



Pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP pada motivasi dan kinerja guru

Suheri *¹, A. Yusuf Imam Suja'i², Hadi Sunaryo²

¹ SMP Sunan Ampel Poncokusumo

Jl. Raya Subandi 59, Malang, Jawa Timur 65157 Indonesia

² Pascasarjana, Universitas Islam Malang.

Jl. Mayjend Haryono 193, Malang, Jawa Timur 65144, Indonesia.

* Corresponding Author. Email: suheri.mlg@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Received:

25 Juni 2021

Revised:

14 September 2021

Accepted:

30 September 2021

Available online:

30 September 2021

Keywords

sertifikasi guru;
implementasi program
MGMP;
motivasi kerja;
kinerja guru;
teacher certification;
*implementation of
MGMP program;*
work motivation;
teacher performance.

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan 1) seberapa kuat pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap motivasi kerja guru, 2) seberapa kuat pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru, dan 3) seberapa kuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta 4) mengetahui seberapa kuat mediasi motivasi kerja pada sertifikasi guru dan implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru. Sampel yang digunakan adalah seluruh guru SMP yang sudah sertifikasi yang ada di wilayah Kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang, Kabupaten Malang. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket penelitian yang disebar kepada 187 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru dan implementasi program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru sertifikasi, sertifikasi guru dan implementasi program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi, Motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi, namun motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP terhadap kinerja guru.

The purpose of this study was to find 1) how strong the influence of teacher certification and the implementation of the teacher consultation program on teacher work motivation, 2) how strong the influence of teacher certification and the implementation of the teacher consultation program on teacher performance, 3) how strong the influence of work motivation on teacher performance, and 4) how strong is the mediation of work motivation on teacher certification and the implementation of the teacher consultation program on teacher performance. The sample consisted of all certified junior high school teachers in Poncokusumo and Tumpang sub-districts, Malang. Data were collected by using a questionnaire method to 187 respondents. The data analysis technique used descriptive analysis and SEM (Structural Equation Modeling) analysis, operated through the AMOS 23 program. The results showed that teacher certification and the implementation of the teacher consultation program had a positive and significant effect on teacher work motivation, teacher certification and the implementation of the teacher consultation program had a positive and significant effect on teacher performance, teacher motivation had a positive and significant effect on teacher performance, but motivation work could not mediate the effect of teacher certification and the implementation of teacher consultation programs on teacher performance.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



How to cite:

Suheri., Suja'i, A. Y. I., & Sunaryo, H. (2021). Pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program mgmp pada motivasi dan kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 189-202. doi:

<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.41751>

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu komponen utama yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan di Indonesia. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas dan mutu pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang langsung terlibat dalam proses pembelajaran dan berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu dan berkualitas, maka hanya dengan kinerja guru yang berkualitas tinggi, profesional dan memiliki kepribadian yang baik, kegiatan pembelajaran dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas. Mengingat begitu pentingnya posisi guru pada proses pembelajaran maka sangatlah wajar jika fenomena tentang rendahnya kualitas pendidikan akan menunjuk kinerja guru sebagai tumpuan kesalahan atau diduga kinerja guru sebagai penyebab dari rendahnya mutu pendidikan di Indonesia.

Kinerja guru dapat dilihat dari kualitas guru dalam merencanakan pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran. Sementara itu, kualitas guru diekspresikan dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil yang dilakukan guru (McMillan, 2016 ; Goldhaber & Brewer, 2000; Elfers & Plecki, 2014; Cowan & Goldhaber, 2018; Darling-Hammond, 2000). Pemerintah Indonesia melalui Kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemdikbud) terus berusaha memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan cara mengadakan program sertifikasi guru dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Diharapkan adanya sertifikasi guru dan MGMP dapat meningkatkan motivasi guru, yang selanjutnya dapat berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam mengajar.

Motivasi guru mempunyai peran penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas karena motivasi mempengaruhi guru dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam proses pembelajaran, peran motivasi baik internal maupun eksternal sangat dibutuhkan oleh seorang guru. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang guru dapat mengembangkan aktivitas dan kreativitasnya di dalam kelas sehingga dapat menghasilkan prestasi yang lebih baik. Karakteristik motivasi yang dimiliki oleh seseorang yaitu, insentif material, insentif nonmateri, gabungan antara insentif material dan nonmateri (Hamdani et al., 2018). Namun dengan pemberian sertifikat pendidik yang disertai dengan tunjangan profesi bagi guru akan meningkatkan motivasi kerja guru itu sendiri. Beberapa penelitian sebelumnya tentang motivasi dan kinerja guru telah dilakukan (Tehseen & Hadi, 2015; Kusumaningtyas & Setyawati, 2015; Chen, 2017; Abarro, 2018; Andriani et al., 2018). Tehseen dan Hadi (2015). Salah satunya adalah penelitian dengan *concern* tentang efek faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk menilai kinerja guru yang ada di Malaysia. Kusumaningtyas dan Setyawati (2015), lebih berfokus pada hubungan antara kepuasan kerja, kompetensi guru dan kinerja guru. Penelitian lainnya meninjau tentang pengaruh faktor status sipil, pencapaian pendidikan tertinggi, dan seminar lokal yang dihadiri serta kinerja skolastik terhadap kinerja guru di Filipina (Abarro, 2018). Selanjutnya terdapat juga penelitian tentang kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di Taiwan (Chen, 2017). Di Indonesia sendiri, terdapat penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja guru di Indonesia (Andriani et al., 2018).

