

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU
TERHADAP KOMITMEN GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU
SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN UMBULHARJO
KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
Yona Febria
NIM. 12101241028

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
MEI 2016**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP KOMITMEN GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN UMBULHARJO KOTA YOGYAKARTA” yang disusun oleh Yona Febria NIM 12101241028 ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, 28 April 2016

Dosen Pembimbing,



[Signature]
Dr. Udik Budi Wibowo.
NIP 19610614 198702 1 001

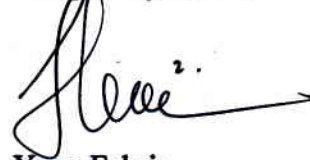
SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali dengan acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera pada lembar pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 28 April 2016

Yang menyatakan,



Yona Febria

12101241028

PENGESAHAN

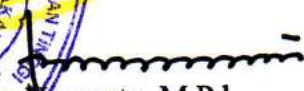
Skripsi yang berjudul “PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP KOMITMEN GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN UMBULHARJO KOTA YOGYAKARTA” yang disusun oleh Yona Febria, NIM. 12101241028 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 11 Mei 2016 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd.	Ketua Penguji		20/5-2016
MM. Wahyuningrum, MM.	Sekretaris Penguji		19/5-2016
Dr. Arif Rohman, M.Si.	Penguji Utama		18/5-2016

Yogyakarta, 26 Mei 2016
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan




Dr. Haryanto, M.Pd.
NIP. 19600902 198702 1 001

MOTTO

Kedalaman ilmu membentuk prinsip yang teguh, keteguhan prinsip membentuk sikap yang tangguh, ketangguhan sikap menjadi pijakan hidup yang kokoh.

(Abu al-Husain an-Nuri)

Anda tidak diwajibkan untuk menang. Anda diwajibkan untuk terus mencoba untuk melakukan hal terbaik yang dapat Anda lakukan setiap hari.

(Marian Wright Edelman)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, karya ini saya persembahkan kepada:

1. Ibu tersayang (Ibu Hendang Hastuti).
2. Alamamater Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Agama, Nusa dan Bangsa.

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP KOMITMEN GURU
DAN KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR
DI KECAMATAN UMBULHARJO KOTA YOGYAKARTA**

Oleh
Yona Febria
NIM 12101241028

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh sertifikasi guru terhadap komitmen kerja baik secara langsung ataupun melalui variabel antara kepuasan kerja guru. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah sertifikasi guru, variabel endogen adalah komitmen guru, dan variabel antara (*intervening variable*) adalah kepuasan kerja guru. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta.

Populasi pada penelitian ini adalah 220 guru bersertifikasi dari 23 Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta. Pengambilan sampel yang berjumlah 86 subyek dilakukan dengan teknik sampling berstrata proporsional (*stratified proportional random sampling*). Sertifikasi guru diukur dengan lama sertifikasi, dan kepuasan kerja guru serta komitmen guru diukur dengan skala Likert 1-5. Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas butir dan reliabilitas instrumen dengan teknik korelasi butir-total dan metode *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur atas model regresi yang dihasilkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sertifikasi guru tidak memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen guru (t statistik = 0,122, nilai p = 0,903); (2) sertifikasi guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (t statistik = 5,123, p = 0,000); (3) kepuasan kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen guru (t statistik = 4,363, p = 0,000); (4) sertifikasi guru memiliki pengaruh terhadap komitmen guru dengan dimediasi oleh variabel antara kepuasan kerja guru (t statistik berturut-turut 5,123 dan 4,363 dengan nilai p masing-masing 0,000); (5) sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang bermakna terhadap komitmen guru (F statistik = 12,841, nilai p = 0,000). Program sertifikasi guru tidak secara langsung berdampak terhadap komitmen guru dan pengaruhnya berlangsung melalui *intervening variable* kepuasan kerja guru. Dengan demikian, program sertifikasi guru hendaknya selalu dipantau apakah program yang diselenggarakan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru dalam arti telah mampu meningkatkan kemampuan/keterampilan guru, kesejahteraan finansial dan mampu meningkatkan status sosial dan keamanan kerja, yang pada gilirannya akan memberikan pengaruh positif terhadap komitmen guru.

Kata Kunci: *Sertifikasi Guru, Kepuasan Kerja Guru, Komitmen Guru*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Tujuan penulisan tugas akhir skripsi sebagai syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata-1 (S1) pada program studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melaksanakan penelitian.
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.
3. Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan motivasi selama menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan sebagai bekal penulisan skripsi ini.
5. Keluargaku tercinta, Ibu, Abak, Elok, Akak, dan Adikku tersayang yang senantiasa memberikan doa, semangat, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Guru SD se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta yang telah berkenan memberikan data ataupun informasi terkait penelitian.
7. Sahabat seperjuangan (Arief, Dedi S, Kikik N, Ana) yang selalu memberikan doa, semangat, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Penghuni Kost Jaksa 9B (Nisa, Lilis, Ninis, Nastiti) yang selalu memberikan keceriaan dan kehangatan seperti keluarga di Jogja.
9. Keluarga besar Manajemen Pendidikan Kelas 'A' 2012 yang akan selalu menjadi cerita indah di masa depan.

Akhir kata, semoga dapat memberi pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan para pembaca.

Yogyakarta, 28 April 2016

Pennulis,



Yona Febria
12101241028

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12

BAB II KAJIAN TEORI

A. Sertifikasi Guru	14
1. Pengertian Sertifikasi Guru	14
2. Jalur Sertifikasi Guru	16
3. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi	21
4. Implikasi Sertifikasi Guru	23
B. Konsep Dasar Komitmen	26
1. Pengertian Komitmen	26
2. Indikator Komitmen Guru	28

3. Model-Model Komitmen	34
C. Konsep Dasar Kepuasan Kerja.....	36
1. Pengertian Kepuasan Kerja	36
2. Indikator Kepuasan Kerja.....	37
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	39
D. Penelitian yang Relevan	42
E. Kerangka Berpikir	44
F. Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian	47
C. Variabel Penelitian	47
D. Definisi Operasional.....	48
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	54
F. Uji Instrumen Penelitian	57
G. Teknik Analisis Data.....	63
1. Deskripsi Data	63
2. Uji Prasyarat Analisis.....	64
3. Analisis Jalur	66
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	69
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	71
C. Hasil Uji Prasyarat Analisis	75
D. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	81
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	99
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Peringkat UASDA di Kecamatan Umbulharjo	9
Tabel 2. Populasi Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo	52
Tabel 3. Sampel Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo	53
Tabel 4. Pemberian Skor untuk Jawaban Instrumen	55
Tabel 5. Aspek dan Indikator Komitmen Guru	56
Tabel 6. Sebaran Item Komitmen Guru	56
Tabel 7. Aspek dan Indikator Kepuasan Kerja Guru	57
Tabel 8. Sebaran Item Kepuasan Kerja Guru.....	57
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Item Instrumen Komitmen Guru.....	60
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Item Instrumen Kepuasan Kerja Guru	61
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas dengan Metode <i>Alpha Cronbach</i>	62
Tabel 12. Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur.....	69
Tabel 13. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 14. Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Sertifikasi.....	72
Tabel 15. Pengelompokan Kepuasan Kerja Guru	73
Tabel 16. Pengelompokan Komitmen Guru.....	74
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas Residu Regresi ke-1	76
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas Residu Regresi ke-2.....	79
Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas Regresi ke-2.....	80
Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis 1 dan 3	82
Tabel 21. Hasil Uji Hipotesis 5.....	85
Tabel 22. Hasil Koefisien Determinasi	87
Tabel 23. Pengaruh Langsung , Tidak Langsung, dan Total	89

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian	46
Gambar 2. Model Hubungan Antar Variabel.....	66
Gambar 3. Kelompok Umur Responden dalam Bentuk Diagram Batang	70
Gambar 4. Jenis Kelamin Responden dalam Bentuk <i>Pie Chart</i>	71
Gambar 5. Kategori Kepuasan Kerja Guru	73
Gambar 6. Kategori Komitmen Guru.....	73
Gambar 7. Normalitas Residu pada Persamaan Regresi ke-1	76
Gambar 8. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas pada Persamaan	77
Regresi ke-1 dengan Menggunakan Grafik Plot	
Gambar 9. Normal p-p plot untuk Pengujian Normalitas Residu pada	78
Persamaan Regresi ke-2	
Gambar 10. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas pada Persamaan.....	81
Regresi ke-2 dengan Menggunakan Grafik Plot	
Gambar 11. Koefisien Jalur pada Model Hubungan Antar Variabel	88

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
1. Instrumen Sebelum Penelitian.....	104
2. Instrumen Setelah Penelitian.....	108
3. Data Uji validitas dan Reabilitas.....	111
4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas (Komitmen Guru).....	113
5. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas (Kepuasan Kerja Guru)	116
6. Data Penelitian	119
7. Data Kategorisasi	130
8. Hasil SPSS <i>Versi 20</i> (Data Deskriptif)	134
9. Hasil Uji Prasyarat Analisis	147
10. Hasil Analisis Regresi.....	158
11. Surat Izin Penelitian	162

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 3 menyebutkan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan pendidikan tersebut, seorang guru adalah sosok yang dianggap mampu memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, dan menanamkan nilai-nilai, budaya dan agama terhadap anak didik. Sebagaimana pernyataan Fullan (2007: 129), "*educational change depend on what teacher do and think.*" Dengan kata lain, segala tindakan dan pemikiran seorang guru mampu memberikan pengaruh terhadap pendidikan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu sumber daya terpenting yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam proses pendidikan, khususnya proses pendidikan yang diselenggarakan secara formal di lingkungan sekolah.

Mengingat peranan guru dalam proses pendidikan begitu penting, sehingga sangat diharapkan guru dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan tuntutan profesinya. Sebagai sebuah profesi, profesionalitas merupakan sesuatu yang harus dipenuhi oleh guru. Profesionalitas merupakan konsekuensi logis atas profesi guru. Artinya setiap guru harus dapat berbuat, berkata, dan bersikap

sebagai seorang profesional dengan segala konsekuensi yang harus ditanggungnya (Mohammad Saroni, 2011: 98). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 1 juga telah menyebutkan bahwa, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Sertifikasi guru merupakan salah satu bentuk perhatian pemerintah terhadap keberadaan guru sebagai sumber daya yang mempengaruhi keberlangsungan pendidikan di sekolah. Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Pendidikan Nasional mulai menyelenggarakan program sertifikasi guru pada tahun 2007, dengan tujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, meningkatkan kesejahteraan guru, meningkatkan martabat guru, dan meningkatkan profesionalitas guru (Depdiknas, 2008: 5). Program sertifikasi guru pada dasarnya memberikan harapan yang tinggi, karena kedepannya guru diharapkan dapat menunjukkan profesionalitas kerja untuk menghasilkan *output* (lulusan) pendidikan yang berkualitas.

