui bahwa motivasi dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan Zulkifli, dkk (2014) dalam penelitiannya "Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru" menyimpulkan temuan penelitian menyatakan motivasi kerja dan sertifikasi berperan penting dalam upaya mempertinggi kesejahteraan dan kinerja guru. Temuan lain Melati, dkk (2013) dalam penelitiannya di Surakarta menyimpulkan bahwa hasil analisis dan uji hipotesis diketahui bahwa (1) terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja; dan (3) terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMAN 5 Surakarta. Hasil penelitian Istriani dan Sukanti (2012) menyimpulkan bahwa (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru; (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; dan (3) ada pengaruh yang positif dan

signifikan sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMAN 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Nilai yang muncul dalam kerangka sertifikasi adalah penjaminan mutu yang berlangsung secara berkelanjutan bagi guru dan dosen. Menurut penjelasan di atas sertifikasi adalah proses pemberian pengakuan bahwa seorang guru telah memiliki kompetensi untuk melakukan tugas profesional dalam mengajar atau layanan pendidikan dalam jenjang pendidikan tertentu setelah melalui uji kompetensi yang dilaksanakan lembaga sertifikat.

Pengakuan kedudukan guru dan dosen dapat dibuktikan dengan sertifikat pendidik, menunjukkan adanya kesamaan antara guru dan dosen dalam meningkatkan martabatnya, tetapi proses memperoleh sertifikat pendidik diatur secara berbeda. Perbedaan tersebut didasarkan pada fungsi relatif tidak sama antara guru dan dosen. Guru dan dosen berfungsi sebagai pendidik dan agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan, tetapi dosen juga mempunyai fungsi sebagai ilmuwan yang mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta melaksanakan pengabdian masyarakat.

Undang-Undang guru dan dosen juga ditentukan peningkatan kesejahteraan guru besarnya bisa mencapai lebih dari dua kali lipat penghasilan guru saat ini. Dalam Pasal 15 ayat (1) disebutkan bahwa guru akan mendapatkan kesejahteraan profesi yang berasal dari beberapa sumber finansial antara lain gaji pokok, tunjangan gaji, tunjangan fungsional, tunjangan profesi, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Prestasi tersebut ditunjukkan dengan adanya keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan yang dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Kemampuan seorang guru dapat dilihat dari sejauh mana seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan atau melalui kinerja guru tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Begitu juga halnya bagi seorang guru, dalam melakukan proses pembelajaran sangat diperlukan kemampuan yang dapat memaksimalkan proses pembelajaran tersebut. Namun kenyataannya yang sering terjadi adalah kondisi aktifitas kemampuan guru dalam pembelajaran yang belum didukung oleh keterampilan yang dapat memaksimalkan aktivitas pembelajaran yang dilakukan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi (Soekarno, 2009). Motivasi merupakan daya penggerak demi mencapai suatu tujuan (Sardiman, 2007), bila motivasi kerja tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang rendah. Oleh karena itu, seorang guru harus mengoptimalkan pembelajaran yang dilakukan, baik dengan penggunaan strategi pembelajaran yang bervariasi maupun penggunaan perangkat pembelajaran. Dengan melakukan pembelajaran yang maksimal tentunya tujuan yang telah ditetapkan akan mudah untuk tercapai.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Gugus 1 Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin. SD tersebut dijadikan tempat penelitan dengan beberapa pertimbangan 1) jumlah guru yang ideal untuk dijadikan sampel penelitian; 2) sekolah-sekolah yang tergabung pada Gugus 1 mudah dijangkau peneliti; dan 3) salah satu peneliti merupakan anggota KKG (Kelompok Kerja Guru) SD Gugus 1 Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin. Dengan latar belakang tersebut maka penelitian tentang Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru penting dilakukan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Menurut Sukardi (2008) penelitian ini dilakukan ketika peneliti ingin mengetahui tentang kuat atau lemahnya hubungan variabel yang terikat dalam suatu objek atau subjek yang diteliti. Penelitian korelasional, seperti yang dikatakan Sukardi (2008) merupakan salah satu bagian penelitian ex-postfacto karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan hubungan antara sertifikasi guru dan kinerja guru. Sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan maka bentuk yang paling dianggap paling tepat menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan dan menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut Nazir (2007) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu subjek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Populasi pada penelitian ini adalah semua guru di SD Negeri Gugus 1 Kecamatan Sungai Lilin yang sudah bersertifikasi. Menurut Sugiyono (2010) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangka pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Pengujian hipotesis merupakan pengujian dalam rangka membuktikan hipotesis penelitian yang telah dituangkan dalam hipotesis statistik. Dalam penelitian ini adalah uji t untuk pengujian secara parsial dan pengujian F untuk uji simultan..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru

