

**PENGARUH SERTIFIKASI DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA SDN GUGUS I BALIKPAPAN SELATAN**

Faridah

Maju-smpn19@yahoo.com

SDN 005 Balikpapan Kota - Balikpapan

Nugroho Mardi Wibowo

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research is to know the effect of certification on work performance and motivation of teacher, influence of commitment to teacher performance and teacher work motivation, influence work motivation to teacher performance, influence of certification to teacher performance through work motivation and influence of commitment to teacher performance through teacher work motivation SDN Segugus 1 South Balikpapan. This research uses quantitative approach and explanatory research type. The population in this study is all teachers at SDN Segugus 1 South Balikpapan. The sample of this study amounted to 58 teachers. Sampling technique using purposive sampling. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Methods of data analysis used descriptive analysis and path analysis. The results showed that certification had a significant effect on teacher performance and motivation in SDN Segugus 1 South Balikpapan. Commitment has a significant effect on teacher performance and motivation at SDN Segugus 1 South Balikpapan. Motivation of work has a significant effect on teacher performance at SDN Segugus 1 South Balikpapan. Certification has a significant effect on teacher performance at SDN Segugus 1 South Balikpapan through work motivation. Commitment has a significant effect on teacher performance at SDN Segugus 1 South Balikpapan through work motivation.

Keywords: *certification, organizational commitment, work motivation and teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja dan motivasi kerja guru, pengaruh komitmen terhadap kinerja guru dan motivasi kerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dan pengaruh komitmen terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian *explanatory*. Populasi pada penelitian ini seluruh guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan. Sampel penelitian ini berjumlah 58 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan. Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja.

Kata kunci : sertifikasi, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Pendidikan merupakan sangat fundamental bagi setiap individu karena untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Suatu bangsa atau negara bisa maju sebagian besar ditentukan oleh pendidikan.

Hoy dalam Azan (2014:43) menjelaskan, mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para peserta Pendidikan. Dunia pendidikan tidaklah lepas dari peranan seorang guru, sumber daya manusia yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang dalam hal ini sekolah. Guru memiliki peranan dan potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas di sekolah yang akan menghasilkan *output* yaitu siswa dan siswi yang berkompeten dalam segala bidang dan tidak hanya tergantung dari sarana dan prasarana yang ada. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi tercapai. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari motivasi dari organisasi kepada karyawannya.

Para guru akan merasa termotivasi saat pihak sekolah dapat memerhatikan tingkat kesejahteraan mereka. Di Indonesia peranan guru sudah mulai mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah pusat, yaitu dengan pemberian sertifikasi di luar gaji pokok guna menunjang motivasi dan kinerja guru. Penberian sertifikasi ini sebagai perangsang untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan komponen mutu guru telah meluncurkan kebijakan sertifikasi guru. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada para guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Pemerintah berharap dari program sertifikasi ini kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya mutu pendidikan akan meningkat pula.

Pada kenyataannya masih banyak guru SD yang sudah bersertifikasi, tetapi belum sesuai dengan kemampuan seorang guru yang bersertifikasi atau tercapainya kinerja guru yang baik setelah sertifikasi. Guru yang telah menerima sertifikasi harus melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka per minggu dan berhak atas tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok. Umumnya, rendahnya guru dalam memanfaatkan waktu bisa digantikan dengan mengajar mata pelajaran lain di sekolah tersebut, menggantikan guru yang sedang cuti, atau ada juga yang mengajar di sekolah lain dengan mata pelajaran yang sama atau berbeda, yang terpenting bisa terpenuhi jam mengajar yaitu 24 jam. Namun pada kenyataannya, untuk mendapat beban kerja 24 jam per minggu ini sangat sulit. Masih banyak guru sertifikasi yang mendapatkan jam mengajar kurang dari 24 jam tatap muka per minggu di sekolah tempat guru itu mengajar.

