

Evaluasi dampak kebijakan penghargaan guru berprestasi terhadap kinerja dan motivasi guru Sekolah Menengah Atas

Muhamad Roby Ashari*, Ahmad Syadzili, Baharuddin

Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

*muhamadroby.sps@unismabekasi.ac.id;

Abstract

This study aims to analyze the impact of the reward policy on the performance and motivation of senior high school teachers. The award is given as a form of appreciation for the dedication of teachers in devoting their thoughts, energy and resources for the advancement of education. The method used in this research is literature review and literature review relevant to the research topic. Through this approach, the research is expected to provide a comprehensive picture of the effect of rewards on teacher professionalism and morale. The results show that the government's reward policy has a significant impact on improving teachers' welfare and motivation. This is reflected in the high enthusiasm of teachers in obtaining certification as a competency requirement set by the government. In addition, the government has also developed specific guidelines for assessing and rewarding outstanding teachers. These awards not only encourage teachers to maintain optimal performance but also inspire them to innovate in education. Thus, the awards should not only assess academic achievements, but also innovations and contributions that have a positive impact on society and the development of education.

Keywords: Education; Innovation; Motivation; Rewards; Teacher Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kebijakan penghargaan terhadap kinerja dan motivasi guru Sekolah Menengah Atas (SMA). Penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi guru dalam mencurahkan pemikiran, tenaga, dan sumber daya demi kemajuan pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah telaah pustaka dan kajian literatur yang relevan dengan topik penelitian. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh penghargaan terhadap profesionalisme dan semangat kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan penghargaan yang dikeluarkan pemerintah memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan dan motivasi guru. Hal ini tercermin dari tingginya antusiasme guru dalam memperoleh sertifikasi sebagai syarat kompetensi yang ditetapkan pemerintah. Selain itu, pemerintah juga telah mengembangkan pedoman khusus untuk menilai dan memberikan penghargaan kepada guru berprestasi. Penghargaan ini tidak hanya mendorong guru untuk mempertahankan kinerja yang optimal, tetapi juga menginspirasi mereka untuk berinovasi dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, penghargaan yang diberikan sebaiknya tidak hanya menilai pencapaian akademik, tetapi juga inovasi dan kontribusi yang berdampak positif bagi masyarakat dan perkembangan pendidikan.

Kata Kunci: Inovasi; Kinerja Guru; Motivasi; Pendidikan; Penghargaan

Pendahuluan

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting bagi perkembangan suatu bangsa dan keberlangsungan generasi penerusnya. Hanya dengan pendidikan bangsa dapat mewariskan kekayaan yang dimilikinya. Budaya, sosial, politik dan hukum adalah produk-produk yang dihasilkan dari pemikiran yang sangat mendalam penuh filosofi dan merupakan ciri khas sebuah kelompok yang memiliki kesamaan tujuan, rasa dan harapan masa depan.

Untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas dan merata di seluruh Indonesia, pemerintah telah melakukan upaya-upaya yang diharapkan mampu meningkatkan daya saing pendidikan di setiap daerah. Dengan perubahan kurikulum yang dilakukan kementerian pendidikan dan kebudayaan yang sebelumnya menggunakan kurikulum 2013 menjadi penerapan kurikulum merdeka, diharapkan mampu menstimulus semangat pendidik maupun peserta didik dan seluruh *stakeholder* dunia pendidikan untuk menciptakan formula ideal berdasarkan kearifan lokal dan keunikan metode pembelajaran berdasarkan kemampuan dan kecerdasan yang dimiliki oleh putra putri daerah tersebut.

Kemerdekaan dalam menyusun rangkaian metode pembelajaran dan proses belajar ini diharapkan mampu menyejajarkan pendidikan di seluruh wilayah Indonesia dari Sabang sampai Merauke. Dan semangat ini perlu di apresiasi dalam bentuk sebuah penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang diberikan oleh mereka yang berpikir, bertindak dan dengan ketulusan hati mencurahkan segala upaya untuk keberhasilan pendidikan di wilayahnya.

