

Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru

Mohammad Zulkifli
Alumni Doktor Ilmu Adm.
Untag Surabaya
e-mail: zulkiflimohammad57@yahoo.com.id

Arif Darmawan
Guru Besar FISIP
Untag Surabaya
e-mail: arif@untag-sby.ac.id

Edy Sutrisno
Guru Besar FISIP
Untag Surabaya
e-mail: prof_trisnoedy@untag-sby.ac.id

Abstract. This cross-sectional study empirically examines the motivation and certification as antecedent welfare and performance of teachers and welfare as antecedent performance. Slovin formulation is used to take a sample of 244 teachers. Samples were taken from a population of 624 teachers who are already certified. Testing the model fit using Structural Equation Modeling. The test results demonstrate the value of $\chi^2 = 449.163$; $p = 0.542$; RMSEA = 0.000; GFI = 0.901; AGFI = 0.884; CMN / DF = 0.991; TLI = 1.001, and; CFI = 1.000. Results Analysis of Moment Structures / AMOS all support the model fit hypothesis. The findings of the study stated motivation and certification plays an important role in efforts to enhance the welfare and performance of teachers. Teacher performance can be predicted through the welfare of teachers. The research findings will be discussed in the context of motivational teacher certification program.

Keywords: motivation, certification, welfare, performance

Abstrak. *Crossectional Study* ini secara empiris memeriksa motivasi kerja dan sertifikasi sebagai antaseden kesejahteraan dan kinerja guru dan kesejahteraan sebagai antaseden kinerja. Rumusan Slovin digunakan untuk mengambil 244 sampel guru. Sampel diambil dari populasi 624 guru yang sudah bersertifikasi. Pengujian *model fit* menggunakan *Structural Equation Modeling*. Hasil uji memperlihatkan nilai $\chi^2 = 449,163$; $p = 0,542$; RMSEA = 0,000; GFI = 0,901; AGFI = 0,884; CMN/DF = 0,991; TLI = 1,001, dan; CFI = 1,000. Hasil *Analysis of Moment Structures/ AMOS* tersebut semuanya mendukung hipotesis *model fit*. Temuan penelitian menyatakan motivasi kerja dan sertifikasi berperan penting dalam upaya mempertinggi kesejahteraan dan kinerja guru. Kinerja guru dapat diprediksi melalui kesejahteraan guru. Temuan-temuan penelitian akan dibahas dalam konteks program motivasi sertifikasi guru.

Kata kunci: motivasi, sertifikasi, kesejahteraan, kinerja

PENDAHULUAN

Guru berperan membantu perkembangan peserta didik mewujudkan tujuan hidup secara optimal. Guru profesional adalah penentu utama keberhasilan pendidikan. Guru dibina, dikembangkan dan diberi penghargaan yang layak. Sertifikasi adalah program pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru (Mulyasa, 2005). Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat

pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar profesionalitas guru. Sertifikasi bertujuan meningkatkan profesionalisme dan meningkatkan kesejahteraan guru. Sertifikasi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian meliputi uji kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial

dan kompetensi profesional. Portofolio adalah sekumpulan informasi pribadi guru. Informasi berupa catatan dan dokumentasi pencapaian prestasi guru di bidang pendidikan (Dirjen DIKTI, 2009).

Guru yang kompeten dan memperoleh kesejahteraan yang baik diharapkan memiliki kinerja tinggi (Muslich, 2007). Beberapa temuan penelitian memperlihatkan hasil yang tidak konsisten. Temuan-temuan penelitian yang mendukung program sertifikasi guru diantaranya adalah penelitian Koswara (2009) yang menunjukkan bahwa program sertifikasi mampu meningkatkan profesionalisme dan mutu pengajaran guru. Demikian pula hasil penelitian Purba (2010) juga memperlihatkan bahwa guru mampu berkinerja dengan baik setelah lolos uji sertifikasi. Penelitian Nuari (2012) juga menunjukkan sertifikasi mampu meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian Walujati (2013) juga menunjukkan sertifikasi guru dan variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi guru dan budaya organisasi secara simultan mampu meningkatkan kinerja guru.

Sebaliknya temuan-temuan penelitian yang tidak mendukung program sertifikasi diantaranya adalah hasil penelitian Ridwan (2010) yang menunjukkan sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru. Analisis perbandingan kinerja guru sebelum dan setelah lulus sertifikasi memperlihatkan rata-rata kinerja guru pasca sertifikasi justru mengalami penurunan dibandingkan sebelum sertifikasi. Demikian pula temuan penelitian Nurcholis (2011) menunjukkan sertifikasi secara langsung belum berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kesejahteraan seharusnya memperoleh prioritas perhatian untuk mempertinggi kinerja guru.