Slamet (2015:34) mendefinisikan komitmen sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Komitmen terhadap organisasi adalah unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasional

merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan modal dalam mencapai tujuan organisasi sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi (Sopiah, 2013).

Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya (Minarsih, 2014).

Dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah tidak hanya memikirkan insentif melainkan juga harus memerhatikan faktor yang menjadi motivasi yang ada pada setiap guru. Dengan faktor motivasi yang tepat maka guru akan mengoptimalkan kemampuannya agar dapat memberikan yang terbaik kepada para siswa. Rivai (2014:64) menyatakan motivasi memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila motivasi yang diberikan tinggi, maka akan memberikan arti yang sangat signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan faktor penunjang keberhasilan dalam belajar dan secara otomatis juga menunjang keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Menurut McClelland dalam Robbins (2013:216) mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu, kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan prestasi (*need for achievement*). Motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi kerja guru sangat

penting karena akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja guru juga akan meningkat.

Dengan demikian, pemberian sertifikasi kepada para guru dan dengan adanya komitmen yang tinggi diharapkan dapat menjadi motivasi yang baik agar para guru lebih kreatif dan mampu mengembangkan potensi dirinya. Dengan meningkatnya kinerja para guru akan berdampak pada kualitas anak didik dalam berkeaktifitas dan mampu mencapai prestasi yang baik.

Berdasar uraian di atas penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu: untuk mengetahui deskripsi sertifikasi, komitmen, motivasi kerja dan kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi dan komitmen terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi dan komitmen terhadap motivasi kerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh sertifikasi, komitmen, motivasi dan kinerja guru sudah dilakukan. Penelitian Yulistian Arismunandar (2016) berjudul 'Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan'. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh langsung terha-dap

kinerja guru. Sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan.

Penelitian Hesti Murwati (2013) dengan judul ‘Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta’ menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara sertifikasi dengan motivasi kerja dan ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi dengan kinerja guru. Sebelumnya ada penelitian dari Poppy Arlina (2012) yang berjudul ‘Pengaruh Komitmen Guru dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sawahlunto’. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan demokratik terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen guru dan persepsi gaya kepemimpinan demokratik terhadap kinerja guru.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Guru

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut langsung bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Guru terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas, guru dapat dikatakan sebagai komponen utama dalam proses pendidikan. Karena kedudukannya itulah, maka guru menempati posisi yang sangat penting dalam meningkatkan proses pembelajaran maupun hasilnya. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, guru dituntut untuk berperan aktif dalam memosisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai

dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang.

Wasistiono (2012:25) memberikan pengertian kinerja sebagai keseluruhan hasil manfaat dan dampak dari keseluruhan proses pengelolaan masukan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja berkaitan dengan hak dan wewenang yang diberikan kepada seseorang, badan, lembaga termasuk juga para guru dan karyawan dalam suatu lembaga pendidikan.

August W. Smith menjelaskan kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Sedarmayanti, 2013:50). Kinerja mempunyai arti kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian atau hasil kerja/penampilan kerja (Sedarmayanti, 2013:50). Sedangkan pendapat lain dikemukakan Sihombing (2013:251) bahwa dalam lembaga Pendidikan, pengertian konsep kinerja mencakup efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Efisien menunjukkan pada biaya yang paling murah namun tujuan tetap tercapai. Efektif berarti bekerja dengan waktu yang relatif singkat tujuan tercapai. Sedangkan produktivitas merupakan perbandingan antara masukan dan keluaran.

Zamroni (2015:53) mengemukakan ada tiga kegiatan yang diperlukan guru agar dapat meningkatkan kualitasnya sehingga kinerja menjadi lebih baik, yaitu: (a) para guru harus memperbanyak tukar pikiran dalam mengembangkan materi pelajaran dengan cara berinteraksi dengan siswa; (b) para guru harus memperbanyak penelitian di sekolahnya agar dapat memperbaiki kinerjanya; (c) guru harus bisa mengomunikasikan hasil penelitian pada media cetak. Supriyono (2013:59) menjelaskan dalam laporan kinerja tidak hanya hasilnya dapat dicapai tetapi juga memperlihatkan proses pencapaiannya. Jika hal ini diterapkan dalam proses belajar-mengajar maka kinerja guru meliputi tampilan yang dapat dicapai dalam proses pembelajaran tadi.