Kualitas guru di Indonesia dapat dilihat dari hasil uji kompetensi guru atau disingkat dengan UKG. UKG adalah sebuah kegiatan ujian untuk mengukur kompetensi dasar tentang bidang studi dan pedagogik dalam *domain content* guru. Kompetensi dasar bidang studi yang diujikan sesuai dengan bidang studi sertifikasi dan sesuai dengan kualifikasi akademik guru. Uji kompetensi guru (UKG) dimaksudkan untuk mengetahui peta penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Peta penguasaan kompetensi guru tersebut akan digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pemberian program pembinaan dan pengembangan profesi guru. Output UKG difokuskan pada identifikasi kelemahan guru dalam penguasaan kompetensi pedagogik dan professional. UKG wajib diikuti semua guru dalam jabatan baik guru PNS maupun bukan PNS. Pelaksanaan UKG melibatkan berbagai instansi antara lain LPMP, BPSDMPK-PMP, dan Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten, salah satu instansi yang melaksanakan UKG adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Malang.

Kabupaten Malang merupakan bagian dari Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Berdasarkan hasil dari UKG pada pelaksanaan UKG tahun 2019, rata-rata nilai UKG Kabupaten Malang berada pada urutan ke-21 dari 39 Kota/Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Timur. Hal tersebut menunjukkan bahwa potret pendidikan dasar pada jenjang SMP di Kabupaten Malang pada dua tahun terakhir masih belum maksimal, salah satu contoh dapat dilihat dari rata-rata ujian nasional SMP pada tahun 2019. Kabupaten Malang menduduki peringkat ke-20 dari 38 Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Jawa Timur dengan rata-rata ujian nasional sebesar 56,00. Kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang yang merupakan bagian dari Wilayah Kabupaten Malang berkontribusi rendah terhadap rata-rata ujian nasional yang dicapai Kabupaten Malang dibandingkan dengan kecamatan lainnya, Kecamatan Poncokusumo meraih rata-rata ujian nasional sebesar 49,18 sedangkan Kecamatan Tumpang meraih rata-rata ujian nasional sebesar 52,43. Kedua Kecamatan tersebut memperoleh rata-rata ujian nasional dibawah rata-rata ujian nasional yang dicapai Kabupaten Malang, hal tersebut menunjukkan bahwa Kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang menjadi beban terhadap hasil ujian nasional yang di capai Kabupaten Malang. Diluar hal tersebut berdasarkan data dari Pemerintah Kabupaten Malang yang dirilis pada tahun 2020, Kecamatan Poncokusumo merupakan kecamatan dengan jumlah siswa putus sekolah pada jenjang SMP/MTs tertinggi dibandingkan dengan kecamatan lain, yakni sebanyak 105 siswa putus sekolah. Fenomena-fenomena tersebut memicu pertanyaan tentang bagaimana kinerja Guru yang ada di wilayah kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang, khususnya kinerja Guru yang sudah sertifikasi.

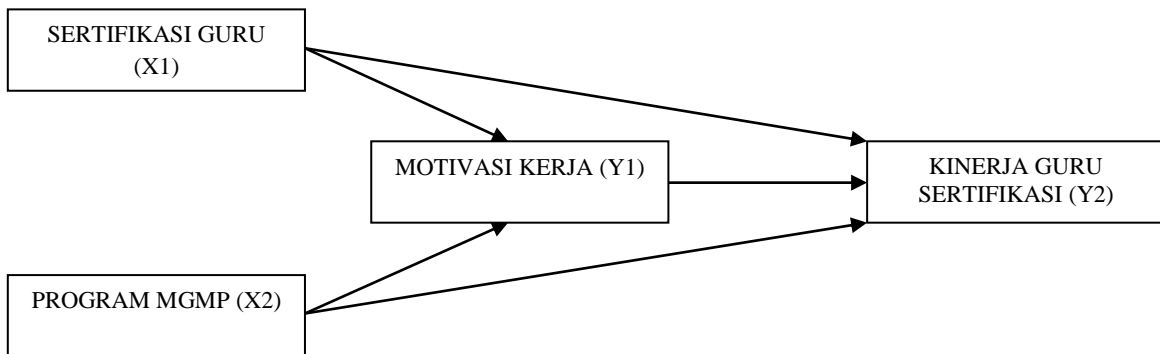
Sertifikasi guru menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah suatu proses pemberian sertifikat untuk guru dan dosen. Berdasar peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 38 tahun 2020, proses sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui program pendidikan profesi guru (PPG) bagi guru dalam jabatan. Program PPG dalam Jabatan adalah program pendidikan yang diselenggarakan setelah program sarjana atau sarjana terapan bagi guru dalam jabatan untuk mendapatkan sertifikat pendidik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Program PPG dalam jabatan diselenggarakan oleh lembaga pendidikan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia. Tujuan dari sertifikasi guru berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2020 adalah untuk meningkatkan kompetensi guru dalam jabatan sebagai tenaga profesional pada satuan pendidikan untuk memenuhi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain sertifikasi guru tersebut, program peningkatan kompetensi guru juga dilakukan melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

MGMP merupakan wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran serta bertukar pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru (Kemdikbud, 2019). Keaktifan guru dalam mengikuti kegiatan MGMP sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran secara berkualitas di dalam kelas yaitu pembelajaran yang dapat mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Sebagai sebuah organisasi guru mata pelajaran, MGMP memiliki banyak peran, salah satunya adalah membantu para guru mata pelajaran untuk mengembangkan diri dan kinerjanya.