Profesionalitas merupakan indikator dari adanya komitmen guru terhadap profesi sekaligus sekolah sebagai organisasi tempat ia mengajar. Seorang guru yang memiliki komitmen akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai penghayatan dari profesi yang dimiliki, disamping itu juga untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sekolah dengan sepenuh hati demi kemajuan lembaga

tempat ia mengabdikan. Dengan kata lain, komitmen seorang guru dapat dilihat dari kesadaran untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri, dan dari hasil kinerjanya untuk menghasilkan *output* pendidikan (peserta didik) berkualitas sebagai bentuk pengabdian terhadap lembaga. Seperti yang diungkapkan oleh Glickman (Ibrahim Bafadal, 2013:5), “seseorang akan bekerja profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan tinggi (*high level of abstract*) dan komitmen kerja tinggi (*high level commitment*).”

Selain pentingnya komitmen guru untuk keberhasilan pendidikan, kepuasan kerja seorang guru juga dianggap mampu memberikan beberapa manfaat, baik bagi organisasi, rekan kerja, maupun masyarakat. Sebab, kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja guru, dan baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap kualitas pembelajaran. Seperti yang dijabarkan dalam hasil penelitian Ferdinandus Apri (2012), yang menunjukkan bahwa, kepuasan kerja guru memberikan kontribusi positif terhadap kualitas pembelajaran dengan kontribusi sebesar 36,8%, dan sumbangan efektif sebesar 18,12%. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja seorang guru juga penting untuk diperhatikan, karena berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran.

Di sisi lain kepuasan kerja dan komitmen merupakan hal yang berkesinambungan, hasil studi Indriyani (2012) menyimpulkan, “adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen guru, dengan koefisien korelasi $r=0,92$.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen guru akan terwujud manakala dalam diri seorang guru merasakan kepuasan terhadap

pekerjaannya. Sehingga untuk memelihara komitmen, sekiranya perlu diperhatikan kepuasan kerja seorang guru.

Program sertifikasi guru yang diselenggarakan pemerintah bukan semata-mata hanya untuk menuntut guru agar memiliki profesionalitas kerja yang tinggi, namun juga merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memenuhi kepuasan kerja guru. Sebab guru yang telah lolos sertifikasi akan mendapatkan tunjangan tambahan (gaji), selain itu selama guru menjalankan sertifikasi juga mendapatkan pembinaan profesi, dan kemudian akan memperoleh pengakuan sebagai tenaga yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya. Program ini diharapkan dapat mengangkat citra dan martabat seorang guru, sehingga dapat pula meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Namun terdapat gejala yang menunjukkan bahwa sertifikasi guru tidak serta merta berpengaruh terhadap sikap dan kinerja guru. Badrun Kartowagiran (2011) melakukan penelitian terhadap guru sertifikasi dari jenjang pendidikan TK, SD, SMP, dan SMA/SMK di Kabupaten Sleman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, sebagian guru sertifikasi belum menunjukkan perubahan. Indikator perubahan tersebut antara lain: menelaah buku, menciptakan karya, mengikuti kursus, diklat dan forum ilmiah. Sama halnya untuk indikator aktivitas di organisasi pendidikan dan sosial, hanya sebagian kecil guru yang menjadi pengurus organisasi di lingkungan masyarakat dan organisasi pendidikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa, terdapat gejala bahwa sebagian guru kurang menyediakan waktu dan tenaganya untuk meningkatkan kualitas diri. Sebagian

guru kurang memiliki kesadaran untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melalui berbagai kegiatan yang dapat mendukung kinerjanya.

Sebagian guru belum menunjukkan tanggungjawab terhadap sekolah dan profesi dalam arti suka rela untuk mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran juga terlihat dari hasil penelitian Bachtiar Dwi Kurniawan (2011: 297), tentang dampak dari kebijakan sertifikasi guru terhadap profesionalitas guru Sekolah Dasar (SD) di Kota Yogyakarta. Salah satu hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa sertifikasi belum menunjukkan peningkatan profesionalitas guru secara signifikan. Sikap guru dalam menjalankan kebijakan sertifikasi lebih mengarah pada peningkatan kesejahteraan. Sementara tujuan untuk peningkatan mutu pengajaran kurang diperhatikan. Sikap guru terlihat semata-mata hanya untuk memenuhi keinginan individual saja. Dengan kata lain guru tidak memiliki keinginan untuk menciptakan pengajaran yang bermutu bagi keberhasilan peserta didik. Padahal jika peserta didik berhasil, tentu akan meningkatkan mutu sekolahnya juga.

Penelitian Philip Suprastowo (2013, 42-44) tentang tingkat ketidakhadiran guru dan dampaknya terhadap siswa pada 168 SD di 20 Kabupaten/Kota yang tersebar di Indonesia juga menemukan bahwa, tingkat ketidakhadiran guru SD mencapai 6,6 % dan profil guru yang tidak hadir dominan pada guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan telah bersertifikat. Adapun penyebab utama ketidakhadiran karena tugas dinas dan berbagai kepentingan dengan izin resmi. Namun demikian, di dalam hasil kajian tersebut masih ditemukan penyebab guru tidak hadir karena menjalani hukuman sebesar 2,8%, mengajar pada waktu

yang berbeda sebesar 2,38%, diperkirakan datang terlambat sebesar 2,38%, ditugaskan melaksanakan tugas yang tidak terkait dengan tugas 1,19% dan pulang terlalu cepat 1,19%. Dari berbagai alasan ketidakhadiran tersebut menunjukkan bahwa, guru dalam bertugas belum memperhatikan kedisiplinan terhadap lembaga (sekolah).

Selain masalah kedisiplinan, seorang guru yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan perasaan senang dalam melaksanakan tugas. Sedangkan guru yang kurang memiliki kepuasan kerja akan malas bekerja, sering mengeluh dan merasa bosan terhadap pekerjaan. Penelitian Desy Noor Indah (2013) tentang kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang menggambarkan bahwa, sebagian guru seringkali mengeluh karena beban kerja yang berat, terutama dalam tugas tambahan dari Kepala Sekolah untuk menyelesaikan pekerjaan administrasi sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Muntilan masih rendah.

Kondisi serupa juga diungkapkan dari penelitian Neneng Apriliana (2015) bahwa masih ditemui beberapa guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul yang belum merasa senang terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dari sikap guru yang hadir hanya 3 kali dalam seminggu, seringkali tidak melakukan persiapan sebelum pembelajaran, keluar masuk kelas tidak tepat waktu, serta sering mengeluh terutama keluhan terhadap perubahan Kurikulum 2013. Bahkan, diungkapkan dalam gunungkidulonline.com (05/06/2013), sejumlah guru yang sudah sertifikasipun diketahui masih malas mengajar dan mengajar seadanya, sehingga Pemerintah Kabupaten Gunungkidul memberikan

peringatan bahwa, tunjangan sertifikasi guru tidak akan diberikan jika guru masih bekerja hanya sekedar menggugurkan tugas.

Kondisi di atas dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Sebagaimana hasil riset pemerintah bersama *World Bank* yang dilakukan pada tahun 2009 sampai tahun 2013 yang menyatakan, hasil belajar siswa tidak mengalami peningkatan meskipun pemerintah sudah melaksanakan program sertifikasi guru yang diperkirakan pada tahun 2015 seluruh guru di Indonesia sudah tersertifikasi. Hal tersebut disebabkan karena, mensertifikasi guru dan menaikkan pendapatan guru ternyata tidak memperbaiki cara mengajar dan kinerja guru. Seharusnya, status profesional yang disandang guru sertifikasi hendaknya benar-benar dapat diwujudkan dalam perilaku tugas kesehariannya, Hal ini sesuai dengan pendapat Sutopo, M. T (2013:10), yang mengatakan bahwa:

Secara personal, guru yang sudah tersertifikasi seyogyanya dapat menunjukkan keteladanan pribadi (*have good personality*). Dari segi sosial, guru diharapkan dapat menunjukkan sosiabilitas yang tinggi dan memiliki nilai manfaat lebih bagi lingkungan sosialnya. Dari sisi pedagogik, guru tersertifikasi seyogyanya dapat menunjukkan kemampuan pedagogiknya terutama pada saat menjalankan proses pembelajaran siswa.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka tersirat harapan ideal dari guru sertifikasi (profesional) yaitu akan muncul berbagai inovasi pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi peserta didik dan mutu sekolah. Guru yang profesional diharapkan memiliki pendalaman tentang substansi materi dari mata pelajaran yang diampunya. Guru diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam terkait profesi dan tanggungjawab terhadap lembaga sekolah tempat ia mengajar. Singkatnya, guru yang sudah tersertifikasi diharapkan dapat menunjukkan kinerja dan produktivitas yang tinggi.

Dari beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa, tujuan sertifikasi yang dapat terwujud baru sebatas peningkatan kesejahteraan untuk guru yaitu dengan penambahan satu kali gaji pokok. Sementara untuk peningkatan profesionalitas kerja guru dan peningkatan hasil serta proses pembelajaran belum dapat diwujudkan. Sikap-sikap yang ditunjukkan sebagian guru sertifikasi di dalam bekerja tersebut dimungkinkan karena harapan-harapan guru di dalam bekerja belum sepenuhnya terpenuhi sehingga guru kurang senang di dalam bekerja dan berujung pada komitmen kerja yang rendah. Sementara faktor sertifikasi dalam hal ini dirasa kurang berpengaruh.

Kondisi ini diperkirakan juga terjadi di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta. Sebab, berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta guru yang sudah sertifikasi terbanyak terdapat di Kecamatan tersebut, yaitu berjumlah 220 guru yang tersebar di 23 lembaga Sekolah Dasar (SD). Namun dari 166 SD di Kota Yogyakarta sebagian besar lembaga SD di Kecamatan Umbulharjo setiap tahun berada pada ranking rendah menurut hasil Ujian Akhir Sekolah Dasar (UASDA). Berikut data sekolah tersebut.