Berkaitan dengan kinerja guru, maka tidak terlepas dari tugas dan

kompetensi guru. Tugas guru menurut Usman (2016:89) dikelompokkan menjadi tiga jenis, yakni: (1) tugas dalam bidang profesi; (2) tugas kemanusiaan; dan (3) tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Di Indonesia telah ditetapkan 10 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai *instructional leader* yaitu: (1) memiliki kepribadian ideal sebagai guru; (2) penguasaan landasan kependidikan; (3) menguasai bahan pengajaran; (4) kemampuan menyusun program pengajaran; (5) kemampuan melaksanakan program pengajaran; (6) kemampuan menilai hasil dan proses belajar-mengajar; (7) kemampuan menyelenggarakan program bimbingan; (8) kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah; (9) kemampuan bekerja sama dengan sejawat dan; (10) kemampuan menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran (Depdikbud, 2013:91).

Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Tugas-tugas guru yakni, (1) mampu menyusun program pengajaran atau praktik; (2) mampu menyajikan program pengajaran atau praktik; (3) mampu melaksanakan evaluasi belajar atau praktik; (4) mampu melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar atau praktik; (5) mampu menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan; (6) mampu menimbang siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler; (7) mampu membimbing guru dalam proses belajar-mengajar atau praktek bagi guru yang diberi kewenangan untuk mengarahkan atau membina guru pada jenjang tertentu; (8) mampu menyelenggarakan UN/US; (9) mampu melaksanakan tugas di wilayah terpencil; (10) dapat membuat karya tulis/ilmiah di bidang pendidikan; (11) mampu membuat alat pelajaran/alat peraga; (12) mampu menciptakan karya seni; (13) mampu melaksanakan tugas tertentu di sekolah dan; (14) dapat ikut

serta dalam pengembangan kurikulum (Kepmendikbud RI: 025/O/2013).

Penilaian kerja adalah membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan, menilai kemajuan bawahan dan merancang rencana pembangunan (Desler, 2013: 86). John F. Bach (dalam Timpe, 2012:239) manfaat penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memberikan umpan balik tentang kualitas kinerja dan kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dihendaki dalam kinerja.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2013:208), motivasi adalah proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam mencapai usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan Woolfolk dan Nicolich dalam Widyoko (2012: 233) menyatakan bahwa motivasi pada umumnya didefinisikan sebagai daya yang mendorong seseorang melakukan tindakan. Menurut McClelland dalam Widyoko (2012:233) motivasi sebagai suatu dorongan yang menggerakkan, mengarahkan dan menentukan atau memilih perilaku.

Motivasi secara umum diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Mitchell, dalam Sinambela (2012: 8), kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan guru sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, kinerjanya juga rendah. Mitchell memformulasikan kinerja adalah fungsi dari kemampuan dikali motivasi.

Pada prinsipnya seseorang termotivasi untuk melaksanakan tugas-

tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang memengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah ke arah pemuasan kebutuhan yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai berkemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab. Tanggungjawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggungjawab adalah kewajiban (Siagian, 2014).

Menurut Suwanto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu teknis organisasi, struktur sosial, kemauan untuk menyelesaikan tugas, imbalan yang diterima dari bekerja, dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok. Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi guru yang menyebabkan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Sukadi (2013) adalah kesempatan untuk berprestasi, pengakuan dari teman sejawat, bangga dengan pekerjaan sebagai guru tanggung jawab atas pekerjaannya. Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_1): Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan.