Temuan-temuan penelitian program sertifikasi dan kinerja guru yang tidak konsisten memerlukan penelitian lanjutan. Fakta menunjukkan pembayaran tunjangan sertifikasi pada tingkat daerah tersendat karena faktor administrasi (Nurcholis, 2011). Guru yang lolos sertifikasi kurang menunjukkan kinerja profesional (Lembaga Penelitian SMERU, 2008). Motivasi guru untuk mengikuti program sertifikasi pada

umumnya terkait aspek finansial, yaitu segera mendapat tunjangan profesi.

Penelitian lanjutan perlu mengembangkan model kinerja guru. Model akan mempertinggi pemahaman kinerja guru dengan melibatkan variabel motivasi kerja, sertifikasi dan kesejahteraan guru. Kesejahteraan adalah adanya rasa aman, tenteram dan makmur yang dirasakan masyarakat secara bersama-sama. Kesejahteraan harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, psikologi, sosial dan kerohanian. Kesejahteraan dapat diperoleh jika seseorang dapat mengakses pekerjaan, pendapatan, pangan, pendidikan, tempat tinggal, kesehatan dan lainnya (Khom-san, 2007).

Proses sertifikasi menuju kinerja profesional dalam menjalankan tugas dan fungsi guru harus diikuti dengan kenaikan kesejahteraan. Kesejahteraan guru tercermin oleh pemanfaatan gaji dan insentif yang diperoleh. Kesejahteraan guru di Indonesia yang rendah dapat mempengaruhi kinerja guru, semangat pengabdian dan upaya mengembangkan profesionalisme (Tilaar, 2008). Variabel kesejahteraan memberi penjelasan teoritis pelaksanaan sertifikasi untuk meningkatkan kinerja guru.

Motivasi adalah kekuatan dalam diri individu yang mendorong dan menggerakkan individu melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan (Sukmadinata, 2007). Motivasi yang rendah untuk meningkatkan kualitas diri menjelaskan kinerja guru yang rendah. Guru tidak dituntut meneliti seperti pemberlakuan kepada dosen di perguruan tinggi. Motivasi berperan mempertinggi kinerja guru (Mulyasa, 2007). Variabel motivasi akan mengisi kesenjangan pengaruh pelaksanaan kebijakan sertifikasi terhadap kinerja guru.

Model Hipotesis

Motivasi (X₁)

Motivasi kerja adalah kebutuhan yang paling dasar, kebutuhan yang harus dipenuhi orang pertama kali adalah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan tersebut diikuti oleh kebutuhan rasa aman, sosial, dan kebutuhan penghargaan. Indikator motivasi penelitian mengacu teori Maslow (dalam Melati dkk, 2013), yaitu:

- X_{1.1} Pemenuhan kebutuhan fisiologis: makan, minum, perumahan, pakaian.
- X_{1.2} Pemenuhan kebutuhan rasa aman: rasa aman dan keselamatan
- X_{1.3} Pemenuhan kebutuhan sosial: kasih sayang, dicintai, dihormati dan diakui.
- X_{1.4} Pemenuhan kebutuhan penghargaan: pengakuan, kebutuhan akan penghargaan dan prestasi terhadap organisasi dan lingkungan.
- X_{1.5} Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri: kebutuhan yang memperlihatkan kepribadian secara khusus, lain dari yang lain, dengan mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki.

Sertifikasi Guru (X₂)

Sertifikasi guru adalah proses pemberian penghargaan kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi sebagai upaya peningkatan mutu guru (Syarafuddin, 2008). Indikator sertifikasi guru mengacu pada Istiarini dan Sukanti (2012), yaitu:

- X_{2.1} Kualifikasi akademik
- X_{2.2} Pendidikan dan pelatihan
- X_{2.3} Pengalaman mengajar
- X_{2.4} Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran
- X_{2.5} Penilaian dari atasan dan pengawas
- X_{2.6} Prestasi akademik
- X_{2.7} Karya pengembangan profesi
- X_{2.8} Keikutsertaan dalam forum ilmiah
- X_{2.9} Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial
- X_{2.10} Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

Kesejahteraan Guru (Z)

Kesejahteraan guru adalah tata kehidupan dan penghidupan sosial materil maupun sprituil yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia dan Pancasila (Nurcholis, 2011). Indikator kesejahteraan guru mengacu pada Rida dkk, (2013), yaitu:

- Z₁ Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
- Z₂ Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- Z₃ Memperoleh perlindungan dalam menghasilkan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.