Tabel 1. Peringkat Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo
Menurut Rerata UASDA Tahun Ajaran 2014/2015

No	Nama Sekolah	Peringkat
1	SDIT Luqman Hakim	4
2	SDN Pakel	8
3	SDN Mendungan II	15
4	SD Muhammadiyah Sokonandi I	24
5	SD Muhammadiyah Sokonandi II	29
6	SDIT Al-khairaat	37
7	SDN Glagah	50
8	SD Muhammadiyah Pakel	53
9	SD Kanisius Timur I	75
10	SD Muhammadiyah Miliran	94
11	SDN Giwangan	95
12	SDN Tahunan	99
13	SDN Kotagede III	106
14	SDN Warungboto	109
15	SD Muhammadiyah Warungboto	135
16	SDN Golo	141
17	SD Piri Nitikan	147
18	SDN Balirejo	152
19	SDN Pandeyan	155
20	SDN Mendungan I	161
21	SDN Wirosaban	162
22	SDN Gambiran	163
23	SDI Warungboto	166
	Jumlah Guru bersertifikat	220

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta

Dari tabel di atas dapat diketahui, dari 23 SD di Kecamatan Umbulharjo yang berada pada peringkat 10 besar hanya terdapat 2 SD yaitu SDIT Luqman Hakim dan SD Negeri Pakel, sedangkan SD yang lain masih berada pada peringkat 15-166, dan terbanyak berada pada peringkat 100 terbawah. UASDA merupakan salah satu indikator untuk mengukur keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar yang dilakukan sekolah yang salah satu penentu keberhasilan tersebut adalah guru. Sehingga dapat dikatakan jumlah guru tersertifikasi yang

banyak di Kecamatan Umbulharjo belum diiringi dengan peningkatan hasil belajar siswa.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh keberadaan guru di sekolah tersebut. Profesionalitas guru dalam arti komitmen kerja guru yang tinggi dalam bekerja juga turut memberikan kontribusi pada keberhasilan pembelajaran. Sementara komitmen guru akan tumbuh jika guru merasa kepuasan kerjanya terpenuhi. Apabila kepuasan kerja terjadi pada guru, maka ia akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat organisasinya berkembang. Berdasarkan hal ini, maka peneliti sangat tertarik untuk mengetahui seberapa besar sertifikasi dapat mempengaruhi komitmen dan kepuasan kerja guru. Sebab, komitmen dan kepuasan kerja dalam diri seorang guru sangat menentukan kinerjanya untuk keberhasilan pendidikan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Terdapat gejala sebagian guru yang sudah sertifikasi kurang memiliki kesadaran untuk menambah pengetahuan dan keterampilan.
2. Terdapat gejala pada sebagian guru, program sertifikasi tidak untuk peningkatan kinerja, namun lebih kepada mengejar kesejahteraan (*financial*).
3. Terdapat gejala sebagian guru yang sudah bersertifikasi kurang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.

4. Terdapat gejala kepuasan kerja sebagian guru masih rendah, hal ini ditunjukkan dari sikap kurang disiplin, sering mengeluh, dan merasa bosan terhadap pekerjaan.
5. Terdapat gejala pada sebagian guru bahwa sertifikasi guru kurang berpengaruh terhadap cara mengajar atau kinerja guru.

C. Batasan Masalah

Indikator profesionalitas seorang guru sangat luas. Oleh karena itu berdasarkan uraian permasalahan di atas penulis memfokuskan permasalahan pada komitmen guru dan kepuasan kerja guru, serta kaitannya dengan sertifikasi guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar sertifikasi secara langsung mempengaruhi komitmen guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta ?
2. Seberapa besar sertifikasi secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta ?
3. Seberapa besar kepuasan kerja guru secara langsung mempengaruhi komitmen guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta ?
4. Seberapa besar sertifikasi mempengaruhi komitmen guru dengan kepuasan kerja guru sebagai variabel antara (*intervening variable*) di Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta ?

5. Seberapa besar pengaruh simultan (serentak) sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta ?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat pengaruh langsung sertifikasi terhadap komitmen guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta.
2. Mengetahui tingkat pengaruh sertifikasi secara langsung terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta.
3. Mengetahui tingkat pengaruh kepuasan kerja guru secara langsung terhadap komitmen guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta.
4. Mengetahui tingkat pengaruh sertifikasi guru terhadap komitmen guru dengan kepuasan kerja guru sebagai variabel antara (*intervening variable*) di Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta.
5. Mengetahui pengaruh simultan (serentak) yang signifikan sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SD.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Manfaat teoritik dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang dapat digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh sertifikasi guru terhadap komitmen guru dan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan umpan balik untuk mengadakan intropeksi diri, dan usaha untuk meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja guru untuk memperbaiki kinerja guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

b. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan umpan balik untuk memperbaiki kebijakan-kebijakan dalam memperbaiki program-program selanjutnya terutama program sertifikasi guru agar menjadi program unggulan yang bisa menciptakan guru yang profesional.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Sertifikasi Guru

1. Pengertian Sertifikasi Guru

Sertifikasi menurut Marselus R. Payong (2011: 68) adalah, “proses pemberian sertifikat kepada suatu objek tertentu (orang, barang, atau organisasi) yang menandakan bahwa objek tertentu layak atau sesuai dengan kriteria, atau standar tertentu.” Dalam hal ini sertifikasi diartikan sebagai suatu jaminan mutu kepada pengguna objek tersebut. Guru merupakan seseorang yang bertugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang pendidikan (organisasi sekolah), sehingga perlu ada suatu pembuktian ataupun uji kelayakan. Terkait dengan hal ini, National Commision on Educational Services (NCES) (E. Mulyasa, 2013: 34) memberikan pengertian sertifikasi guru secara umum, *“Certification is a procedur whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate’s credentials and provides him or her a license to teach.”* Definisi ini mengandung pengertian bahwa, sertifikasi merupakan serangkaian prosedur untuk menentukan apakah seorang guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar.

Adapun menurut E. Mulyasa (2013: 34), “sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.” Kunandar (2007: 79) juga mengungkapkan bahwa:

Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi.

Kegiatan sertifikasi profesi guru meliputi peningkatan kualifikasi dan uji kompetensi. Uji kompetensi dilakukan melalui tes tertulis untuk menguji kompetensi profesional dan pedagogik, dan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi sosial dan kepribadian.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan beberapa ketentuan mengenai sertifikasi guru yaitu sebagai berikut:

Pasal 1 Ayat 11: sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.

Pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 11 ayat 1: sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

Pasal 16: pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Dari beberapa kutipan tersebut dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas terdapat persamaan dan perbedaan definisi sertifikasi guru menurut para ahli dan menurut hukum. Persamaan tersebut adalah sama-sama merupakan serangkaian prosedur yang dirancang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Adapun perbedaannya, menurut para ahli, sertifikasi merupakan uji kompetensi untuk mengungkap penguasaan kompetensi guru dan sebagai uji kelayakan guru untuk mendapatkan pengakuan, izin dan kewenangan untuk mengajar. Sedangkan menurut hukum, sertifikasi guru

merupakan bagian dari persyaratan yang harus dipenuhi oleh guru sebagai tenaga pendidik, jika semua persyaratan tersebut telah terpenuhi maka guru berhak mendapatkan sertifikat pendidik sebagai bukti bahwa ia telah memenuhi kompetensi dan persyaratan yang ditetapkan sehingga layak mendapatkan pengakuan sebagai pendidik profesional dan dianggap mampu menghasilkan lulusan pendidikan yang bermutu.

2. Jalur Sertifikasi Guru

Di luar negeri, khususnya Amerika Serikat, uji sertifikasi terhadap guru diselenggarakan oleh badan independent yang disebut *The American Association of Colleges for Teacher Education* (AACTE). Badan tersebut berwenang menilai dan menentukan apakah calon pendidik layak atau tidak layak untuk diberikan lisensi pendidik (Masnur Muslich, 2007: 4). Prosedur pelaksanaan sertifikasi guru di setiap negara bagian di Amerika Serikat berbeda-beda satu sama lain. Namun, pada umumnya sertifikasi guru terbagi dalam dua jalur yaitu, *Tradisional Preparation Program* (program persiapan tradisional) dan *Alternative Preparation Program* (program persiapan alternatif). Dalam *Encyclopedia of Education Economics and Finance* memuat salah satu tema mengenai “*Licensure and Certification*” oleh Ritter & Egalite (2014: 434-437) yang menjelaskan mengenai jalur tersebut sebagai berikut:

- 1) *The most common route for earning a professional educators license in the United States is the traditional route, which involves completing a state approved teacher education program from an accredited college or university. Teacher candidats apply directly to a college or university where they study educational theories of child development, are trained in practical pedagogical skills, and complete clinical experience made up of observations and hands-on practice in actual*

classrooms. An elementary training curriculum, for example, might include math and reading content in addition to courses on classroom management, lesson planning, how to assess student learning, and strategies for working with specific subgroups such as English language learners or students with special educational needs. A secondary training curriculum, on the other hand, might focus a larger portion of the teachers training on developing specific content knowledge... Typically, candidates submit college transcripts showing they have completed the necessary education course work, test scores from subject area test such as the praxis examinations.

- 2) *Alternative certification programs are designed to attract potentially effective teachers who have not obtained a bachelors or masters degree in education but who may have an interest in and an aptitude for teaching. Candidates in alternative certification programs typically take education courses at night and during summers and may be assigned a mentor teacher during the school year... Candidates in these alternative programs are generally selected based on success in undergraduate school and their content knowledge and, typically, have earned a degree in the subject they plan to teach. Such programs typically recruit graduates of top colleges and provide the teacher candidates with a short period of training during the summer months, approximately 5 to 6 weeks, before they enter the classroom as teachers. Candidates are normally required to make a 2 to 3 year commitment and earn the same starting salary as other beginning teachers in that school district.*

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa jalur yang paling umum untuk mendapatkan sertifikat pendidik di Amerika Serikat adalah melalui program persiapan tradisional, yaitu peserta menyelesaikan program pendidikan guru yang telah diakui negara (*a state approved teacher education program*) dari suatu perguruan tinggi atau universitas yang terakreditasi. Dalam program ini, calon-calon guru belajar teori pendidikan mengenai perkembangan anak, mendapatkan pelatihan keterampilan pedagogik praktis, dan menyelesaikan pengalaman klinis yang terdiri dari observasi dan praktek langsung di kelas yang sebenarnya. Sebagai contoh, kurikulum pelatihan tingkat dasar (*an elementary training curriculum*) mencakup materi matematika dan membaca, selain dari

materi-materi tentang pengelolaan kelas, perencanaan pelajaran, bagaimana menilai hasil pembelajaran siswa (*student learning*), dan strategi untuk menghadapi sub-kelompok khusus seperti peserta didik dengan tambahan pelajaran bahasa Inggris atau siswa dengan kebutuhan pendidikan khusus. Sebaliknya, kurikulum pelatihan tingkat lanjutan (*secondary training curriculum*) memfokuskan porsi pelatihan keguruan yang lebih besar pada pengembangan pengetahuan konten khusus. Secara tipikal, para calon atau kandidat guru menyerahkan transkrip perguruan tinggi yang menunjukkan bahwa mereka telah menyelesaikan kursus dan pelatihan pendidikan yang diperlukan, skor tes dari ujian bidang mata pelajaran seperti *praxis examination* (seperti ujian sertifikasi guru di AS yang dilakukan tertulis dan diselenggarakan oleh Dinas Pengujian Pendidikan, biasanya terdiri atas tiga mata ujian, yaitu membaca, menulis dan matematika).