**Tabel 1. Hasil Uji Linieritas variabel Tunjangan Profesi (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Guru (Y)**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Tunjangan Profesi	Between Groups	(Combined)	184.396	11	16.763	1.072	.430
		Linearity	4.403	1	4.403	.282	.602
		Deviation from Linearity	179.993	10	17.999	1.151	.378
	Within Groups	297.024	19	15.633			
Total			481.419	30			

Melalui Tabel 1. diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from Linearity sebesar  $0,378 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel tunjangan profesi dan kinerja guru mempunyai hubungan yang linier. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini tidak mendukung hipotesa yang diajukan di mana tunjangan profesi berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut hasil analisis regresi, koefisien korelasi antara tunjangan profesi dan kinerja guru sebesar  $r_{xy} = 0,112$  pada taraf signifikansi 5%. Mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai sig. (1-tailed) atau signifikan satu arah menunjukkan angka sebesar 0,274,  $p > 0,05$  ( $0,274 > 0,05$ ), maka menolak H<sub>a</sub> dan menerima H<sub>o</sub> atau dengan kata lain hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara tunjangan profesi (X<sub>1</sub>) dan kinerja guru (Y).

Demikian dapat dikatakan bahwa guru dengan skor tunjangan profesi yang tinggi belum tentu diikuti dengan kinerja guru yang tinggi pula, sebaliknya guru yang memiliki skor tunjangan profesi rendah belum tentu diikuti dengan kinerja guru yang rendah pula.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Kartini dan Kristiawan (2019) yang menyimpulkan bahwa tunjangan profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan Sukarana, dkk (2015) yang menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan secara signifikan kinerja guru antara guru yang disertifikasi dengan guru non sertifikasi.

Hasil penelitian juga tidak sejalan dengan hasil temuan Zulkifli, dkk (2014) yang menyatakan bahwa sertifikasi berperan penting dalam upaya mempertinggi kesejahteraan dan kinerja guru. Tidak sejalan juga dengan temuan Melati, dkk (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Temuan Walujati (2013) juga menyatakan bahwa sertifikasi guru secara simultan mampu meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian juga tidak sejalan dengan temuan Istriani dan Sukanti (2012) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Tidak sejalan juga dengan temuan Romli (2012) yang menyimpulkan sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Tidak sejalan dengan Purba (2010) yang menyatakan bahwa guru mampu berkinerja baik setelah lolos uji sertifikasi.

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

**Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Guru (Y)  
ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	228.886	12	19.074	1.360	.270
		Linearity	23.718	1	23.718	1.691	.210
		Deviation from Linearity	205.168	11	18.652	1.329	.286
	Within Groups		252.533	18	14.030		
Total			481.419	30			

Melalui Tabel 2. diketahui nilai Deviation from Linearity sebesar 0,286 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru mempunyai hubungan yang linier. Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan di mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil regresi menunjukkan korelasi antara motivasi kerja dan kinerja guru sebesar  $r_{xy} = 0,078$  pada taraf signifikan 5%. Mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai sig. (1-tailed) atau signifikan satu arah menunjukkan angka sebesar 0,338,  $p > 0,05$  ( $0,338 > 0,05$ ), maka menolak H<sub>a</sub> dan menerima H<sub>o</sub> atau dengan kata lain hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara tunjangan profesi (X<sub>2</sub>) dan kinerja guru (Y).

Demikian dapat dikatakan bahwa guru dengan skor motivasi kerja yang tinggi belum tentu diikuti dengan kinerja guru yang tinggi pula, sebaliknya guru yang memiliki skor motivasi kerja rendah belum tentu diikuti dengan kinerja guru yang rendah pula. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Hernita, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Tidak sejalan juga dengan temuan Kartini dan Kristiawan (2019) yang menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Tidak sejalan dengan temuan Sukarana, dkk (2015) yang menyatakan terdapat perbedaan signifikan motivasi kerja antara guru yang disertifikasi dengan guru non sertifikasi.