Sertifikasi

Menurut Mulyasa (2013:33-34), sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk

melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. *National Commission on Education Service* (NCES) dalam Mulyasa (2013: 34), memberikan pengertian sertifikasi secara lebih umum. *Certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate's credentials and provides him or her license to teach*. Sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar.

Dalam UU No 14/2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat (11) disebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen. Pasal 8 menyatakan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 16 menyatakan guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar oleh pemerintah. Peraturan UU No 25/2000 tentang program pembangunan nasional yang berisikan pembentukan badan akreditasi dan sertifikasi mengajar di daerah sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas guru secara nasional.

Menurut Muslich (2014:8) peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi. Oleh karena itu sertifikasi dapat disimpulkan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Mulyasa (2013:35), tujuan sertifikasi guru adalah melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan, melindungi masyarakat dari praktik-

praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan, membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten, membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan, memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga pendidik.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_2) : Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan; H_3 : Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan; H_4 : Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2013) komitmen organisasi sebagai keadaan seorang karyawan memihak pada sesuatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu; suatu keinginan untuk mengerahkan segala upaya atas nama organisasi; suatu keyakinan, penerimaan, nilai, dan tujuan pada organisasi tertentu. Komitmen guru sangat diperlukan demi keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan.

Mcshane dan Von Glinow dalam Wibowo (2014:429) meberikan makna komitmen organisasi sama dengan *affective commitment* dan didefinisikan sebagai pelengkap emosional pekerja pada, identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Berbeda halnya dengan *continuance commitment* yang merupakan pelengkap untuk kalkulasi. Pekerja mempunyai *continuance commitment* tinggi ketika mereka tidak diidentifikasi

secara khusus dengan organisasi di tempat mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap berada disana karena akan terlalu mahal untuk keluar.

Menurut Argyris dalam Ilfatul (2013) komitmen dibagi menjadi dua yaitu komitmen eksternal dan komitmen internal. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja dan muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. Komitmen internal berasal dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas dengan motivasi tertentu, akan berhasil jika ada kemauan kuat untuk mengembangkan diri dan mengacu kreativitas dalam menerima tugas. Untuk itu, diperlukan langkah padu dan konsisten agar komitmen ini terus terjaga. Dengan begitu, karyawanpun hendaknya melaksanakan apa yang diperintahkan, dan melakukannya dengan kesabaran dan juga komitmen terhadap pekerjaannya.

Komitmen merupakan sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasinya dan proses yang terus menerus melalui kepedulian berpartisipasi dalam kegiatan organisasi yang diadakan organisasi dan itu berlanjut kepada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen organisasi biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan organisasi, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_5) : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan; H_6 : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan; H_7 : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis *explanatory research*. Arikunto (2016:56) mendefinisikan *explanatory research* adalah penelitian yang dilakukan guna menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini *explanatory research* digunakan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi dan komitmen terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SDN 001 Balikpapan Selatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka. Menurut Kasiram (2014:149) penelitian kuantitatif juga merupakan proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui dan bertujuan untuk menyusun suatu ilmu yang berupa hukum-hukum dari generalisasinya.

Sugiyono (2014:2) menyatakan variabel penelitian adalah segala hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilaksanakan di SDN segugus 1 Balikpapan Selatan di Jalan Jendral Ahmad Yani Karangrejo Balikpapan Selatan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Dengan teknik *purposive sampling* maka responden yang dipilih adalah guru-guru di SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan yang telah lulus sertifikasi, yang berjumlah 58 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gugus I Balikpapan Selatan beralamat di Jl. Mayjen Sutoyo RT 52 No. 59 Kelurahan Kelandasan Ilir, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Gugus I Balikpapan Selatan mulai terbentuk tahun 2014, dengan Pembina Pengawas SD Hj. Rusniah M.Pd, dan Ketua Gugus Faridah, S.Pd. Dengan jadwal pertemuan setia hari Sabtu pukul 10.00 WITA sd. Jam 12.30 WITA.

Adapun penyebaran responden Gugus I Balikpapan Selatan diambil 58 responden.