Studi sebelumnya tentang kinerja guru menunjukkan terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari implementasi program kerja MGMP atas meningkatnya kinerja mengajar guru (Hermawati, 2017). Namun berbeda dengan hasil studi yang dilakukan oleh Hidayat (2017), hasil studi menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, hasil penelitian lainnya menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru (Karo-Karo & Walukow, 2013). Sebaliknya, hasil studi yang dilakukan oleh Markonah dan Sunarto (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

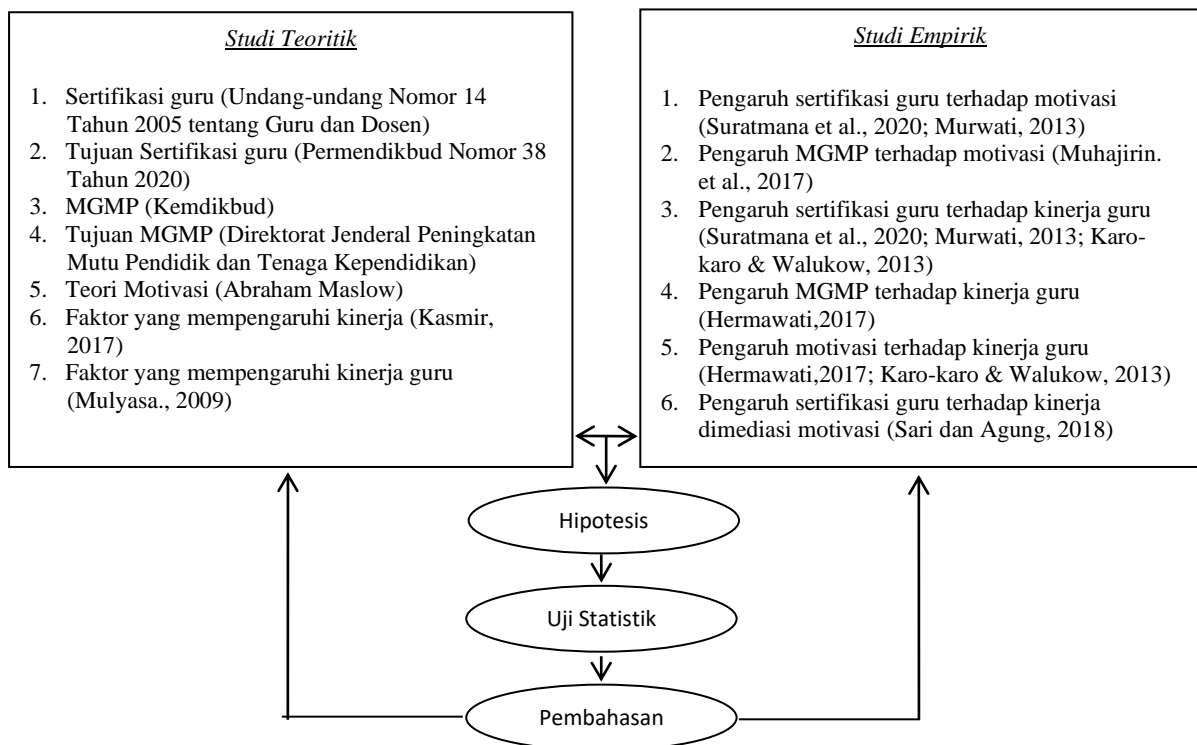
Berdasarkan fenomena-fenomena yang sudah dibahas sebelumnya dan ditambah dengan adanya beberapa gap penelitian terdahulu yang sangat menarik untuk dikaji kembali, penelitian ini

dilakukan untuk mengetahui lebih dalam pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP pada kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sebagaimana pada gambar 1, tujuan penelitian yakni untuk mendeskripsikan sertifikasi guru, MGMP, motivasi dan kinerja guru sertifikasi berdasarkan persepsi guru, mengetahui seberapa kuat pengaruh sertifikasi guru terhadap motivasi guru, mengetahui seberapa kuat pengaruh implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap motivasi guru, mengetahui seberapa kuat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru, mengetahui seberapa kuat pengaruh implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru, mengetahui seberapa kuat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru, mengetahui seberapa kuat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebagai variabel mediasi/intervening, dan mengetahui seberapa kuat pengaruh implementasi program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebagai variabel mediasi/intervening.