Program persiapan alternatif yaitu program yang dirancang untuk menarik guru yang berpotensi efektif yang belum memiliki gelar sarjana atau master dalam bidang pendidikan, namun memiliki ketertarikan dan bakat untuk mengajar. Guru yang hendak mengikuti program ini biasanya mengambil kursus pendidikan pada malam hari selama musim panas dan dapat ditugaskan sebagai guru mentor selama satu tahun ajaran sekolah. Kandidat dalam program alternatif umumnya dipilih dari perguruan tinggi terbaik dan dianggap berhasil dalam bidang keahlian yang dimiliki. Untuk selanjutnya kandidat (calon guru) yang terpilih mengikuti kursus dan pelatihan singkat untuk meningkatkan dan menguji pengetahuan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu selama 5-6 minggu sebelum memasuki kelas.

Setelah persyaratan dipenuhi, calon guru diminta untuk membuat kesanggupan (berkomitmen) mengajar selama 2-3 tahun, dan mendapatkan gaji awal yang sama dengan guru pemula lainnya.

Sertifikasi guru di Indonesia dikenal dengan dua jenis sertifikasi yaitu sertifikasi guru dalam jabatan dan sertifikasi guru prajabatan. Khusus untuk sertifikasi guru dalam jabatan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 yang selanjutnya diperbaharui menjadi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Sertifikasi guru diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan dikoordinasikan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional. Adapun sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi (penilaian portofolio) dan pemberian sertifikat secara langsung.

- 1) Uji Kompetensi: Uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio (kumpulan dokumen) yang mencakup 10 (sepuluh) komponen yaitu: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.
- 2) Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG): Bagi guru yang belum lulus penilaian portofolio, dalam arti belum mencapai skor minimal yang dipersyaratkan untuk kelulusan portofolio, terdapat dua kemungkinan yaitu melengkapi dokumen portofolio yang diperkirakan dapat mempengaruhi skor peningkatan kelulusan portofolio atau diharuskan mengikuti PLPG yang dilaksanakan selama 30 jam teori dan 60 jam praktik (1 jam setara dengan 50 menit). Di awal pelaksanaan PLPG, kemampuan guru akan dites terlebih dahulu sesuai dengan bidang studi yang diampunya. Selama mengikuti diklat profesi, guru akan menerima pendalaman materi mencakup empat aspek penting, yaitu pedagogik,

profesional, kepribadian dan sosial. Di akhir pelatihan, seluruh peserta akan diuji kembali dengan ujian tertulis dan ujian praktik mengajar. Selain ujian tersebut, peserta akan diberi kesempatan melakukan penilaian terhadap teman sejawat berdasarkan pengalaman mereka selama mengikuti pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa secara umum persyaratan seorang guru untuk mengikuti sertifikasi atau pemerolehan sertifikat mengajar di Negara Amerika dan di Negara Indonesia sama-sama harus memenuhi beberapa komponen yang intinya memiliki bidang keahlian dan keterampilan mengajar, mengikuti berbagai pelatihan, uji atau tes kompetensi, dan dokumen lainnya yang mendukung. Khusus untuk Negara Indonesia, berdasarkan sepuluh komponen yang menjadi persyaratan tersebut di atas tampak bahwa portofolio dalam program sertifikasi guru merupakan rekam jejak prestasi seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan agen pembelajaran. Demikian pula dengan pemerolehan sertifikat melalui PLPG yang berarti sebelum memperoleh sertifikat seorang guru sudah mengikuti pembinaan profesi, sehingga dianggap sebagai bukti yang menentukan keprofesionalan seorang guru.

Sehubungan dengan lama sertifikasi dan perolehan keterampilan dan kecakapan dalam mengajar serta peningkatan profesionalitas, Rozman & Koren (2013: 1212) menyatakan dalam makalahnya yang berjudul “*Learning to Learn as a Key Competence and Setting Learning Goals*” yang disajikan dalam *International Conference*:

Learning to learn is the ability to pursue and persist in learning, to organise one's own learning, including through effective management of time and information, both individually and in groups. This competence includes awareness of one's learning process and needs, identifying available opportunities, and the ability to overcome obstacles in order to learn successfully. This competence means gaining, processing and assimilating

new knowledge and skills as well as seeking and making use of guidance. Learning to learn engages learners to build on prior learning and life experiences in order to use and apply knowledge and skills in a variety of contexts: at home, at work, in education and training.

Kutipan di atas menegaskan bahwa melalui pengelolaan waktu dan informasi secara efektif, guru dapat terus belajar untuk meningkatkan kompetensinya dengan terus menyadari proses dan kebutuhan untuk meningkatkan profesionalitasnya, mengidentifikasi setiap kesempatan yang tersedia untuk terus-menerus belajar. Dengan demikian, semakin lama waktu seorang guru menyangang status keprofesionalannya, semakin besar pula kesempatan dan waktu guru untuk meningkatkan profesionalitas dengan memanfaatkan program-program yang diwajibkan oleh proses sertifikasi untuk terus menggunakan dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan (*skill*) yang diperolehnya dalam berbagai konteks baik di rumah, di tempat kerja, dan dalam proses pendidikan dan pelatihannya.

3. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi

Keputusan pemerintah mengadakan sertifikasi bagi tenaga pendidik (guru) bertujuan untuk: a) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional, b) Meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan, c) Meningkatkan martabat guru, d) Meningkatkan profesionalisme guru (Marselus R. Payong, 2011: 76). Selaras dengan ketentuan ini, E. Mulyasa (2013: 24) juga mengungkapkan, sertifikasi guru memiliki tujuan utama untuk pemberdayaan guru. Pemberdayaan tersebut dimaksudkan untuk mengangkat harkat dan

martabat guru dalam kesejahteraan, hak-haknya, dan memiliki posisi yang seimbang dengan profesi yang lain lebih mapan dalam kehidupan. Lebih lanjut E. Mulyasa (2013: 35-36) mengemukakan sertifikasi pendidikan dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1) Pengawasan Mutu

- a. Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
- b. Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
- c. Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya.
- d. Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.

2) Penjamin Mutu

- a. Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian pihak berkompentingan, khususnya para pelanggan/pengguna akan makin menghargai organisasi profesi dan sebaliknya organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pelanggan/pengguna.
- b. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/pengguna yang ingin memperkerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

Pandangan lain mengenai manfaat sertifikasi diungkapkan oleh Marselus R.

Payong (2011: 77-78) sebagai berikut:

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra guru. Hal ini mengingat pekerjaan guru di masa lalu dapat dimasuki oleh siapa saja dari berbagai latar belakang kualifikasi pendidikan.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional. Akibat dari semakin banyaknya sekolah yang bermunculan dan semakin banyaknya pengajar-pengajar yang menawarkan kepada masyarakat, maka melalui sertifikasi guru masyarakat mendapatkan jaminan dan kepastian tentang mutu dan keabsahan proses pendidikan yang diselenggarakan di sekolah.

- 3) Meningkatkan kesejahteraan guru: sertifikasi memberikan dampak finansial tertentu bagi guru pemegang sertifikat. Pemerintah menetapkan aturan bahwa guru yang telah disertifikasi berhak untuk mendapatkan tunjangan profesional setara dengan gaji pokok satu bulan.

Dari beberapa tujuan dan manfaat sertifikasi guru di atas, secara garis besar dapat disimpulkan melalui sertifikasi terdapat kepastian tentang status profesional seorang guru dan juga menunjukkan bahwa pemegang sertifikat memiliki kemampuan dalam memberikan layanan profesional kepada masyarakat dan mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

4. Implikasi Sertifikasi Guru

Guru yang lulus sertifikasi adalah pendidik yang benar-benar dikategorikan sebagai seseorang yang profesional. Terkait dengan kata profesional, berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 897), “profesional berkaitan dengan profesi yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.” Sedangkan Cully (E. Mulyasa, 2013: 25) mengartikan profesional sebagai, “*a vocation in which professional knowledge of some department a learning science is used in its application to the other or in the practice of an art found it.*” Pengertian ini mengandung makna bahwa profesional merupakan pekerjaan yang menggunakan teknik dan prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual, yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian dapat diabdikan bagi kemaslahatan masyarakat. Sehingga dari kedua pengertian ini, guru sebagai profesi yang profesional terkait dengan suatu layanan dan pengabdian yang ditandai oleh keahlian, teknik dan prosedur yang mantap serta sikap kepribadian tertentu. Dengan demikian seorang guru yang profesional pada hakikatnya memiliki niat,

kesadaran, pemahaman, kepedulian, dan komitmen yang tinggi untuk mengabdikan dirinya kepada masyarakat. Selaras dengan konsep ini, Glickman (Ibrahim Bafadal, 2013: 5) juga menyatakan, “seorang guru dapat dikatakan profesional bilamana memiliki kemampuan tinggi (*high level of abstrack*) dan komitmen kerja tinggi (*high level commitment*).”

Helsby, Knigth, McCulloch, & Saunders (Marselus R. Payong, 2011: 15) dalam penelitian tentang bagaimana guru sekolah menengah di Inggris mengidentifikasi status profesionalnya menyimpulkan bahwa:

Para guru membedakan dua hal yang berkaitan dengan status professional yang dimiliki yakni: menjadi seorang profesional (*being a professional*) dan berperilaku sebagai seorang profesional (*behaving as a professional*). Menjadi profesional berarti guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan spesialis dan kualifikasi akademik yang memadai dan juga ketaatan terhadap standar-standar tertentu. Sementara itu, berperilaku professional berarti menunjukkan tingkat dedikasi dan komitmen, bekerja dengan jam yang lama, ramah dalam pelayanan, dan menunjukkan keteladanan yang harus dicontoh oleh para siswa. Selain itu guru harus memiliki hubungan yang hangat dengan rekan sejawat, orang tua siswa, dan atasan.