Guna membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan dapat diketahui dari hasil uji t dengan melihat nilai thitung dan sig t yang dibandingkan dengan nilai t tabel dan probabilitas signifikansi tidak lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t	Sig t	Keterangan
Sertifikasi	3.797	0,000	Signifikan
Ttabel	2,005		

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dalam pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 3.797 dengan signifikansi sebesar 0,000. Tabel 1 menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ($3.797 > 2,005$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,005$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan terbukti.

Guna membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan dapat diketahui dari hasil uji t dengan melihat nilai thitung dan sig t yang dibandingkan dengan nilai t tabel dan probabilitas signifikansi tidak lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t	Sig t	Keterangan
Komitmen	4.107	0,000	Signifikan
ttabel	2,005		

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dalam pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 4.107 dengan signifikansi sebesar 0,000. Tabel 2 menunjukkan bahwa komitmen memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ($4.107 > 2,005$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,005$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan terbukti.

Guna membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan dapat diketahui dari hasil uji t dengan melihat nilai thitung dan sig t yang dibandingkan dengan nilai t tabel dan probabilitas signifikansi tidak lebih dari 0,05.

Tabel 3

Hasil Pengujian Hipotesis III

Variabel	t	Sig t	Keterangan
Sertifikasi	5.499	0,000	Signifikan
ttabel	2,005		

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dalam pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 5.499 dengan signifikansi sebesar 0,000. Tabel 3 menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ($5.499 > 2,005$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,005$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan.

Guna membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan

Selatan dapat diketahui dari hasil uji t dengan melihat nilai thitung dan sig t yang dibandingkan dengan nilai t tabel dan probabilitas signifikansi tidak lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat dijelaskan pada Tabel 4.

Tabel 4

Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t	Sig t	Keterangan
Komitmen	5.595	0,000	Signifikan
Ttabel	2,005		

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dalam pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 5.595 dengan signifikansi sebesar 0,000. Tabel 4 menunjukkan bahwa komitmen memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ($5.595 > 2,005$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,005$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan terbukti.

Guna membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan dapat diketahui dari hasil uji t dengan melihat nilai thitung dan sig t yang dibandingkan dengan nilai t tabel dan probabilitas signifikansi tidak lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat dijelaskan pada Tabel 5.

Tabel 5

Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t	Sig t	Keterangan
Motivasi Kerja	4.289	0,000	Signifikan
ttabel	2,005		

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dalam pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 4.289 dengan signifikansi sebesar 0,000.

Tabel 5 menunjukkan motivasi kerja memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ($4.289 > 2,005$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,005$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan terbukti.

Berikutnya, hipotesis yang menyatakan bahwa sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

Varia bel	Bet a	T	Sig	Ketera ngan	Tot al
Sertifi kasi ke motiv asi kerja	0.4 79	5.4 99	0,0 00	Signifik an	0.3 23 x 0.6 11 =
Motiv asi kerja ke Kinerj a Guru	0.4 09	5.5 95	0.0 00	Signifik an	0.1 97

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui jika sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikan yang dihasilkan dari pengaruh langsung sertifikasi terhadap motivasi kerja (0.000) dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru (0.000) yang berarti pengaruh tidak langsung antara sertifikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja juga signifikan. Hal ini menunjukkan jika sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Selanjutnya, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis

Varia bel	Be ta	T	Si g	Ketera ngan	Tot al
Komit men ke motiv asi kerja	0.4 87	5.5 95	0,0 00	Signifik an	0.3 17 x 0.4 09 =
Motiv asi kerja ke Kinerj a Guru	0.4 09	4.2 89	0.0 00	Signifik an	0.1 94

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui jika komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikan yang dihasilkan dari pengaruh langsung komitmen terhadap motivasi kerja (0.000) dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru (0.000) yang berarti pengaruh tidak langsung antara komitmen terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja juga signifikan. Hal ini menunjukkan jika komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan jika sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.293 untuk variabel bebas sertifikasi

terhadap variabel terikatnya kinerja guru. Hal ini berarti sertifikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, dimana semakin baik sertifikasi yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel sertifikasi termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel kinerja guru juga termasuk dalam kategori baik.