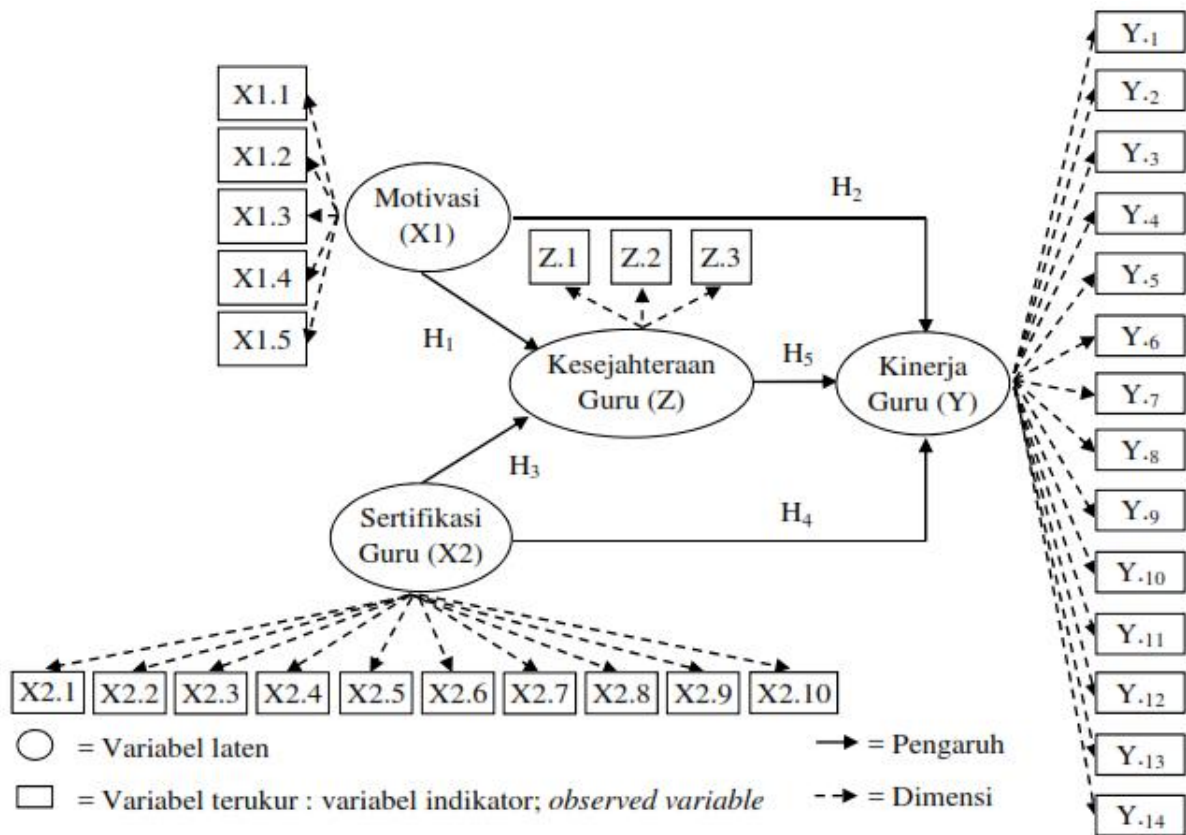
Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dalam rangka pembinaan terhadap peserta didik yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuan untuk mencapai tujuan pembelajaran (Permen Depdiknas, 2012).

- Y₁ Guru mampu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum
- Y₂ Guru mampu menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual, dan mutakhir
- Y₃ Guru mampu merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
- Y₄ Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran
- Y₅ Guru memulai pembelajaran dengan efektif
- Y₆ Guru menguasai materi pembelajaran
- Y₇ Guru menerapkan pendekatan.strategi pembelajaran yang efektif
- Y₈ Guru memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran
- Y₉ Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
- Y₁₀ Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran
- Y₁₁ Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif
- Y₁₂ Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik
- Y₁₃ Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu
- Y₁₄ Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan bel-

jarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Pertama di kota Mataram yang sudah bersertifikasi.