Berdasarkan pada uraian di atas dan dikaitkan dengan sertifikasi guru maka guru yang profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, metode yang tepat, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas, tetapi guru yang profesional juga harus memiliki sikap dan pemahaman yang mendalam tentang hakekat profesi dan pekerjaan, serta masyarakat sebagai pengguna jasa. Hakikat-hakikat ini akan melandasi pola pikir dan pola kerja guru untuk terlaksananya pendidikan. Bentuk nyata dari loyalitas seorang guru yaitu terhadap sekolah sebagai organisasi tempat ia mengajar. Sagala (2011: 5) mengatakan,

Tanpa sikap profesional suatu institusi seperti lembaga pendidikan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal. Profesionalisme menggambarkan

selalu berpikir berpendirian, bersikap, bekerja dengan sungguh-sungguh, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Sementara, Komang Ardana, dkk (2013: 22) dalam buku *Perilaku Keorganisasian* menyebutkan terdapat tiga tipikal sikap pegawai dalam organisasi atau lembaga yaitu: “(1) komponen kepuasan kerja: pegawai yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, (2) keterlibatan kerja: pegawai yang berpartisipasi aktif dalam bekerja serta menganggap kinerjanya penting untuk organisasi, (3) Komitmen pada organisasi: pegawai memihak terhadap organisasi dan bertekad setia di dalamnya. ”Apabila ketiga komponen tersebut tercipta dalam suatu lembaga, maka dapat dikatakan akan memberikan keberhasilan pada lembaga tersebut.

Dengan berdasarkan pada pendapat Sagala (2011: 5) dan Komang Ardana, dkk (2013: 22), dapat dinyatakan bahwa selain faktor komitmen seorang guru, keberhasilan lembaga sekolah juga didukung oleh terciptanya kepuasan kerja dalam diri seorang guru. Terkait dengan sertifikasi guru dan dikembangkan dari pendapat Marselus R. Payong (2011: 77-78) secara mendalam mengenai manfaat sertifikasi, sebagaimana telah dikutip pada halaman sebelumnya (halaman 16), maka terdapat beberapa makna dari sertifikasi guru: pertama, melindungi profesi guru, hal ini bermakna suatu jaminan rasa aman yang diberikan kepada guru karena adanya pengakuan sebagai seseorang yang benar diakui dibidangnya. Kedua, melindungi masyarakat dari praktik menyimpang, yang berarti bahwa guru tersertifikasi mendapatkan kepercayaan baik dari masyarakat maupun pemerintah untuk melayani masyarakat dalam bidang pendidikan. Ketiga,

meningkatkan kesejahteraan, artinya guru mendapatkan tambahan finansial sebagai imbalan keprofesionalannya.

Dari makna-makna tersebut di atas tampak bahwa terdapat beberapa aspek yang muncul dari hakekat sertifikasi guru yaitu adanya keamanan, pengakuan, kepercayaan, dan kesejahteraan. Semua aspek ini sekiranya dapat menumbuhkan kepuasan kerja guru dan membangkitkan semangat guru untuk berdedikasi dalam pendidikan. Sehingga sertifikasi dalam hal ini diharapkan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen guru.

Berdasarkan uraian di atas, khususnya kutipan dari Rozman dan Koren (2013: 1212), lama sertifikasi digunakan sebagai indikator sertifikasi karena semakin lama waktu sertifikasi (menyandang status keprofesionalannya), semakin besar pula kesempatan dan waktu guru untuk meningkatkan kinerja dengan memanfaatkan program-program yang diwajibkan oleh proses sertifikasi untuk terus menggunakan dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan (skill) yang diperolehnya.

B. Konsep Dasar Komitmen

1. Pengertian Komitmen

Istilah komitmen memiliki berbagai macam definisi maupun cara pengukuran. Greenberg (2011: 231) mengemukakan bahwa, “*commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization and/or is unwilling to leave it.*” Dalam hal ini komitmen menggambarkan seberapa jauh seseorang mengidentifikasikan dan melibatkan diri pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu. Senada

dengan definisi tersebut, Colquitt, Lepine & Wesson (2015: 83) mengemukakan bahwa, “*commitment is the desire on the part of an employee to remain a member of the organization.*” Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen merupakan keinginan pada seseorang (anggota) untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Keinginan tersebut berarti bahwa adanya kesediaan dari seseorang untuk melakukan apapun bagi organisasinya. Senada dengan hal ini Kreitner & Kinicki (2013: 163) mengatakan, “*commitment is an agreement to do something for yourself, another individual, group, or organization.*” Hal ini berarti bahwa komitmen merupakan kesepakatan dalam diri seseorang melakukan sesuatu baik untuk diri sendiri, orang lain, kelompok, ataupun organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas terdapat beberapa hal yang memaknai suatu komitmen yaitu kesadaran, keinginan, dan kesepakatan dalam diri seseorang untuk berusaha dengan sungguh-sungguh sebagai bentuk keterikatan dirinya dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. Komitmen merupakan orientasi hubungan antara seseorang dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan seseorang (anggota organisasi) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi pencapaian tujuan organisasi. Guru merupakan seseorang yang harus berdedikasi pada bidang pendidikan. Dalam lingkup yang lebih kecil dedikasi seorang guru yaitu pada organisasi sekolah tempat ia bekerja. Sehingga jika dikaitkan dengan kesimpulan dari beberapa definisi di atas komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban baik terhadap profesi maupun sekolah tempat ia mengajar. Artinya

seorang guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah akan selalu bersungguh-sungguh melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai bentuk keterikatan dan dukungan bagi pencapaian tujuan organisasi.

2. Indikator Komitmen Guru

Seorang guru yang memiliki komitmen adalah guru yang memiliki kesadaran dan kesiapan bekerja dengan sungguh-sungguh penuh keikhlasan, serta keinginan yang kuat untuk berada dalam organisasi sekolah dalam arti mendukung pencapaian tujuan organisasi. Semua indikator komitmen tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan tugas dan kewajiban guru di sekolah. Sebagaimana Agoes Dariyo (2013: 113) mengatakan bahwa, “komitmen ialah suatu kesungguhan seseorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara tuntas.” Kewajiban terhadap tugas dan kaitannya sebagai seseorang yang dianggap profesional (guru yang telah disertifikasi) dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pada pasal 20 disebutkan bahwa, “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.” Secara garis besar kewajiban tersebut merupakan tugas utama guru dalam mengajar. Agoes Dariyo (2013: 186) mengartikan mengajar yakni, “sebagai aktivitas guru untuk menyampaikan informasi teoritis, pengetahuan ilmiah dan pengalaman praktis kepada peserta didik agar memiliki kecakapan ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik sesuai tujuan pendidikan.”

Sebagai seseorang yang profesional, tugas mengajar tersebut tidak hanya sebatas penyampaian informasi kepada peserta didik. Maksudnya yaitu dalam

melaksanakan tugas tersebut, guru yang berkomitmen harus memahami kondisi peserta didik. Salah satu teori mengenai karakteristik tugas mengajar guru dikemukakan oleh Santrock (Agoes Dariyo, 2013: 110) yang menyatakan, “Mengajar sebagai suatu seni, maka ketika seseorang mengajar peserta didik, seseorang perlu memperhatikan situasi kondisi dan kebutuhan peserta didik, mampu menciptakan suasana pengajaran yang menyenangkan, dan belajar mengajar yang efektif dan efisien.” Berkaitan dengan hal ini, E. Mulyasa (2013: 168) juga mengatakan, “dalam melaksanakan tugas, guru tidak hanya mengajarkan materi kepada peserta didik, tetapi juga meneliti peserta didik yang diajarnya, baik dari segi pengetahuan, sikap, keterampilan, maupun kesulitan dalam pembelajaran.”

Berdasarkan pada kedua pendapat tersebut di atas, tampak bahwa seorang guru yang berkomitmen ialah guru yang mempunyai kepedulian terhadap peserta didik. Kepedulian tersebut ditunjukkan dengan memahami bahwa peserta didik adalah individu yang unik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh E. Mulyasa dalam buku yang berbeda yang berjudul “Menjadi Guru Profesional” (2015: 27) bahwa:

Setiap peserta didik memiliki perbedaan yang unik, mereka memiliki kekuatan, kelemahan, minat, dan perhatian yang berbeda-beda. Latar belakang keluarga, latar belakang sosial ekonomi, dan lingkungan, membuat peserta didik berbeda-beda dalam aktivitas, kreatifitas, intelegensi, dan kompetensinya. Guru seharusnya dapat mengidentifikasi perbedaan individual peserta didik, dan menetapkan karakteristik umum yang menjadi ciri kelasnya, dari ciri-ciri individual yang menjadi karakteristik umumlah seharusnya guru memulai pembelajaran.

Lebih lanjut E. Mulyasa (2015: 27) menyebutkan guru yang berhasil memahami peserta didik, biasanya melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Mengobservasi peserta didik dalam berbagai situasi, baik di kelas maupun di luar kelas.
- 2) Menyediakan waktu untuk mengadakan pertemuan dengan peserta didik, sebelum, selama, dan setelah sekolah.
- 3) Mencatat dan mengecek seluruh pekerjaan peserta didik, dan memberikan komentar yang konstruktif.
- 4) Mempelajari catatan peserta didik yang memadai.
- 5) Membuat tugas dan latihan untuk kelompok.
- 6) Memberikan khusus bagi peserta didik yang memiliki kemampuan berbeda.
- 7) Memberikan layanan individual.

Selain kepedulian, seorang guru yang memiliki komitmen adalah guru yang mempunyai rasa ikhlas dalam melaksanakan tugas. Keterikatan dirinya terhadap tugas dan kewajiban tidak di anggap sebagai sebuah beban. Menurut Parkay & Standford (Agoes Dariyo, 2013: 110), terdapat 5 hal yang harus dipahami seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengajar sebagai cara untuk menjadi (*a way of being*). Manusia adalah makhluk hidup yang ingin selalu berkembang dan berusaha aktif melakukan sesuatu yang berarti dalam kehidupannya. Seseorang yang menjalankan tugas mengajar, mendidik, dan membina, merupakan salah satu cara manusia untuk menyempurnakan diri sendiri.
- 2) Mengajar sebagai tugas kreatif. Seorang guru ketika mengajar pada hakikatnya sedang melakukan tugas-tugas kreatif, karena ia tidak hanya sekedar menyampaikan materi, tetapi ia akan mengolah keterampilan dan pengalaman hidup untuk dapat membangkitkan semangat belajar siswa.
- 3) Mengajar sebagai bentuk pemberdayaan potensi diri. Potensi dan kompetensi diri yang tak termanfaatkan dengan baik, maka perolehan prestasi belajar selama menempuh pendidikan kesarjanaannya hanya sia-sia belaka, karena itu guru harus mampu mempraktekkan dengan baik dalam proses pengajaran di kelas.
- 4) Mengajar sebagai panggilan hidup. Seorang yang terjun sebagai guru, merasakan bahwa panggilan hidup yang harus dijalani dengan tujuan dan visi yang jelas, yakni mengembangkan potensi dan kompetensi generasi muda. Sebagai panggilan hidup, seorang guru menyadari akan segala tugas dan tanggungjawab yang harus dijalani dengan sikap dewasa. Selain itu seorang guru akan memahami dan menerima segala resiko yang harus ditanggungnya, seperti penghasilan (gaji) yang rendah dibandingkan dengan profesi yang lain. Namun semuanya harus dijalani dengan rasa syukur, dan terus meningkatkan kompetensi dirinya.