Kinerja yang telah dihasilkan oleh pendidik dalam upayanya menciptakan proses belajar yang efektif dan berdampak positif bagi peserta didik dalam skala lokal maupun nasional perlu mendapatkan dukungan baik moril maupun materil. Sehingga dapat menginspirasi banyak pihak terutama guru untuk dapat memberikan usaha terbaiknya mencetak generasi emas yang sejalan dengan rencana pemerintah menjadikan Indonesia unggul tahun 2045. Kinerja yang baik perlu mendapatkan penghargaan sebagai bentuk pemberdayaan guru secara optimal dalam tugas dan amanahnya menjadi pendidik yang berkualitas.

Guru menjadi tonggak utama perubahan pendidikan karakter maupun ilmu pengetahuan dan teknologi. Peran guru begitu sentral dalam menentukan keberhasilan pendidikan di suatu wilayah. Seorang bijak mengatakan bahwa tidak ada murid yang bodoh hanya mereka belum berkesempatan mendapatkan guru yang tepat. Ini memperlihatkan bahwa apa yang guru ajarkan akan menjadi sesuatu yang akan diingat selamanya oleh murid, jika guru itu mengajarkan kebaikan maka murid akan mengingatnya dengan penuh kesantunan dan sebaliknya jika guru mengajarkan kesan kasar, arogan dan keras maka anak akan mengalami trauma pada pendidikan. Metode yang tepat dalam proses pembelajaran akan menciptakan nuansa yang berbeda dalam lingkungan pendidikan. Tekanan, paksaan dan

intimidasi hasil nilai yang distandarkan bertujuan untuk menjadi alat ukur keberhasilan pendidikan. Padahal kecerdasan peserta didik memiliki perbedaan yang perlu penanganan dengan tepat dan akurat. Kehadiran guru sebagai jembatan ilmu menjadi sangat berat karena perlu keselarasan akal dan akhlak.

Sehingga penghargaan moril maupun materil yang diberikan pemerintah kepada guru khususnya sekolah tingkat menengah menjadi motivasi penting dalam pencapaian peningkatan motivasi guru untuk selalu memberikan yang terbaik pada murid dan sekolahnya. Siswa SMA adalah jenjang remaja yang membutuhkan pendekatan emosional yang berbeda dengan tingkatan di bawahnya. Mereka sudah mengarah pada perilaku dewasa dan mampu mengambil langkah personal sebagai bentuk pengakuan berpikir dan bertindak. Hal ini yang menyebabkan tantangan guru SMA tentu berbeda dengan guru SMP maupun SD. Motivasi yang muncul dari dalam diri guru atau yang kita kenal sebagai internal motivasi dapat muncul dari idealisme dan keinginan untuk terlibat dalam perubahan pendidikan. Namun acap kali motivasi hadir dari eksternal diri guru yang bisa berupa penghargaan dari hasil kerja yang diberikan. Baik motivasi eksternal maupun internal dapat menginspirasi pendidik lainnya untuk mencapai keberhasilan yang serupa dari yang telah diterima guru yang berhasil.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan. Studi pustaka yang berkaitan dengan kajian teori juga beberapa referensi yang berkaitan dengan literatur- literatur ilmiah. Menurut Zed (2014), ciri- ciri utama studi kepustakaan antara lain: 1) Peneliti berhadapan langsung dengan teks atau data angka, bukan pengetahuan langsung dari lapangan atau saksi mata berupa kejadian, orang. 2) Hanya mengolah langsung dengan bahan-bahan sumber yang disajikan di perpustakaan. 3) Data pustaka umumnya merupakan sumber sekunder, peneliti memperoleh bahan dari tangan kedua, bukan data orisinal dari tangan pertama. 4. Kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Sumber data dalam studi kepustakaan berasal dari berbagai literatur dan referensi yang berkaitan dengan judul penelitian. Sumber data tersebut dapat diperoleh dari artikel, laporan, buku, jurnal, dokumen, dan sumber informasi lain yang sesuai dengan penelitian. Sumber informasi ini dapat diperoleh melalui berbagai sumber, baik secara *offline* maupun *Online*. Data yang diperoleh dari studi pustaka dianalisis dengan kualitatif.

Hasil dan Pembahasan

A. Penghargaan guru

Reward atau penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi seorang guru terhadap pendidikan. Menurut Nawawi (2005:319), “penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Penghargaan adalah bentuk

pengakuan yang nyata dan berwujud, seperti pemberian hadiah bonus material, insentif, kenaikan jabatan, kesempatan pengembangan karier, dan pengakuan formal melalui piagam maupun penghargaan khusus yang diberikan pada guru.