Gambar 2. Pengembangan hipotesis

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa pengembangan hipotesis pada penelitian ini berasal dari studi teoritik yang dihubungkan dengan studi empirik yang kemudian disusun hipotesis sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru terhadap motivasi guru, 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara MGMP terhadap motivasi guru, 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi terhadap kinerja guru, 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara MGMP terhadap kinerja guru, 5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi guru terhadap kinerja guru, 6) Terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebagai variabel mediasi/intervening, 7) Terdapat pengaruh MGMP terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebagai variabel mediasi/intervening.

METODE

Ditinjau dari ukuran skala data dan alat analisis yang digunakan, penelitian ini dikategorikan sebagai jenis penelitian kuantitatif. Adapun ditinjau dari *Level of Science* yang akan dicapai, penelitian ini termasuk kategori jenis *Explanatory Research*, yaitu suatu penelitian yang ingin menjelaskan dengan menganalisis hubungan pengaruh/kausalitas antar variabel yang telah dirumuskan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang digunakan berdasarkan rata-rata (*Mean*) dari masing-masing variabel dan analisis inferensial dengan menggunakan model *Structural Equation Modeling (SEM)* atau Model Persamaan Struktural dengan bantuan Software AMOS 23 untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. SEM dapat menyelesaikan analisis dengan satu kali estimasi dimana yang lain diselesaikan dengan beberapa persamaan regresi, namun dengan SEM dapat melakukan analisis faktor, regresi dan jalur sekaligus.

Lokasi penelitian dilakukan di Kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang, Kabupaten Malang, Jawa Timur, Indonesia. Waktu yang direncanakan dimulai dari penyusunan usulan penelitian sampai terlaksananya laporan penelitian ini yaitu pada bulan November 2020 sampai Juni 2021.

Pada penelitian ini variabel sertifikasi guru merupakan variabel eksogen dan disimbolkan dengan X_1 . Secara operasional merupakan pemberian sertifikat pendidik dan tunjangan profesi kepada guru sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional, tenaga profesional yang dimaksud adalah yang memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Adapun indikator variabel sertifikasi guru adalah sebagai berikut: 1) kompetensi pedagogik. 2) kompetensi kepribadian. 3) kompetensi sosial. 4) Kompetensi Profesional. 5) Tunjangan Profesi.

Variabel Implementasi Program MGMP pada penelitian ini merupakan variabel eksogen dan disimbolkan dengan X_2 . Implementasi program MGMP secara operasional didefinisikan sebagai wadah yang digunakan guru dalam usaha meningkatkan kemampuan profesional guru yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah yang ada di kabupaten. Adapun indikator dari variabel Implementasi Program MGMP adalah sebagai berikut: 1) Meningkatnya mutu pelayanan pembelajaran. 2) Saling tukar pengalaman dan umpan balik. 3) Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota. 4) Meningkatnya mutu pembelajaran. 5) Manfaat kegiatan MGMP.

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini merupakan variabel intervening dan disimbolkan dengan Y_1 . Secara operasional, variabel ini dimaknai sebagai dorongan atau keinginan yang timbul dari seseorang guru untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan melatih peserta didik dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang ada. Adapun indikator dari variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan fisiologis. 2) Kebutuhan rasa aman. 3) Kebutuhan sosial. 4) Kebutuhan penghargaan. 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Variabel kinerja guru pada penelitian ini merupakan variabel endogen dan disimbolkan dengan Y_2 . Secara operasional variabel ini didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru ketika menjalankan dan melaksanakan tanggung jawabnya terhadap tugas yang sudah menjadi beban kerja guru. Adapun indikator dari variabel kinerja guru adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan merencanakan pembelajaran. 2) Kemampuan melaksanakan

pembelajaran. 3) Kemampuan menilai hasil pembelajaran. 4) Kemampuan membimbing dan melatih peserta didik. 4) Melaksanakan tugas tambahan.

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP di wilayah Kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang, Kabupaten Malang, yang sudah sertifikasi dan mengikuti kegiatan MGMP yakni sebanyak 187 sampel, adapun secara rinci dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SMP Sunan Ampel	13
2	SMP Negeri 1 Poncokusumo	28
3	SMP Negeri 2 Poncokusumo	18
4	SMP Negeri 3 Poncokusumo Satu atap	8
5	SMP PGRI Poncokusumo	10
6	SMP Islam Nurul Huda Poncokusumo	9
7	SMP Darul Fikar Al latifi Poncokusumo	6
8	SMP PGRI Tumpang	1
9	SMP NU Al Hikmah Jeru Tumpang	7
10	SMP Negeri 1 Tumpang	32
11	SMP Negeri 2 Tumpang	17
12	SMP Negeri 3 Tumpang Satu atap	6
13	SMP KH.A. Thohir Pulungdowo	8
14	SMP Katolik Wignya Mandala	10
15	SMP Diponegoro Tumpang	14
Total		187

Sumber: referensi.data.kemdikbud.go.id

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menemui responden dengan mengajukan angket penelitian. Jenis angket adalah pernyataan kalimat tertutup yang harus dijawab oleh responden. Untuk mendapatkan skor dari setiap jawaban responden, Peneliti menggunakan skala likert skala 5 poin (tabel 2), yaitu memberi nilai atas jawaban responden dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Untuk mengukur validitas angket yang diberikan kepada responden peneliti menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* atau analisis faktor konfirmatori. Pengujian validitas dengan analisis faktor konfirmatori dilakukan untuk menguji *unidimensionalitas* dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Validitas suatu indikator dapat dinyatakan valid jika indikator yang digunakan dapat mengukur konstruk tertentu bilamana *critical ratio (CR)* dari *regression weight* yang menunjukkan nilai di atas 1.96 dengan *p* lebih kecil dari nilai 0,05. Untuk pengujian reliabilitasnya, dilakukan dengan melihat nilai reliabilitas konstruk (*construct reliability*) dalam *Structural Equation Modeling (SEM)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif variabel-variabel penelitian ini ditampilkan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini seperti tanggapan responden terhadap variabel sertifikasi guru, implementasi program MGMP, motivasi kerja dan kinerja guru.