Tidak sejalan dengan temuan Yustiyawan dan Nurhikmahyanti (2014) yang menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diketahui bahwa motivasi dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru. Tidak sejalan juga dengan temuan Rida, dkk (2013) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kesejahteraan guru. Tidak sejalan dengan temuan Istriani dan Sukanti (2012) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

## Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

**Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman's antara Tunjangan Profesi dan Kinerja Guru Correlations**

		Tunjangan Profesi	Kinerja Guru
Spearman's rho	Tunjangan Profesi	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (1-tailed)	.112
		N	.274
Kinerja Guru		Correlation Coefficient	.112
		Sig. (1-tailed)	.274
		N	.31

Melalui tabel 3 nampak bahwa koefisien korelasi antara tunjangan profesi dan kinerja guru sebesar  $r_{xy} = 0,112$  pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan kriteria yang ada pada tabel 3. Maka dapat diketahui bahwa nilai hitung koefisien korelasi ini termasuk dalam kategori sangat rendah (tidak berkorelasi).

Tabel 3 juga terlihat bahwa sig. (1-tailed) atau signifikan satu arah menunjukkan angka sebesar 0,274 hal tersebut menunjukkan tidak ada pengaruh antara tunjangan profesi dan kinerja guru SD Gugus 1 Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin, karena  $p > 0,05$  ( $0,274 > 0,05$ ).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan profesi dan motivasi kerja tidak berengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan di mana tunjangan profesi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hubungan secara bersama-sama antara variabel tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,617 dengan nilai taraf signifikan 0,000. Mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara tunjangan profesi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dapat dilihat dari nilai Kendall's  $W_a$  menunjukkan angka sebesar 0,617,  $p > 0,05$  ( $0,617 > 0,05$ ), maka menolak  $H_a$  dan menerima  $H_o$  atau dengan kata lain hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara tunjangan profesi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Sukarana, dkk (2015) yang menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat perbedaan yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru anyara guru yang non sertifikasi. Tidak sejalan dengan temuan Yustiyawan dan Nurhikmahyanti (2014) yang menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tidak sejalan dengan temuan Zulkifli, dkk (2014) yang menyatakan motivasi kerja dan sertifikasi berperan penting dalam upaya mempertinggi kesejahteraan dan kinerja guru. Tidak sejalan dengan Melati, dkk (2013) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta. Tidak sejalan dengan Istriani dan Sukanti (2012) yang menyimpulkan hasil uji hipotesis yaitu ada pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMAN 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa 1) tidak ada pengaruh antara tunjangan profesi terhadap kinerja guru SD Gugus 1 Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin; 2) tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Gugus 1 Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin; 3) tidak ada pengaruh antara tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Gugus 1 Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hernita, R, Arafat, Y & Missriani. (2020). The Effect of Work Motivation, Shool Culture and School Based Management on Teacher's Performance. *Electronic Resarch Journal of Social Sciences and Humanities*.Vol 2.
- Istriarini, R., & Sukanti (2012). Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia Forum Kajian Isu Terkini Bidang Pendidikan Akuntansi*. Vol 10, No I (2012)
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume: 6, No. 1, hal 25-33.
- Melati, K., Fatiah, S., & Sohidin. (2013). Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kerja Guru SMAN 5 Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi* Vol 2, No I.
- Nazir, N. F. (2007). Pemberdayaan Kualitas Guru dalam Perspektif Islam. *Jurnal Education* Vol 1, No 1, Bandung: UPI.
- Purba, D. S. (2010). Pengaruh Program Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Sejarah di SMA Negeri Se-Kabupaten Blitar. *Karya Ilmiah*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- 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 Sukadasa. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Program Studi Pendidikan Dasar*, 3.
- Romli. (2012). Pengaruh sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Kediri 3. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi* 1, 1. 31-45.
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soekarno, P. R. (2009). Kinerja Guru dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Diperoleh dari "<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>". Akses Agustus 2020
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarana, K., Nyman, D., & Gede, R. D. (2015). Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Ditinjau dari Status Sertifikasi pada Guru-guru Se-Kecamatan Tanah Abang Tahun Pembelajaran 2013/2014. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar (Volume 5 Tahun 2015)*.
- Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Walujati, W. (2003). 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.
- Yustiyawan., Halim, R., & 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.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol 3, No 02, hal 148-155