- 5) Mengajar sebagai kesempatan melayani. Melayani bukan sebagai beban, tetapi sebagai suatu kehormatan yang dijalani oleh seorang guru tanpa ada perasaan keluhan, mengomel, ataupun menggurutu. Karena merupakan suatu kehormatan, maka seorang guru akan bersikap antusias, semangat, dan penuh dedikasi dalam mengajar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, seorang guru yang berkomitmen terhadap pekerjaan menunjukkan sikap penuh keikhlasan dalam mengajar, kesadaran dalam arti memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, serta memiliki kepedulian terhadap peserta didik yang didasari oleh kesadaran bahwa bakat, minat dan tingkat kemampuan peserta didik berbeda-beda. Dalam kaitannya dengan perencanaan pembelajaran, seringkali dengan berbagai alasan, banyak guru yang mengambil jalan pintas dengan tidak membuat persiapan ketika akan melakukan pembelajaran, atau membuat persiapan mengajar hanya untuk memenuhi tuntutan administratif, mengajar tanpa persiapan akan merugikan guru sebagai tenaga profesional dan perkembangan peserta didik (E. Mulyasa, 2015: 21-22). Hal tersebut menunjukkan komitmen guru yang rendah dalam bekerja. Sedangkan guru yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja akan dapat membuat persiapan mengajar yang efektif dan efisien dalam arti mampu melayani berbagai karakteristik peserta didik.

Melaksanakan pembelajaran dalam hal ini mengacu pada pemahaman berbagai model pembelajaran yang efektif agar dapat membimbing peserta didik secara optimal. Guru yang memiliki komitmen senantiasa meluangkan waktu untuk memahami dan mempersiapkan metode dan media pembelajaran demi terlaksananya pembelajaran yang efektif. Guru yang kurang memiliki komitmen terkadang memiliki perasaan malas untuk melaksanakan pembelajaran, karena

peserta didiknya mempunyai daya serap yang rendah, sehingga menganggap bagaimanapun model pembelajaran yang ia terapkan tetap saja akan mendapatkan hasil yang sama. Terkait dengan hal ini, Manpan Drajat & Ridwan Effendi (2014: 37) mengungkapkan bahwa,

Padamnya gelora komitmen guru dalam pendidikan, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar dapat disebabkan dari murid itu sendiri, namun yang terpenting hal itu berasal dari guru sebagai penentu pendidikan. Terkadang guru enggan mengajar karena murid-muridnya memiliki daya serap yang rendah, padahal permasalahan semacam ini bukan didasarkan pada kelemahan daya serap murid, melainkan karena daya baca seorang guru lemah yang mengakibatkan ilmu pengetahuan mereka dangkal dan sempit.

Begitu halnya dengan evaluasi, guru yang berkomitmen senantiasa (secara disiplin) melakukan evaluasi terhadap kemajuan belajar peserta didik dan melakukan tindak lanjut atas evaluasi tersebut. Dari beberapa tugas utama guru dalam mengajar tampak bahwa guru memang dituntut untuk menyediakan banyak waktu dan tenaga untuk terciptanya pengajaran yang bermutu. Namun hal ini tidak akan menjadi suatu beban bagi guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebagaimana pendapat Ibrahim Bafadal (2013: 82) mengenai ciri-ciri guru yang memiliki komitmen yaitu, “(1) Memiliki perhatian tinggi terhadap murid-murid (2) Menyediakan waktu dan tenaga untuk mengembangkan kerja, (3) Perhatian utama adalah bekerja sebanyak mungkin bagi kepentingan orang lain.” Terkait dengan ketiga tugas atau kewajiban guru di atas, diharapkan guru yang memiliki komitmen menyadari bahwa merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi adalah sebuah komponen yang saling berkaitan, jika salah satu komponen terganggu maka akan mengganggu pencapaian tujuan pembelajaran.

Selain mengenai komitmen guru dalam mengajar, seorang guru yang memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan mempunyai keinginan untuk selalu mengembangkan kinerjanya, sebagaimana E. Mulyasa (2013: 140) mengatakan, “guru sebagai profesi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu terus menerus berusaha meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pendidikan.” Artinya bahwa, guru yang memiliki komitmen terhadap profesi ataupun pekerjaan, senantiasa mengembangkan kemampuan yang dimiliki melalui berbagai kegiatan. Dengan meningkatnya kemampuan guru, secara tidak langsung juga akan tercipta suatu pengajaran yang bermutu dan berlanjut pada keberhasilan peserta didik. Terkait dengan hal ini, Marselus R. Payong (2011: 19) mendefinisikan bahwa:

Pengembangan profesional guru adalah proses lewat mana para guru baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain mengkaji, membaharui, dan memperluas komitmen mereka sebagai pelaku perubahan terhadap moral dari pengajaran; dan lewat mana mereka mengembangkan secara kritis pengetahuan, keterampilan dan intelegensi emosionalnya yang penting bagi perencanaan, pemikiran, dan praktik profesional yang baik dengan anak-anaknya...bentuk bentuk pengembangan profesi tersebut secara individual yakni melakukan refleksi dan penelitian tindakan kelas, membaca jurnal-jurnal ilmiah, memperluas jaringan kerja, mengikuti berbagai diklat dan forum ilmiah. Secara institusional, misalnya melalui perkumpulan dan wadah-wadah guru (Kelompok Kerja Guru, Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Berdasarkan pendapat E. Mulyasa & Marselus R. Payong di atas, dapat dikatakan bahwa seorang guru (guru profesional) yang berkomitmen terhadap profesinya memiliki kemauan untuk mengembangkan kemampuan demi kinerja yang berkualitas. Kegiatan-kegiatan pengembangan diri tersebut dapat dilakukan secara individu maupun secara kelompok. Berdasarkan uraian di atas, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki komitmen terhadap

pekerjaan adalah guru yang menyadari tugas dan kewajiban yang diembannya, memiliki pemahaman yang tinggi serta mengenal dirinya sebagai seseorang yang mengabdikan diri dengan penuh keikhlasan untuk mendampingi peserta didik dalam belajar. Guru yang memiliki komitmen berkeinginan untuk terus belajar meningkatkan pemahaman dan memiliki kepedulian dalam memahami setiap karakteristik peserta didik, serta berusaha mencari tahu bagaimana seharusnya peserta didik belajar, sehingga jika terdapat kegagalan dalam pelaksanaannya guru berusaha untuk menemukan penyebab dan mencari jalan keluar bersama peserta didik bukan mendiamkan, membiarkan ataupun menyalahkan peserta didik.

3. Model-Model Komitmen

Allen & Meyer (Kreitner & Kinicki, 2013: 164), mengemukakan tiga model komitmen yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, and *normative commitment*:

Affective commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization. Employees with a strong affective commitment continue employment with an organization because they want to do so. Continuance commitment refers to an awareness of the cost associated with leaving the organization. Employees whose primary link to the organization is based on continuance commitment remain because they need to do so. Finally, normative commitment reflects a feeling of obligation to continue employment. Employees with a high level of normative commitment feel that they ought to remain with the organization.

Model-model komitmen yang dikemukakan oleh Allen & Meyer tersebut menggambarkan komponen yang berpengaruh terhadap suatu komitmen. *Affective commitment*, yaitu berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi, dalam hal ini individu menetap pada suatu organisasi karena keinginan

sendiri, kunci dan komitmen ini adalah keinginan (*want to*). *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). *Normative commitment*, merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri seseorang, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Seseorang merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Jika konsep yang dikemukakan Allen & Meyer di atas dikaitkan dengan guru maka komitmen afektif pada guru akan menjawab seberapa tinggi taraf keterikatan guru secara psikologis terhadap sekolah atau seberapa besar keinginan guru untuk memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi sekolah (keinginan). Komitmen kontinuitas mengenai seberapa banyak guru menerima manfaat dari keterlibatannya dalam sekolah. Sedangkan komitmen normatif mengarah pada kesadaran atau kesetiaan guru terhadap sekolah yang ditunjukkan dengan perasaan untuk terlibat secara aktif dalam tugas tugas organisasional.

Berdasarkan konsep Allen & Meyer (Kreitner & Kinicki, 2013: 164) dan penjabaran indikator komitmen guru di atas, maka komitmen guru dalam penelitian ini mengacu pada sikap keikhlasan guru dalam bekerja, kesadaran dalam arti memiliki rasa tanggungjawab, kepedulian, serta kedisiplinan dalam bekerja.

C. Konsep Dasar Kepuasan Kerja Guru

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2014: 295), “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.” Konsep yang hampir sama dikemukakan oleh Wirawan (2015: 285) yang mengatakan, “kepuasan kerja adalah persepsi, perasaan dan sikap orang mengenai berbagai aspek pekerjaannya. Persepsi positif dapat menimbulkan kinerja, motivasi, dan etos kerja yang tinggi. Sebaliknya persepsi negatif dapat menurunkan kinerja, motivasi dan etos kerja rendah.”