Menurut Mulyasa (2013:33-34), sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Apabila program sertifikasi dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi sekolah mencapai tujuannya, selain itu organisasi dapat memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Dengan kata lain jika origram sertifikasi dikelola dengan benar dapat menyebabkan guru merasa puas dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dan keadilan dalam kebijakan program sertifikasi dalam organisasi demi kesejahteraan guru dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian kebijakan sertifikasi sebagai salah satu bentuk *reward* yang diberikan pada guru yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan jika komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis

menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.308 untuk variabel komitmen terhadap variabel terikatnya kinerja guru. Hal ini berarti komitmen berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, dimana semakin baik komitmennya maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel komitmen termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel kinerja guru juga termasuk dalam kategori baik.

Slamet (2013) mengemukakan definisi mengenai komitmen sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen terhadap organisasi adalah unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Guru yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi sekolah lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar, karena guru tersebut akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi yang pada akhirnya membawa keuntungan bagi guru. Berdasarkan hubungan fungsional tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari bekerjanya komitmen kerja guru. Semakin baik komitmen kerja guru maka semakin baik pula kinerja guru disekolah tersebut. Hal yang sebaliknya akan terjadi apabila komitmen kerja guru rendah maka semakin rendah pula kinerja guru dalam mengajar disekolah. Guru hendaknya meningkatkan kinerjanya dengan menyusun perencanaan dalam pembelajaran sesuai dengan kurikulum, menguasai bahan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dengan penuh tanggung jawab, menguasai dan memanfaatkan media pembelajaran, memberikan bimbingan individual

terhadap siswa. melakukan penelitian sederhana dan memiliki sikap serta dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya.

Pengaruh Sertifikasi terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil analisis menunjukkan jika sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.323 untuk variabel bebas sertifikasi terhadap variabel terikatnya motivasi kerja guru. Hal ini berarti sertifikasi berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja guru, dimana semakin baik program sertifikasi maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja guru.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dapat disimpulkan sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada guru, dan dosen yang memiliki persyaratan tertentu, yaitu kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak yaitu memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji. Sertifikasi yang dimaksud adalah sertifikasi guru. Sertifikasi guru adalah guru yang telah menerima sertifikat sertifikasi berdasarkan kompetensi, kualifikasi akademik, dan kemampuan yang dimiliki oleh guru serta melaksanakan beban kerja sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka perminggu. Tujuan dari sertifikasi yaitu meningkatkan mutu hasil pendidikan dan menentukan kelayakan guru, sedangkan manfaat sertifikasi bagi guru dapat meningkatkan pendapatan guru, meningkatkan profesionalisme kerja guru sehingga guru menjadi lebih tertib, dan meningkatkan pengalaman serta keterampilan guru. Jadi dengan adanya sertifikasi guru diharapkan dapat mendorong gurung untuk bekerja dengan lebih sehingga motivasi kerjanya

akan meningkat. Oleh karena itu dapat disimpulkan jika sertifikasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Pengaruh Komitmen terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil analisis menunjukkan jika komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.317 untuk variabel bebas komitmen terhadap variabel terikatnya motivasi kerja guru. Hal ini berarti komitmen berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja guru, dimana semakin baik komitmen guru maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja guru.

Menurut Robbins (2013) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada sesuatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu; suatu keinginan untuk men gerahkan segala upaya atas nama organisasi; suatu keyakinan, penerimaan, nilai, dan tujuan pada organisasi tertentu. Komitmen guru sangat diperlukan demi keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan.