Gambar 1 Model Hipotesis

Hipotesis

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan guru
 H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru
 H₃: Sertifikasi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan guru
 H₄: Sertifikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru
 H₅: Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja guru

METODE

Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah 244 guru. Subjek diambil dengan teknik *proportional random sampling* dari 624 guru Sekolah Menengah

Alat ukur

Motivasi kerja, sertifikasi guru, kesejahteraan dan kinerja guru diukur dengan skala sangat tidak setuju (skor 1); tidak setuju (skor 2); ragu-ragu (skor 3); setuju (skor 4), dan; sangat setuju (skor 5). Skala motivasi kerja terdiri dari 5 pernyataan dengan *bobot faktor* > 0,5. Contoh pernyataan, “Saya mendapatkan kebutuhan yang layak dari sekolah.” Skala sertifikasi guru terdiri dari 10 pernyataan dengan *bobot faktor* > 0,5. Contoh pernyataan, “Sertifikasi penting bagi saya yang memiliki pengalaman mengajar,” Skala kesejahteraan guru terdiri dari 3 pernyataan dengan *bobot faktor* > 0,5. Contoh pernyataan, “Saya mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja yang saya lakukan,” Skala kinerja guru terdiri dari 14 pernyataan dengan *bobot faktor* > 0,5.

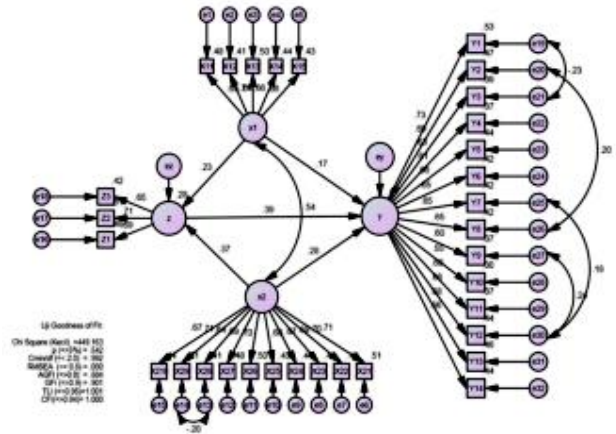
Contoh pernyataan, “Guru mampu menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual.”

Hasil pengujian *Construct Reliability* dan *Variance Extracted* alat ukur variabel penelitian terangkum dalam tabel 1. Hasil pengujian reliabilitas konsistensi internal untuk setiap *construct* di atas menunjukkan hasil yang baik dimana koefisien-koefisien *Cronbach's Alpha* yang diperoleh sebagian besar memenuhi *Rules Of Thumb* yang disyaratkan, yaitu $> 0,7$ (Hair dkk, 1998).

Tabel 1
Uji Construct Reliability dan Variance Extracted

Konstrak	Indikator	Standardize Factor Loading	SFL Kuadrat	Error [e _j]	Construct Reliability	Variance Extrated
Motivasi kerja (X1)	X1.1	0,689	0,475	0,525	0,805	0,565
	X1.2	0,642	0,412	0,588		
	X1.3	0,705	0,497	0,503		
	X1.4	0,664	0,441	0,559		
	X1.5	0,659	0,434	0,566		
Sertifikasi guru (X2)	X2.1	0,698	0,487	0,513	0,897	0,519
	X2.2	0,686	0,471	0,529		
	X2.3	0,692	0,479	0,521		
	X2.4	0,667	0,445	0,555		
	X2.5	0,66	0,436	0,564		
	X2.6	0,706	0,498	0,502		
	X2.7	0,692	0,479	0,521		
	X2.8	0,645	0,416	0,584		
	X2.9	0,716	0,513	0,487		
	X2.10	0,667	0,445	0,555		
Kesejahteraan Guru (Z)	Z1.1	0,691	0,477	0,523	0,725	0,562
	Z1.2	0,712	0,507	0,493		
	Z1.3	0,649	0,421	0,579		
Kinerja guru (Y)	Y1	0,726	0,527	0,473	0,909	0,583
	Y2	0,689	0,475	0,525		
	Y3	0,625	0,391	0,609		
	Y4	0,608	0,370	0,630		
	Y5	0,662	0,438	0,562		
	Y6	0,651	0,424	0,576		
	Y7	0,649	0,421	0,579		
	Y8	0,645	0,416	0,584		
	Y9	0,604	0,365	0,635		
	Y10	0,549	0,301	0,699		
	Y11	0,604	0,365	0,635		
	Y12	0,662	0,438	0,562		
	Y13	0,678	0,460	0,540		
	Y14	0,664	0,441	0,559		
Batas dapat diterima					$\geq 0,7$	$\geq 0,5$

Measurement model adalah bagian dari SEM yang terdiri dari variabel laten (konstruk) dan beberapa variabel manifes (indikator). Tujuan pengujian adalah untuk mengetahui seberapa tepat variabel-variabel manifes dapat menjelaskan variabel laten yang ada. Hasilnya sebagaimana ditunjukkan pada gambar 2 dan tabel 2.