Dalam buku Pedoman Pemberian Penghargaan yang diterbitkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan tahun 2020 menyatakan bahwa tujuan diberikannya penghargaan terhadap guru dan kepala sekolah adalah agar mampu memotivasi guru dan kepala sekolah untuk dapat lebih dedikatif, inovatif dan inspiratif serta meningkatkan martabat guru dan kepala sekolah di masyarakat. Telah ditentukan aspek dan kriteria penilaian dan penghargaan terhadap guru berprestasi di antaranya adalah dedikatif, inovatif dan inspiratif.

Dedikatif terdiri atas pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu. Sementara Inovatif memiliki kriteria kemanfaatan, kebaruan dalam proses pembelajaran, keaslian gagasan dan mampu menginspirasi pihak lain.

Berdasarkan konsep dan pemikiran yang telah diuraikan di atas dapat diselaraskan bahwa penghargaan yang diberikan haruslah bersandarkan pada beberapa hal 1) pengakuan dan penerimaan atas usaha yang telah dilakukan oleh guru dalam melakukan perubahan proses pembelajaran yang lebih baik bagi peserta didik. 2) kompensasi yang diberikan bisa berupa bonus, insentif maupun jabatan. 3) penghargaan diberikan atas dedikasi dan inovasi tiada henti untuk selalu menciptakan hal baru dalam pendidikan khususnya di tingkat SMA sehingga mampu menginspirasi bagi banyak pihak yang juga terlibat dalam proses pendidikan.

B. Kinerja

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, Kinerja Guru Adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkret merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Selanjutnya Mullins (2006:45), Faktor utama yang mempengaruhi kinerja kerja adalah kemampuan karyawan. Memastikan bahwa orang yang tepat dipilih untuk bekerja dan dapat menggunakan kecerdasan mereka secara efektif adalah proses personel penting yang bertanggung jawab atas pekerjaan. Kempa (2015) mengatakan kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar.

Berdasarkan hasil pemaparan teori di atas dapat diselaraskan bahwa kinerja guru memiliki kaitan erat dengan motivasi dan kompetensi yang dimiliki. Seorang guru haruslah sangat terampil dan mahir dalam bidang studi yang diajarkannya, ia memiliki pengetahuan yang sangat mendalam tentang apa yang ia ajarkan pada murid-muridnya. Sehingga apa yang dipelajari akan berdampak bagi peserta didik, baik dalam cara berpikir maupun perubahan perilaku peserta didik. 1) Kompetensi

yang sesuai dengan bidang ilmu pengetahuan akan mempengaruhi hasil kinerja yang diharapkan. 2) Berdampak, apa yang guru lakukan bukan hanya suatu yang baru namun memiliki nilai dampak yang dapat dilihat dan dirasakan oleh peserta didik, sehingga kinerja yang dihasilkan bukan hanya nilai-nilai dalam bentuk angka namun lebih jauh dari itu memiliki nilai manfaat yang dapat dirasakan oleh pihak lain.

C. Motivasi

Motivasi seorang guru dalam proses belajar mengajar adalah ruh dalam pembelajaran itu sendiri. Seorang guru yang tidak termotivasi dalam memberikan ilmu pengetahuan akan menjadi penghancur harapan peserta didik dan institusi pendidikan. Tanpa motivasi, seorang guru tidaklah pantas mengemban amanah pendidikan yang begitu mulia dan penuh kesucian.

Motivasi guru merupakan faktor kritis yang sangat berpengaruh pada kualitas dan efektivitas proses pembelajaran serta kesuksesan pendidikan secara keseluruhan (Wardana, 2013). Mengapa motivasi guru menjadi sangat penting? Hal ini karena motivasi menentukan kualitas pendidikan yang menciptakan pembelajaran lebih menarik, inspiratif dan inovatif. Sehingga tingkat keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran akan sangat ditentukan dari kondisi ruang belajar yang menyenangkan. Peningkatan Partisipasi Siswa (Badrus, 2018): Guru yang termotivasi tinggi mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan ramah, yang mendorong partisipasi aktif dari para siswa.