Tabel 3. Rata-rata jawaban responden terhadap variabel sertifikasi guru

Indikator	Mean
Kompetensi pedagogik	4.50
Kompetensi kepribadian	4.57
Kompetensi Sosial	4.51
Kompetensi Profesional	4.50
Tunjangan Profesi	4.60

Sesuai dengan data pada tabel 3, secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel sertifikasi guru cenderung sangat setuju.

Tabel 4. Rata-rata jawaban responden terhadap variabel MGMP

Indikator	Mean
Meningkatnya mutu pelayanan pembelajaran	4.41
Saling tukar pengalaman dan umpan balik	3.92
Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota	4.41
Meningkatnya mutu pembelajaran	4.22
Manfaat yang didapat dari MGMP	4.32

Saling tukar pengalaman dan umpan balik merupakan indikator dari MGMP pada tabel 4 yang mendapat apresiasi paling rendah dibanding dengan indikator lainnya, namun masih tetap dalam koridor cenderung setuju, sedangkan 4 indikator lainnya yakni meningkatnya mutu pelayanan pembelajaran, meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota, meningkatnya mutu pembelajaran dan manfaat yang didapat dari MGMP di persepsikan oleh guru SMP di wilayah Kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang dengan cenderung sangat setuju.

Tabel 5. Rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi

Indikator	Mean
Kebutuhan fisiologis	4.35
Kebutuhan rasa aman	3.98
Kebutuhan sosial	4.58
Kebutuhan penghargaan	3.84
Kebutuhan aktualisasi diri	4.29

Kebutuhan rasa aman dan kebutuhan penghargaan merupakan indikator dari Motivasi pada tabel 5 yang mendapat apresiasi paling rendah dibanding dengan indikator lainnya, namun masih tetap dalam koridor cenderung setuju, sedangkan 3 indikator lainnya yakni Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan sosial dan Kebutuhan aktualisasi diri dipersepsikan oleh guru SMP di wilayah Kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang dengan cenderung sangat setuju.

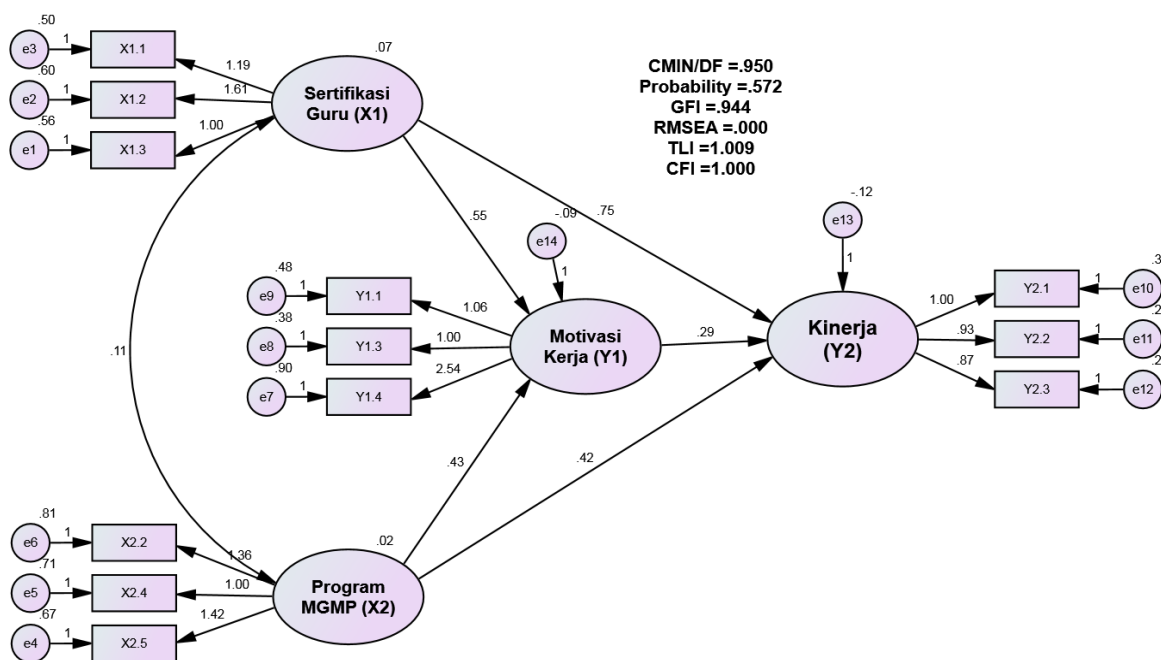
Tabel 6. Rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja guru

Indikator	Mean
Kemampuan merencanakan pembelajaran	4.35
Kemampuan melaksanakan pembelajaran	4.41
Kemampuan menilai hasil pembelajaran	4.30
Kemampuan membimbing dan melatih peserta didik	4.31
Melaksanakan tugas tambahan	4.36

Secara umum responden memiliki kecenderungan untuk memberi tanggapan sangat setuju terhadap variabel kinerja guru sebagaimana ditunjukkan pada tabel 6.

Analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*

Analisis hasil pengolahan data pada full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada gambar 3.



Gambar 3. Full Model *Structural Equation Model (SEM)*

Ringkasan hasil *Structural Equation Model (SEM)* secara full model dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Full Model *Structural Equation Model (SEM)*

Goodness off fit Index	Off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
CMIN/DF	≤ 2.00	0.950	Baik
Probability	≥ 0.05	0.572	Baik
GFI	≥ 0.90	0.944	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.000	Baik
TLI	≥ 0.95	1.009	Baik
CFI	≥ 0.95	1.000	Baik

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa semua hasil Uji terhadap kelayakan full model SEM ini dengan menggunakan CMIN/DF, GFI, RMSEA, TLI, CFI dan Probability berada dalam rentang nilai yang diharapkan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat diterima. Tingkat signifikansi sebesar 0.572 menunjukkan sebagai suatu model

persamaan struktural yang baik. Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap 7 hipotesis yang telah diajukan dengan melihat nilai Critical Ratio (CR) dan P-Value dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 8. *Regression Weight Structural Equational Model*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Motivasi	<---	Sertifikasi	.553	.182	3.041	.002	Signifikan
Motivasi	<---	MGMP	.427	.158	2.697	.007	Signifikan
Kinerja	<---	Sertifikasi	.751	.193	3.891	***	Signifikan
Kinerja	<---	MGMP	.423	.158	2.681	.007	Signifikan
Kinerja	<---	Motivasi	.286	.115	2.498	.012	Signifikan

Pengujian Hipotesis 1: *Terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru terhadap motivasi guru*

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa parameter estimasi hubungan antara sertifikasi guru terhadap motivasi diperoleh sebesar 0.553. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 3.041 (C.R \geq 1.96) dengan probabilitas = 0.002 (p < 0.05). Jadi dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Pengujian Hipotesis 2: *Terdapat pengaruh yang signifikan antara implementasi program MGMP terhadap motivasi guru*

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa parameter estimasi hubungan antara MGMP terhadap motivasi diperoleh sebesar 0.427. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 2.697 (C.R \geq 1.96) dengan probabilitas = 0.007 (p < 0.05). Jadi dapat disimpulkan bahwa implementasi program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Pengujian Hipotesis 3: *Terdapat pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru*

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa parameter estimasi hubungan antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 0.751. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 3.891 (C.R \geq 1.96) dengan probabilitas = 0.000 (p < 0.05). Jadi dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pengujian Hipotesis 4: *Terdapat pengaruh yang signifikan antara implementasi program MGMP terhadap kinerja guru*

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa parameter estimasi hubungan antara implementasi program MGMP terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 0.423. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 2.681 (C.R \geq 1.96) dengan probabilitas = 0.007 (p < 0.05). Jadi dapat disimpulkan bahwa implementasi program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

Pengujian Hipotesis 5: *Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi guru terhadap kinerja guru*

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa parameter estimasi hubungan antara motivasi guru terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 0.286. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 2.498 (C.R \geq 1.96) dengan probabilitas = 0.012 (p < 0.05). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 5 diterima.

Tabel 9. *standardized direct effects dan standardiezed indirect effects*

	<i>standardized direct effects</i>		<i>standardiezed indirect effects</i>	
	Sertifikasi	MGMP	Sertifikasi	MGMP
Motivasi	0.000	0.000	0.000	0.000
Kinerja	0.322	0.934	0.093	0.197

Pengujian Hipotesis 6: *Terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebagai variabel mediasi/intervening.*

Analisis pengaruh antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi kerja dengan melihat nilai antara *standardized direct effects* < *standardized indirect effects*, berdasarkan tabel 9 pengujian hubungan kedua variabel tersebut mengindikasikan nilai $0,322 > 0,093$ hal tersebut menunjukkan jika motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 6 ditolak.

Pengujian Hipotesis 7: *Terdapat pengaruh implementasi program MGMP terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebagai variabel mediasi/intervening.*

Analisis pengaruh antara implementasi program MGMP terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi kerja dengan melihat nilai antara *standardized direct effects* < *standardized indirect effects*, berdasarkan tabel 9 pengujian hubungan kedua variabel tersebut mengindikasikan nilai $0,934 > 0,197$ hal tersebut menunjukkan jika motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh implementasi program MGMP terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 7 ditolak.