Gambar 2 *Measurement Model Modifikasi Index*

Tabel 2
Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Modification Index

Goodness of fit index	Indeks	Cut off value	Kesimpulan
χ^2	449,163	Diharapkan kecil	Fit
Probability	0,542	$\geq 0,05$	Fit
RMSEA	0,000	$\leq 0,08$	Fit
GFI	0,901	$\geq 0,90$	Fit
AGFI	0,884	$\geq 0,90$	Fit
CMN/DF	0,991	$\leq 2,00$	Fit
TLI	1,001	$\geq 0,95$	Fit
CFI	1,000	$\geq 0,95$	Fit

Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 3 yang menunjukkan:

- 1 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan guru, CR = 2,335 $p < 0,05$, H₁ diterima.
- 2 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, CR = 2,111 $p < 0,05$, H₂ diterima.
- 3 Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kesejahteraan guru, CR = 3,787 $p < 0,05$, H₃ diterima.
- 4 Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru, CR = 3,413 $p < 0,05$, H₄ diterima.
- 5 Kesejahteraan guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru, CR = 4,384 $p < 0,05$, H₅ diterima.

Tabel 3
Tabel Antar Konstruk

Hubungan antar Variabel	Estimate	CR	p	Keterangan
Motivasi kerja (X1) → Kesejahteraan guru (Z)	0,244	2,335	0,020	Signifikan
Sertifikasi guru (X2) → Kesejahteraan guru (Z)	0,360	3,787	0,000	Signifikan
Motivasi kerja (X1) → Kinerja (Y)	0,190	2,111	0,035	Signifikan
Sertifikasi guru (X2) → Kinerja (Y)	0,288	3,413	0,000	Signifikan
Kesejahteraan guru (Z) → Kinerja (Y)	0,410	4,384	0,000	Signifikan

PEMBAHASAN

Sekolah yang menerapkan kebijakan menumbuhkan suasana motivasional dengan baik akan dapat meningkatkan kesejahteraan guru. Penerapan motivasi yang baik membuat guru merasa keinginannya terpenuhi dengan baik jika ada jaminan kesejahteraan profesi guru.

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja agar seseorang bersedia bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011). Pemberian motivasi dapat berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rida, dkk (2013) yang membuktikan ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kesejahteraan guru. Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan yang positif terhadap kesejahteraan guru. Dengan kata lain bahwa semakin baik motivasi yang diterapkan di sekolah maka akan mempengaruhi terhadap peningkatan kesejahteraan guru. Temuan penelitian ini sesuai pendapat Hasibuan (2011) yang menyatakan tujuan pemberian motivasi salah satunya adalah meningkatkan kesejahteraan karyawan, dalam hal ini adalah kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru dapat dibentuk melalui motivasi. Semakin baik motivasi, maka kesejahteraan guru akan meningkat.

Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kesejahteraan guru. Praktik sertifikasi guru di sekolah akan meningkatkan kesejahteraan guru. Penerapan sertifikasi yang baik akan membuat guru merasa lebih nyaman dan memberi prioritas untuk sertifikasi.

Sertifikasi guru adalah proses memberikan sertifikat kepada guru yang telah me-

enuhi standar kualifikasi dan kompetensi (Kunandar, 2007). Mulyasa (2007) menyatakan sertifikat pendidik merupakan bukti formal sebagai tenaga profesional, sedangkan sertifikasi guru adalah suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh suatu lembaga.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian Istiarini dan Sukanti (2012) yang membuktikan sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kesejahteraan guru. Penelitian Melati, dkk (2013) menunjukkan dampak sertifikasi guru adalah meningkatkan kesejahteraan guru. Trianto dan Triwulan (2007) menyatakan perlunya dilakukan sertifikasi guru dengan alasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan jaminan finansial secara layak sebagai profesi yang akhirnya menjadi target terciptanya kualitas pendidikan.