Dari paparan singkat di atas dapatlah kami menyelaraskan bahwa, 1) motivasi dapat merangsang perkembangan keterampilan siswa, 2) meningkatkan loyalitas guru terhadap institusi dan siswa, 3) meningkatkan kualitas pembelajaran lebih menarik, kreatif dan inovatif, 4) menciptakan reputasi baik bagi pendidik, peserta didik dan institusi pendidikan.

Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memberikan perhatian dan dukungan yang tepat agar guru tetap termotivasi dalam memainkan peran sentral mereka dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas. Penghargaan dan pengakuan adalah salah satu instrumen penting dalam menjaga dan meningkatkan motivasi guru terhadap profesi yang diembannya.

D. Evaluasi dampak kebijakan penghargaan guru berprestasi terhadap kinerja guru

Guru sebagai seorang pendidik memiliki fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan bangsa khususnya di bidang pendidikan. Tugas mulia seorang guru yang telah mendidik siswa selama di sekolah, layak diberikan penghargaan atas kinerja dan profesionalitas yang didedikasikannya. Pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan kesejahteraan guru melalui sertifikasi dengan pemberian tunjangan profesi dan tunjangan khusus dengan layanan penyaluran yang diharapkan semakin baik.

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) berkomitmen meningkatkan kesejahteraan guru bersertifikat berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 16 ayat (2) peraturan perundang-undangan itu disebutkan bahwa guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya berhak mendapatkan tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok.

Dengan sertifikasi yang dimiliki oleh seorang guru, maka secara kompetensi dan kemampuan dia telah dianggap berprestasi karena telah mengajarkan ilmu berdasarkan keahlian yang telah diakui. Penghargaan ini berkorelasi dengan hasil kinerja yang semakin baik. Seorang guru yang ingin mendapatkan sertifikasi, mereka harus melewati beberapa tahapan dan persyaratan yang harus di tempuh. Dengan demikian kinerja guru akan semakin baik dan sesuai dengan standar yang diberikan oleh pemerintah untuk menjadi pengemban amanah pendidik dan pentransfer ilmu pengetahuan kepada anak didiknya.

Bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru akan sangat mempengaruhi stabilitas ekonomi dan kemampuan memberikan kinerja yang meningkat. Penghargaan diberikan dalam bentuk uang yang dapat dimanfaatkan guru untuk memenuhi kebutuhan hidup, sekaligus juga untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Penyaluran tunjangan profesi dilakukan oleh pemerintah daerah dengan dana yang diterima melalui transfer khusus dari Kementerian Keuangan. Kebijakan berlaku tidak hanya bagi guru PNS namun juga guru bukan PNS atau honorer agar menjadi keseimbangan dan menunjukkan kepedulian pemerintah terhadap kesejahteraan guru.

Tambahan penghasilan berupa pemberian insentif diberikan kepada guru bukan PNS. Tujuan pemberian insentif adalah agar guru terus meningkatkan kompetensi dan kinerja secara profesional dalam melaksanakan tugas di sekolah. Selain itu, mendorong guru untuk fokus melaksanakan tugasnya sebagai guru, serta memberikan penghargaan dan meningkatkan kesejahteraan guru bukan PNS.

E. Evaluasi dampak kebijakan penghargaan guru berprestasi terhadap motivasi guru

Penghargaan memiliki peranan yang sangat penting dalam memotivasi guru melaksanakan tugas mulianya. Dengan penghargaan yang diperolehnya baik dalam bentuk sosial penghargaan berupa sertifikat maupun cinderamata tertentu atau penghargaan dalam bentuk fisik yang dapat berupa sebuah kebanggaan dan kepuasan penuh kehormatan yang diberikan dalam bentuk perjalanan dan lain sebagainya. Akan mampu memotivasi guru untuk memberikan lebih dari yang sudah ia berikan.

Kepuasan atas hasil kinerja yang diapresiasi oleh pemerintah melalui kebijakan yang telah dikeluarkan akan mampu menciptakan rasa kebahagiaan yang tidak dapat diukur oleh materi. Meningkatkan *Sense of Achievement* (Syam et al., 2020):

Penghargaan memberikan perasaan pencapaian atau prestasi pada guru. Ketika guru menerima *reward*, seperti penghargaan finansial atau pengakuan atas prestasi mereka, mereka merasa bangga dan senang atas hasil kerja keras mereka.