Menurut Edy Sutrisno (2013: 319), “kepuasan kerja sangat tergantung pada persepsi besarnya perbedaan antara apa yang menjadi harapan dan kebutuhan seseorang terhadap pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan, dan tingkat kepuasan merupakan gabungan dari penilaian seseorang terhadap berbagai faktor pekerjaan dan faktor individu” hal ini berarti kepuasan kerja menunjukkan adanya aspek evaluasi dari yang dirasakan seseorang. Seperti yang diungkapkan oleh Wexley & Yukl (Suwatno & Priansa, 2011: 263), *“job satisfaction is the way employee feels about his or her job. It is generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person attitude toward his job reflect pleasant and unpleasant experiences in the job and his expectations about future experiences.”* Secara singkat pengertian ini mengartikan kepuasan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap tersebut menggambarkan

pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan mengenai pengalaman mendatang.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan cara atau sikap seseorang merasakan pekerjaannya yang didasarkan pada persepsi yang berhubungan dengan apa yang diharapkan dengan kenyataan yang dirasakan, sehingga menimbulkan senang-tidaknya pada pekerjaan yang dijalani. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan seseorang, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan dan meningkatkan kinerja, semakin sedikit aspek-aspek yang tidak sesuai dengan keinginan maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Veithzal Rivai & Sagala (2011: 856-857) menyebutkan beberapa teori tentang kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*): mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang tersebut akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
- 2) Teori Keadilan (*Equality Theory*): orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung ada tidaknya keadilan (*Equality*) dalam suatu situasi kerja. Komponen utama dalam teori ini yaitu input, hasil, dan ketidakadilan.
- 3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*): teori ini didasarkan pada rumusan hierarki kebutuhan (*Hierarchy of need*). Tingkah laku manusia didasari oleh dua macam kebutuhan yang berbeda satu sama lain yaitu kebutuhan fisiologis (ekstrinsik) dan psikologis (intrinsik).

Kesimpulan dari ketiga teori ini secara garis besar adalah seseorang akan merasa puas ataupun tidak terhadap pekerjaan dapat diukur melalui perhitungan

kesesuaian antara sesuatu yang harus dan kenyatannya, keadilan yang dirasakan dalam situasi kerja, serta faktor instrinsik dan ekstrinsik yang muncul dan dirasakan seseorang dalam bekerja. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari sikap seseorang dalam bekerja. Sebagaimana pendapat Tiffin (Edy Sutrisno, 2011: 76) yang mengatakan, “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.” Jika dikaitkan dengan guru, maka kepuasan kerja guru dapat dilihat dari sikap guru di dalam bekerja.

Menurut Siagian (2014: 295) analisis tentang kepuasan kerja berkaitan dengan prestasi, tingkat kemangkiran, dan keinginan pindah. Lebih lanjut Siagian (2014: 296-297) dijelaskan secara ringkas bahwa, seseorang yang memiliki kepuasan kerja akan terus berusaha meningkatkan prestasinya, dan memiliki tingkat kemangkiran yang rendah. Sedangkan seseorang yang tidak memiliki kepuasan dalam kerja tingkat kemangkiran tinggi, memiliki prestasi kerja yang rendah, serta berkeinginan untuk meninggalkan organisasi lebih tinggi. Pendapat lain yang hampir sama mengenai hubungan kepuasan kerja dengan tingkat kehadiran diungkapkan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 118) yang mengatakan, “pegawai yang kurang puas cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran tinggi, dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.” Edy Sutrisno (2011: 77) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, “ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual.” Lebih lanjut Edy Sutrisno menjelaskan bahwa:

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan

lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan kerja, menentang atasan, hingga pemogokan kerja, ... ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Dari beberapa pendapat tersebut tampak bahwa kepuasan kerja seorang guru berhubungan dengan produktivitas kerja. Guru yang kepuasan kerjanya kurang akan bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, beranggapan bahwa pekerjaan sebagai paksaan, beban, berupaya menghindari pekerjaan, dan memiliki perasaan negatif yang lain. Sedangkan guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka akan senang dengan pekerjaannya, merasa nyaman, semangat bekerja, dan senantiasa meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Sehingga dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru dapat dilihat dari sikap guru dalam kedisiplinan, prestasi kerja guru, tingkat kemangkiran (absensi), dan produktivitas kerja guru. Apabila kepuasan kerja terjadi pada seseorang, maka ia akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat organisasinya berkembang. Begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja seseorang rendah maka cenderung mengabaikan keberhasilan organisasi atau lembaganya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Terdapat beberapa faktor yang berperan dalam memberikan kepuasan kerja seseorang. Menurut Siagian (2014: 296-299) faktor-faktor tersebut antara lain: a) prestasi, b) usia, c) tingkat jabatan, d) gaji, e) besar-kecilnya organisasi atau pengakuan. Pendapat lain diungkapkan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara

(2013: 120) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jeniskelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2011: 80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi dalam empat dimensi yaitu:

- 1) Faktor psikologis: faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial: faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik: faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, kesehatan karyawan.
- 4) Faktor finansial: faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan, yang meliputi sistem dan besaran gaji, macam-macam tunjangan, jaminan sosial, promosi dan sebagainya.

Sementara Wexley & Yulk (Suwatno & Priansa, 2011: 265-267) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ke dalam tiga bagian yaitu:

- 1) Karakteristik Individu: *needs* (kebutuhan individu), *values* (nilai yang dianut individu), *personality traits* (ciri-ciri kepribadian).
- 2) Variabel yang bersifat situasional: *current social* (perbandingan terhadap situasi yang ada), *reference group* (pengaruh kelompok acuan), *jobs factors in priors experience* (pengaruh pengalaman kerja sebelumnya).
- 3) Karakteristik pekerjaan: *compensation* (imbalan yang diterima),

supervition (pengawasan), *the work it self* (pekerjaan itu sendiri), *co workers* (hubungan antar rekan kerja), *job security* (keamanan kerja), *advancement opportunity* (kesempatan untuk memperoleh perubahan status).

Uraian di atas menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, secara garis besar yaitu berupa faktor individual, faktor sosial, dan faktor pekerjaan. Terkait dengan sertifikasi guru, maka penulis mengembangkan indikator instrumen penelitian untuk mengukur kepuasan kerja guru antara lain: (1) faktor individual: kemampuan atau keterampilan guru, (2) faktor pekerjaan: gaji dan tunjangan, (3) faktor sosial: status dan keamanan kerja.

Guru yang lulus sertifikasi memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan guru yang belum bersertifikasi, karena dianggap sudah memenuhi kualifikasi akademik dan menguasai empat syarat kompetensi guru. Seperti yang diungkapkan A.A Anwar Prabu Mangkunegara dan Edy Sutrisno bahwa, faktor kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang guru dapat menjadi salah satu faktor tumbuhnya kepuasan kerja seseorang. Selain itu, guru yang lulus sertifikasi juga akan mendapatkan sertifikat mengajar yaitu sebagai bukti atau pengakuan (status) bahwa guru memiliki kemampuan dan layak disebut sebagai seorang tenaga pendidik yang profesional. Sehingga pengakuan ini diharapkan dapat memberikan kebanggaan guru terhadap profesinya. Guru yang meningkat rasa kebanggaan atas profesi dan eksistensi akan mendorong semangatnya dalam bekerja. Pengakuan tersebut juga sebagai perlindungan keamanan terhadap profesi

guru, agar masyarakat sebagai pengguna jasa guru memiliki kepercayaan terhadap guru, bahwa guru yang bersertifikat adalah seseorang yang benar-benar kompeten dalam bidangnya.

Selain itu guru yang telah lolos sertifikasi juga mendapatkan tunjangan tambahan di luar gaji yaitu sebesar satu kali gaji pokok. Tunjangan ini diberikan sebagai imbalan dari keprofesionalan seorang guru, serta dapat menjadi jaminan kepastian akan pekerjaan guru sehingga dapat menimbulkan perasaan aman. Dari uraian di atas yang mengkaitkan hubungan sertifikasi guru dengan beberapa teori yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka dapat diasumsikan bahwa sertifikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Sertifikasi berpengaruh terhadap sikap dan semangat kerja guru. Hal ini berdasarkan hasil penelitian Nur Baeti (2015: 154-156) tentang “Pengaruh Sertifikasi terhadap struktur kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kabupaten Sleman.” Hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa sertifikasi memberikan pengaruh terhadap struktur kesejahteraan guru. Sehingga kesejahteraan tersebut mendorong guru untuk semangat terlibat dalam berbagai kegiatan yang mendukung kinerja, salah satunya keterlibatan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Penelitian yang lain dilakukan oleh Fatchurrohman (2012) yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi bagi Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Salatiga.” Hasil penelitian menggambarkan bahwa, “sertifikasi guru memiliki dampak yang

cukup positif terhadap kinerja guru.” Indikator tersebut dilihat dari kedisiplinan kerja, yaitu guru yang telah mendapatkan sertifikat cukup disiplin dalam mengajar (jam datang dan jam pulang). Guru juga aktif mengikuti berbagai kegiatan akademik di sekolah seperti upacara bendera, rapat-rapat, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), pembinaan siswa, dan kegiatan ekstrakurikuler serta kedisiplinan administratif akademik. Selain itu dampak sertifikasi terhadap perilaku profesionalisme kerja guru cukup positif ditunjukkan dari guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memperoleh tunjangan profesi mampu menyisihkan anggaran untuk peningkatan profesionalisme kerjanya.

Berdasarkan penelitian di atas, maka terdapat beberapa persamaan kedua penelitian dengan penelitian ini. Pada penelitian Nur Baeti adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan masalah berdasarkan angka yang diperoleh dari hasil penelitian. Persamaan lainnya adalah sama-sama meneliti sertifikasi sebagai *independent variable* (X) yang mempengaruhi *dependent variable* (Y). Selain itu, pada aspek-aspek yang diteliti dari kedua penelitian tersebut sama-sama mengkaji dampak sertifikasi pada sikap-sikap profesionalisme guru dalam bekerja. Sikap-sikap tersebut merupakan bagian dari bentuk komitmen guru terhadap sekolah sebagaimana yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Adapun perbedaan yang terdapat dalam kedua penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu: Pertama, terdapat perbedaan lokasi dan tingkat sekolah. Penelitian terdahulu menggambarkan sikap guru yang sudah sertifikasi tingkat SMP Negeri 1 Salatiga dan SMA Negeri se-Kabupaten Sleman, sedangkan

penulis akan melakukan penelitian terhadap guru tingkat Sekolah Dasar (Negeri dan Swasta) se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Nur Baeti memfokuskan sertifikasi guru pada kesejahteraan yang mempengaruhi keterlibatan guru dalam kegiatan akademik, dan penelitian Fatchurrohman pada keaktifan guru melakukan kegiatan di sekolah. Sedangkan penulis akan melakukan penelitian secara garis besar untuk mengetahui komitmen kerja guru SD.