Temuan penelitian Hurmaini (2011); Romli (2012) menunjukkan pengaruh signifikan sertifikasi guru terhadap kesejahteraan guru. Hal ini didukung dengan peraturan Depdiknas (2007) yang menetapkan salah satu manfaat utama pelaksanaan sertifikasi guru adalah meningkatkan kesejahteraan guru. Hasil sertifikasi guru dapat digunakan untuk menentukan besarnya imbalan yang pantas diberikan kepada guru. Sertifikasi guru menghindarkan guru hebat memperoleh imbalan kecil dan guru yang asal-asalan mendapat imbalan besar.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Instansi pendidikan yang memberikan motivasi kepada guru dengan baik akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan-temuan penelitian Rida, dkk (2013); Istiarini dan Sukanti (2012); Melati, dkk (2013), dan; Agustina dan Sulaiman (2013) yang memperlihatkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan kemauan untuk berjuang/ berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi (Muchlas, 2005). Motivasi adalah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Tujuan motivasi adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Hasibuan, 2011).

Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Instansi pendidikan yang memberikan sertifikasi kepada guru, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

Temuan penelitian Hurmaini (2011); Romli (2012) memperlihatkan sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Trianto dan Triwulan (2007) menyatakan sertifikasi guru perlu dilakukan dengan alasan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru yang akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Kongklusinya adalah: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan memberikan insentif bagi mereka baik secara psikologis ataupun secara finansial. Insentif tadi akan memberikan dampak yang membahagiakan dan bagi kesejahteraan mereka. Selain variabel tersebut diatas, sertifikasi guru dengan konsekuensi logis, administratif, dan yuridisnya yaitu tunjangan profesi dengan nominal satu kali pokok gaji jelas akan berdampak positif terhadap kesejahteraan guru. Selanjutnya, kesejahteraan guru akan meningkatkan motivasi dan motivasi akan meningkatkan kinerja. Kinerja akan berhubungan dengan insentif yang akan didapat, dan akhirnya akan berpengaruh lagi pada kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Sulaiman. (2013). Hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 3, 1.
- Depdiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan*. Jakarta. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Dirjen DIKTI. (2009). *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Buku 3 – Pedoman Penyusunan Portofolio*. Jakarta. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia: pengertian, dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurmaini, M. (2011). Dampak pelaksanaan sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran: Studi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi. *Jurnal Media Akademika*, 26, 4.
- Istiarini, 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*, X, 1, 98 – 113.
- Khomsan, A. (2007). Kemiskinan, kesejahteraan dan kebahagiaan. *Kompas*. 18 Juni 2007, 6.
- Koswara, D. (2009). Studi dampak program sertifikasi guru terhadap peningkatan profesionalisme dan mutu di Jawa Barat. *Penelitian Hibah Fundamental*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Kunandar. (2007). *Guru profesional dan implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan*. Jakarta: Gajah Grafindo Persada.
- Lembaga Penelitian SMERU. (2008). Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan 2007: Studi kasus di Provinsi Jawa Barat.
- Melati, F. K., Susilaningih., & Sohidin. (2013). Pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMAN-5 Surakarta. *Jurnal Jupe UNS*, 2 1, 71-82.
- Muchlas, M. (2005). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Kurikulum berbasis kompetensi*. Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslich, M. (2007). *Sertifikasi guru menuju profesionalisme pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurcholis, O. (2011). Analisis pengaruh program sertifikasi guru terhadap kesejahteraan dan kinerja guru di lingkungan Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat. *Tesis*. Bandar

- Lampung: Program Pascasarjana Magister Manajemen. Universitas Lampung.
- 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 Sukasada, *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Program Studi Pendidikan Dasar*, 3.
- Ridwan, E. H. (2010). Dampak sertifikasi terhadap kinerja guru di Jawa Barat. *Jurnal Lembaga Penelitian*, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Romli. (2012). Pengaruh sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Kediri 3. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*. 1, 1. 31-45.
- Sukmadinata, N. S. (2007). *Landasan psikologi proses pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syafaruddin. (2008). *Efektivitas kebijakan pendidikan. konsep strategi dan aplikasi kebijakan menuju organisasi sekolah efektif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tilaar, H. A. R. (2008). *Manajemen pendidikan nasional. kajian pendidikan masa depan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Trianto. T., & Triwulan, T. (2007). *Sertifikasi guru dan upaya peningkatan kualifikasi, kompetensi dan kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14. 2005 tentang Guru dan Dosen.
- 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.