Mendorong Inovasi dalam pengajaran (Widodo & Sriyono, 2020): Reward dapat menjadi pemicu inovasi dalam metode pengajaran. Guru yang mendapatkan penghargaan akan termotivasi untuk menciptakan hal baru dengan terus berinovasi. Hal ini disebabkan karena guru merasa diakui pencapaiannya dan hasil buah pemikirannya berdampak pada orang di sekitarnya. Dengan demikian rangsangan untuk kembali berkontribusi akan semakin tinggi

Meningkatkan Loyalitas dan Komitmen Guru terhadap Sekolah (Saudagar & Pradana, 2020): Penghargaan yang relevan dan adil dapat membantu meningkatkan loyalitas dan komitmen guru terhadap sekolah atau lembaga pendidikan. Guru yang mendapatkan penghargaan akan termotivasi dan memiliki loyalitas yang baik kepada institusinya, hal ini disebabkan karena guru merasa menjadi bagian penting dalam perkembangan dan keberhasilan peserta didik yang diamanahkan. Menjadi satu dari bagian kemajuan sebuah institusi adalah sebuah pencapaian yang luar biasa, dengan diberikannya penghargaan maka guru akan merasa apa yang telah dilakukan dan diperjuangkan selama ini bukanlah hal yang sia-sia. Sehingga hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen guru terhadap institusi.

Tidak gentar dalam menghadapi perubahan dan tantangan: Penghargaan yang diberikan atas kinerja yang penuh dedikasi dan inovasi dapat menjadi pendorong bagi guru untuk terus termotivasi dalam menghadapi tantangan. Ketika guru menghadapi kesulitan atau kendala dalam mengajar, penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas usaha mereka akan membantu tetap menjaga motivasi, sinergi dan semangat mereka untuk terus mencoba dan mencapai hasil yang terbaik.

Menciptakan budaya selalu meningkatkan prestasi (Ibnu Sholeh, 2023): Penghargaan yang diberikan atas prestasi dan kontribusi positif dalam pendidikan membantu menciptakan budaya prestasi di lembaga pendidikan. Guru yang mendapatkan penghargaan atas prestasi mereka akan menjadi contoh bagi guru lainnya untuk bekerja dengan lebih baik dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik dan bermanfaat untuk banyak orang. Inspirasi yang diciptakan oleh guru berprestasi akan berdampak bagi budaya untuk berlomba lomba dalam kebaikan.

Kesimpulan

Dampak yang diberikan dari kebijakan penghargaan yang dikeluarkan pemerintah untuk menyejahterakan guru-guru khususnya Sekolah Menengah Atas sangat besar, hal ini dapat terlihat dari besarnya antusias guru dalam memperoleh sertifikasi yang ditetapkan pemerintah sebagai persyaratan guru kompeten. Disisi lain pemerintah juga telah mengeluarkan kebijakan dan pedoman untuk menilai guru yang berprestasi dalam bentuk penghargaan lainnya.

Tentu dengan penghargaan yang diberikan oleh pemerintah maupun instansi terkait akan sangat membantu menjaga konsistensi dan motivasi guru untuk terus berkinerja dengan sungguh-sungguh, menciptakan hal baru dan memberikan inspirasi bagi guru lain untuk bersama-sama bergandeng tangan menciptakan hal baru dalam dunia pendidikan yang terus berubah seiring dengan kemajuan teknologi saat ini. Penghargaan yang diberikan sejatinya tidak hanya pencapaian nilai-nilai akademik dari setiap guru namun hal baru yang berhasil diciptakan dan berdampak pada masyarakat sekitar.

Daftar Pustaka

- Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p7-14>
- Putra, R. S., & Ar, M. (2017). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Sma Negeri 3 Meulaboh Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(3).
- Saudagar, F., & Pradana, H. C. (2020). Pengaruh Reward dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri Kota Jambi. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal*, 02(01).
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Sinaga, E. D. (2021). Efektivitas Pemberian Reward Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar. *Mukadimah: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial*, 5(2), 285–292. <https://doi.org/10.30743/mkd.v5i2.4367>
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 01(1), 98-109.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02). <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.379>