Pembahasan

Sertifikasi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, penelitian mendukung penelitian yang dilakukan pada guru bersertifikasi di SMK yang tersebar di Jawa Timur (Suratmana et al., 2020), serta penelitian Murwati yang dilakukan pada guru di SMK Negeri Se-Surakarta. Kedua hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa sertifikasi guru berpengaruh terhadap motivasi guru dalam mengajar. Hasil penelitian yang sama ditunjukkan dalam penelitian ini meskipun pengambilan data dilakukan pada tempat dan objek penelitian yang berbeda, yakni pada guru bersertifikasi di SMP yang tersebar di wilayah Kecamatan Poncokusumo dan Kecamatan Tumpang Kabupaten Malang. Dengan demikian hal ini sesuai dengan tujuan dari sertifikasi guru menurut Undang-undang No.14 Tahun 2005, yaitu untuk meningkatkan penghargaan terhadap tugas guru. Sertifikasi dilakukan sebagai pengakuan atas kedudukan guru sebagai tenaga profesional (Murwati, 2013). Guru harus memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Tujuan dari sertifikasi guru yang sudah diuraikan tersebut sangat terkait dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri teori motivasi Maslow. Selain itu agar motivasi tetap tinggi maka perlu dijaga, menurut Yunus (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja individu sebagai berikut: antara lain rasa aman, kesempatan untuk maju, nama baik tempat bekerja, rekan kerja, jam kerja dan kondisi kerja.

Implementasi Program MGMP berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh tim muhajirin yang dilakukan pada guru SMA/MA di Kota Bima yang menunjukkan bahwa program MGMP berpengaruh terhadap motivasi guru dalam mengajar (Muhajirin. et al., 2017). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan tujuan dari MGMP menurut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas (2008:4) yang meliputi: 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru. 2) Berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik. 3) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan 4) Memberdayakan dan membantu anggota kelompok. 5) Mengubah budaya kerja anggota kelompok. 6) Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran. 7) Meningkatkan kompetensi guru. Tujuan dari MGMP yang sudah diuraikan tersebut sangat terkait dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan akan aktualisasi diri teori motivasi Maslow.

Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Suratman dkk (2020) pada guru bersertifikasi di SMK yang tersebar di Jawa Timur, penelitian Murwati yang dilakukan pada guru di SMK Negeri Se-Surakarta (Murwati, 2013) serta penelitian Karo-Karo dan Walukow yang dilakukan pada guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura. Semua penelitian tersebut menyatakan bahwa sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengajar. Dengan demikian hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan dari sertifikasi guru berdasarkan Permendikbud No.38 Tahun 2020 yang bermaksud meningkatkan kompetensi guru dalam Jabatan sebagai tenaga profesional pada satuan pendidikan untuk memenuhi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Karo-Karo & Walukow, 2013).

Temuan implementasi program MGMP berpengaruh terhadap kinerja guru juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Hermawati (2017) pada guru MTs Model Brebes. Akan tetapi hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil studi yang dilakukan Hidayat (2017) pada guru bahasa Inggris pada forum MGMP di Kabupaten Ciamis, karena menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dimaklumi mengingat banyak faktor yang menyebabkan hasil penelitian ini berbeda, antara lain objek dan tempat penelitian, sampel penelitian serta alat analisis yang digunakan. Berpengaruhnya Implementasi program MGMP terhadap kinerja guru merupakan cerminan dari pengertian MGMP menurut Kemdikbud (2019), yaitu wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan bertukar pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Keaktifan guru dalam mengikuti kegiatan MGMP sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran secara berkualitas di dalam kelas yaitu pembelajaran yang dapat mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Sebagai sebuah organisasi guru mata pelajaran, MGMP memiliki banyak peran, salah satunya adalah membantu para guru mata pelajaran untuk mengembangkan diri dan kinerjanya.

Temuan lain dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sama dengan temuan penelitian oleh Karo-Karo dan Walukow (2013) pada guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Namun demikian, temuan ini bertolak belakang dengan hasil studi yang dilakukan oleh Markonah dan Sunarto (2013) yang dilakukan pada guru SMA Negeri 1 Jakenan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan latar belakang objek dan tempat penelitian, sampel penelitian serta alat analisis yang digunakan. Berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja guru tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi kerja (Kasmir., 2017), faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru (Mangkuprawira., 2014).

Temuan selanjutnya dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru tidak dapat memediasi pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini kontras dengan studi yang dilakukan oleh Widyastuti dan Yulianto, pada guru Akuntansi SMK Negeri se-Kabupaten Klaten, Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berperan secara sempurna sebagai mediator pengaruh sertifikasi profesi terhadap kinerja guru (Widyastuti & Yulianto, 2018). Lagi-lagi, perbedaan temuan penelitian dapat disebabkan tempat dan objek yang berbeda, waktu penelitian, sampel, metode pengumpulan data serta alat analisis yang digunakan. Dari temuan penelitian ini dapat dikatakan bahwa meningkatnya kinerja guru dipengaruhi oleh sertifikasi guru dan bukan merupakan dampak dari meningkatnya motivasi yang dipengaruhi oleh sertifikasi guru. Dengan kata lain motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening atas pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Variabel intervening merupakan variabel penyalu/antara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017:62). Variabel intervening penelitian ini yang digunakan untuk memediasi pengaruh tidak langsung dari sertifikasi guru terhadap kinerja guru adalah motivasi guru.