Kesadaran guru terhadap peningkatan kompetensi profesional serta kualitas kinerjanya harus dilandasi komitmen yang kuat terhadap sekolah sebagai organisasi tempat mereka bekerja dan mengamalkan ilmunya. Komitmen guru sangat diperlukan demi keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan. Salah satu upaya mewujudkan komitmen yang kuat terhadap organisasi yaitu bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin mengkondisikan guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya sesuai harapan

kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan. Rendahnya komitmen guru akan memberikan kerugian tidak hanya kepada guru sebagai individu tetapi juga kepada siswa sebagai pengguna jasa pendidikan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam peningkatan kinerja guru, motivasi juga merupakan faktor yang berpengaruh. Motivasi adalah segala sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk bekerja. Motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan. Hasil ini menunjukkan jika pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan jika motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan jika seorang guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk bekerja dengan baik, sebaliknya seorang guru dengan motivasi kerja yang rendah akan cenderung bekerja asal-asalan dan tentu hal ini akan merugikan organisasi. Adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat Hasibuan (2013: 94). yang menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Dapat dikatakan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

SIMPULAN

Sertifikasi dalam kategori baik, komitmen guru SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan dalam kategori baik, begitu juga dengan motivasi kerja guru di dan kinerja guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan juga dalam kategori baik. Sertifikasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan. Sertifikasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan. Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN Segugus 1 Balikpapan Selatan melalui motivasi kerja.

Mengingat sertifikasi berpengaruh signifikan baik terhadap motivasi kerja maupun kinerja guru maka diharapkan pihak sekolah dapat mempertahankan dan meningkatkan program sertifikasi bagi para guru guna mendorong motivasi kerja guru untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik. Berkaitan dengan komitmen yang berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru maka perlu diupayakan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar melalui peningkatan komitmen guru seperti mendorong peran aktif dan kreatif guru dalam pembelajaran serta selalu loyal dan peduli terhadap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto Suharsimi, 2013. *Manajemen Pendidikan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arismunandar Yulistian. 2016. Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

- Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan. *Tesis*. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Arlina Poppy. 2012. Pengaruh Komitmen Guru dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sawahlunto. *Tesis*. Program Pascasarjana. Universitas Andalas. Padang, Sumatera Barat.
- Batubara A.A. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan. *Tesis*. Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Dessler, Garry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Indeks. Jakarta.
- Fattah Nanang. 2013. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ilfatul Kamilah A. 2013. Komitmen Organisasi di Lembaga-lembaga Pendidikan Islam. *Tesis*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- M. Rizal, M. S. Syafie, Djumahir, and R. Minarti. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 64-79.
- Minarsih M.M, 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Moral dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. *Naskah Publikasi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Pandanaran. Semarang.
- Mulyasa E. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Penerbit Rosdakaya. Bandung.
- Murwati Hesti. 2013. *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta*
- Muslich Masnur. 2014. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Popham. 2013. *Iklim Organisasi Sekolah*. Studying. Yogyakarta.
- Pramana J.FX. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (Studi kasus di Yayasan Kanisius Cabang Surakarta). *Tesis*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teknologi ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2016. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. CV Adi Offset. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung.
- Sihombing Umberto. 2013. *Pendidikan Luar Sekolah Manajemen Strategi*. PD Mahkota. Jakarta.
- Sinambela Sarton dan Naibaho Parel. 2012. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Ekonomika*. Vol VII No. 2 September 2011. ISSN: 0216-5112. hal 96-116

- Slamet Achmad. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Sopiah, 2013, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sukadi. 2013. Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda 1 Karangpandan. *Tesis*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Surakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Wasistiono Sadu. 2012. *Penyelewengan Pemerintah Daerah*. Al-Qaprint. Bandung.
- Wibowo, Udik Budi. 2014. *Teori Kepemimpinan*. BKD. Yogyakarta.
- Widyoko. P.E.S. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yanuarti E dan Suparman A.W. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal BTO* Vol. 5, No.2, Oktober 2015
- Zamroni. 2015. *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Gavin Kalam Utama. Yogyakarta.