Temuan terakhir penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tidak dapat memediasi pengaruh implementasi program MGMP terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan atau bahan implikasi untuk penelitian mendatang, karena belum ditemukan penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh Implementasi program MGMP terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebagai variabel mediasi/intervening.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa Sertifikasi guru dicerminkan dari penguasaan guru terhadap empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, serta tunjangan profesi yang diterima guru. Implementasi program MGMP dicerminkan dari meningkatnya mutu pelayanan pembelajaran, terjadinya saling tukar pengalaman dan umpan balik antar anggota MGMP, meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota MGMP, meningkatnya mutu pembelajaran, serta manfaat yang didapat guru dari MGMP. Motivasi guru dicerminkan dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis guru, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi guru. Kinerja guru dicerminkan dari kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta kemampuan guru dalam melaksanakan tugas tambahan. Berdasarkan analisis SEM dapat disimpulkan bahwa Sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru sertifikasi, Implementasi Program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru sertifikasi, Sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi, Implementasi program MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi, Motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sertifikasi, Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru, Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh MGMP terhadap kinerja guru.

Selain perlu dilakukan peninjauan kembali oleh peneliti lainnya tentang pengaruh MGMP terhadap kinerja guru melalui motivasi guru sebagai variabel mediasi/intervening, hasil penelitian ini juga dapat ditindaklanjuti oleh peneliti lain dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam tentang program MGMP yang strategis dan efektif untuk meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abarro, J. O. (2018). Factors Affecting the Performance of Public School Teachers in the Division of Antipolo City, Philippines. *International Research Journal of Engineering and Technology*, 5(11), 1284–1290.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Chen, Y. G. (2017). Exploring differences from principals' leaderships and teachers' teaching performances in public and private schools. *The Journal of International Management Studies*, 12(2), 65–85.
- Cowan, J., & Goldhaber, D. (2018). Do bonuses affect teacher staffing and student achievement in high poverty schools? Evidence from an incentive for national board certified teachers in Washington State. *Economics of Education Review*, 65, 138–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.06.010>
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher Quality and Student Achievement. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1–44.
- Elfers, A. M., & Plecki, M. L. (2014). Results of A State Incentive Program on the Supply and Distribution of National Board Certified Teachers. *Leadership and Policy in Schools*, 13(2),

147–168.

- Goldhaber, D. D., & Brewer, D. J. (2000). Does the Teacher Certification Matter? High school Teacher Certification Status and Student achievement. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 22(2), 129–145.
- Hamdani, H., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Teachers' Work Motivation And Principals' Managerial Competence on Teachers' Performance. *Sriwijaya University Learning and Education International Conference*, 3(1), 674–681.
- Hermawati, W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Implementasi Program Kerja Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terhadap Kinerja Mengajar Guru Di MTs Negeri Model Brebes. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(9), 170–193.
- Hidayat, Y. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris terhadap Manajemen Pembelajaran dalam Mewujudkan Kinerja Guru. *Jurnal Publik*, 11(2), 279–290.
- Karo-Karo, S. D., & Walukow, A. F. (2013). Pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIPA SMA di Kabupaten Jayapura. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2), 18–30.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kusumaningtyas, A., & Setyawati, E. (2015). Teacher Performance of the State Vocational High School Teachers in Surabaya. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 4(2), 76–83.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia.
- Markonah, S., & Sunarto. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Pasca Sarjana Universitas Stikubank*, 1–20.
- McMillan, J. H. (2016). National board certified teachers' perspectives on using measures of student learning for teacher evaluation. *The Educational Forum*, 80(1), 48–60.
- Muhajirin., Prihatin, T., & Amin, Y. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru pada MGMP Melalui Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMA/MA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 170–177.
- Mulyasa. (2009). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Remaja Rosdakarya.
- Murwati, H. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi (BISE)*, 1(1), 12–21.
- Suratmana, B., Wulandarib, S. S., Nugrahac, J., & Shandy, B. (2020). Does Teacher Certification Promote Work Motivation and Teacher Performance? A Lesson from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10), 516–525.
- Tehseen, S., & Hadi, N. U. (2015). Factors Influencing Teachers' Performance and Retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p233>
- Widyastuti, S., & Yulianto, A. (2018). Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh sertifikasi profesi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 15–28.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2019). *Optimalisasi Peran MGMP Dalam meningkatkan kualitas mengajar*. Jakarta : Penerbit Pusat Penelitian Kebijakan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Data Guru Sertifikasi* (Online) <https://referensi.data.kemdikbud.go.id> Diakses pada tanggal 15 Desember 2020.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2019). *Laporan Hasil ujian nasional* (Online) <https://hasilun.puspendik.kemdikbud.go.id/> Diakses pada tanggal 01 Maret 2021.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2019). *Neraca Pendidikan Daerah* (Online) <https://npd.kemdikbud.go.id/> Diakses pada tanggal 01 Maret 2021.

Pemerintah Kabupaten Malang. (2020) *Data pendidikan Kabupaten Malang* (Online) <http://malangkab.go.id/mlg/> diakses pada tanggal 01 Maret 2021

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2020, Tentang tata cara memperoleh sertifikat pendidik bagi guru dalam jabatan.

Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.