E. Kerangka Berpikir

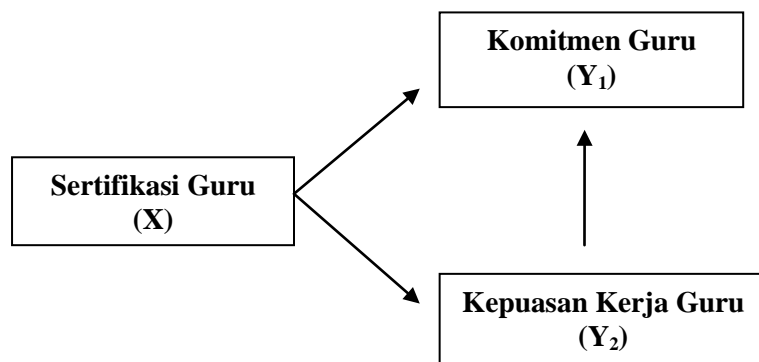
Pencapaian tujuan pendidikan nasional terutama bergantung pada komponen guru. Segala tindakan dan pemikiran seorang guru dianggap memberikan pengaruh yang cukup besar dalam pelaksanaan pendidikan khususnya di lembaga sekolah. Untuk itu sangat diharapkan guru dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan tuntutan profesinya.

Sertifikasi guru merupakan salah satu program pemerintah untuk peningkatan kinerja guru. Melalui program ini guru diharapkan dapat menunjukkan profesionalitas kerja untuk menghasilkan *output* (lulusan) pendidikan yang berkualitas. Profesionalitas tersebut ditunjukkan dengan komitmen guru yang tinggi terhadap pekerjaannya. Seorang guru yang memiliki komitmen akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai penghayatan dari profesi yang dimiliki, disamping itu juga untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sekolah dengan sepenuh hati demi kemajuan lembaga tempat ia mengabdikan.

Program sertifikasi guru seharusnya memiliki dampak yang positif terhadap sikap guru, baik ditinjau dari segi kedisiplinan kerja, persiapan mengajar, dan kebanggaan menjalani profesi sebagai guru. Sebab, guru yang telah tersertifikasi mendapatkan pengakuan sebagai tenaga profesional dan akan mendapatkan tunjangan sertifikasi dari pemerintah, serta juga mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan dalam menjalankan tugas mengajarnya. Hal ini tentu akan meningkatkan kepuasan kerja guru karena dengan tambahan tunjangan sertifikasi itu guru akan merasa lebih aman dalam bekerja, dan merasakan kebanggaan atas profesinya sebagai guru karena memiliki kompetensi dan keterampilan yang diakui oleh pemerintah. Kepuasan terhadap profesi dan kerja yang dijalani seorang guru tentu meningkatkan komitmen guru dalam menjalankan tugas dengan menunjukkan rasa tanggung jawab dan kesadaran yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, kepuasan kerja dan komitmen merupakan hal yang berkesinambungan, artinya komitmen guru akan terwujud manakala dalam diri seorang guru merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, sertifikasi guru diharapkan berpengaruh langsung terhadap komitmen guru dan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka kerangka berfikir penelitian dapat disajikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang menjadi jawaban sementara berdasarkan pada data yang belum sesuai dengan fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- 1) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari sertifikasi guru terhadap komitmen guru SD.
- 2) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari sertifikasi terhadap kepuasan kerja guru SD.
- 3) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SD.
- 4) Terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap komitmen guru SD dengan kepuasan kerja guru sebagai variabel antara (*intervening variable*).
- 5) Terdapat pengaruh simultan (serentak) yang signifikan dari sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SD.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru SD terhadap komitmen guru SD baik secara langsung atau pun melalui variabel antara (*intervening variable*) kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Pada penelitian *ex-post facto*, peneliti mengumpulkan fakta-fakta melalui pengukuran terhadap gejala yang telah terjadi sebelumnya dan mencari penyebabnya. Penelitian *expost facto* ini berusaha mencari hubungan kausal korelasional (Sugiyono, 2007: 7).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta. Penelitian lapangan dilakukan dari bulan Februari sampai Maret 2016.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 61). Dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel sebagai berikut:

1. Variabel Eksogen (*Independent Variable*)

Variabel eksogen merupakan yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah sertifikasi guru (X)

2. Variabel Endogen (*Dependent Variable*)

Variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah komitmen guru (Y_1).

3. Variabel Antara (*Intervening Variable*)

Variabel antara merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel antara dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja guru (Y_2).

D. Definisi Operasional

Untuk menghindari adanya kesalahan dalam penafsiran variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka definisi operasional atas variabel penelitian sebagai berikut:

1. Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Setelah guru melewati proses pemerolehan sertifikat,

maka guru akan mendapatkan lisensi (sertifikat mengajar) sebagai bukti atas keprofesionalan diri, yang kemudian berlanjut pada pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Sehingga, semakin lama waktu guru menerima pengakuan atas keprofesionalannya semakin banyak pula kesempatan yang dimiliki guru itu untuk mengembangkan potensinya sebagai guru. Sebagian tunjangan sertifikasi yang diberikan oleh pemerintah diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kualifikasi akademik, kompetensi, dan kompetensinya melalui proses pelatihan dan pendidikan di jenjang yang lebih tinggi. Dengan demikian, lama sertifikasi (menyandang status keprofesionalan) digunakan sebagai ukuran yang mewakili sertifikasi guru dalam penelitian ini.

2. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru merupakan cara atau sikap guru dalam merasakan pekerjaannya yang didasarkan pada persepsi yang berhubungan dengan apa yang diharapkan dengan kenyataan yang dirasakan, sehingga menimbulkan senang-tidaknya pada pekerjaan yang dijalani. Penulis mengembangkan indikator instrumen penelitian untuk mengukur kepuasan kerja guru antara lain: (1) faktor individual: kemampuan atau keterampilan guru, (2) faktor pekerjaan: gaji dan tunjangan (3) faktor sosial: status dan keamanan kerja.

3. Komitmen Guru

Komitmen guru adalah suatu bentuk keterikatan guru terhadap tugas dan tanggungjawab yang diembannya. Dalam penelitian ini mengacu pada sikap keikhlasan guru dalam bekerja, kesadaran dalam arti memiliki rasa

tanggungjawab, kepedulian terhadap peserta didik, serta kedisiplinan dalam bekerja.

- a. Adanya sikap keikhlasan guru dalam bekerja: sikap keikhlasan dalam bekerja ditunjukkan dengan keterikatan dirinya terhadap tugas dan kewajiban tidak dianggap sebagai sebuah beban, namun sebagai suatu tugas pelayanan. Jadi mengajar dipandang sebagai sebagai kesempatan melayani. Melayani bukan sebagai beban, tetapi sebagai suatu kehormatan yang dijalani oleh seorang guru tanpa ada perasaan keluhan, mengomel, ataupun menggurutu. Karena merupakan suatu kehormatan, maka seorang guru akan bersikap antusias, semangat, dan penuh dedikasi dalam mengajar.
- b. Adanya kesadaran dan rasa tanggung jawab. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Seorang guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah akan selalu bersungguh-sungguh melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai bentuk keterikatan dan dukungan bagi pencapaian tujuan organisasi.
- c. Adanya kepedulian terhadap peserta didik. Seorang guru yang berkomitmen ialah guru yang mempunyai kepedulian terhadap peserta didik. Kepedulian tersebut ditunjukkan dengan memahami bahwa peserta didik adalah individu yang unik. Guru seharusnya dapat mengidentifikasi perbedaan individual peserta didik, dan menetapkan karakteristik umum

yang menjadi ciri kelasnya, dari ciri-ciri individual yang menjadi karakteristik umumlah seharusnya guru memulai pembelajaran. Guru yang berhasil memahami peserta didik, biasanya melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut: (1) Mengobservasi peserta didik dalam berbagai situasi, baik di kelas maupun di luar kelas. (2) Menyediakan waktu untuk mengadakan pertemuan dengan peserta didik, sebelum, selama, dan setelah sekolah. (3) Mencatat dan mengecek seluruh pekerjaan peserta didik, dan memberikan komentar yang konstruktif. (4) Mempelajari catatan peserta didik yang memadai. (5) Membuat tugas dan latihan untuk kelompok. (6) Memberikan khusus bagi peserta didik yang memiliki kemampuan berbeda. (7) Memberikan layanan individual.

d. Adanya kedisiplinan dalam bekerja. Aspek kedisiplinan dalam bekerja ditunjukkan dalam kehadiran dan kepulangan mengajar (jam datang dan jam pulang), keaktifan mengikuti berbagai kegiatan akademik di sekolah seperti upacara bendera, rapat-rapat, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), pembinaan siswa, dan kegiatan ekstrakurikuler serta kedisiplinan administratif akademik.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 117), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi pada penelitian ini adalah guru-guru yang telah

sertifikasi pada Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta seperti disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Populasi Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Menurut Hasil Ujian Akhir Sekolah Dasar (UASDA)

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru Bersertifikasi	Peringkat UASDA
1	SDIT Luqman Hakim	20	4
2	SDN Pakel	10	8
3	SDN Mendungan II	7	15
4	SD Muhammadiyah Sokonandi I	14	24
5	SD Muhammadiyah Sokonandi II	25	29
6	SDIT Al-khairaat	5	37
7	SDN Glagah	17	50
8	SD Muh Pakel	8	53
9	SD Kanisius Timur I	5	75
10	SD Muhammadiyah Miliran	5	94
11	SDN Giwangan	12	95
12	SDN Tahunan	13	99
13	SDN Kotagede III	13	106
14	SDN Warungboto	8	109
15	SD Muhammadiyah Warungboto	5	135
16	SDN Golo	13	141
17	SD Piri Nitikan	3	147
18	SDN Balirejo	8	152
19	SDN Pandeyan	5	155
20	SDN Mendungan I	5	161
21	SDN Wirosaban	5	162
22	SDN Gambiran	6	163
23	SDI Warungboto	8	166
Jumlah Guru Bersertifikasi		220	

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta

Suharsimi Arikunto (2010: 95) menyebutkan “sebagai ancer-ancer, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang-lebih 25-30% dari jumlah subyek tersebut.” Guna mendapatkan sampel yang lebih representatif, pada penelitian ini pada tahap awal

diambil 52% dari populasi Sekolah Dasar, yaitu $(52/100) \times 23$ Sekolah Dasar = 12 Sekolah Dasar, dengan jumlah guru bersertifikasi 111 orang.

Pada tahap berikutnya, pengambilan sampel selanjutnya dilakukan dengan teknik sampling berstrata proporsional (*stratified proportional random sampling*), yaitu dengan mengelompokkan Sekolah Dasar berdasarkan peringkat hasil UASDA, yaitu dari peringkat UASDA terbaik, sedang dan terendah, yang masing-masing terdiri atas dua Sekolah Dasar untuk tiap kategori. Selanjutnya, sampel diambil sesuai proporsi guru bersertifikasi dari 6 Sekolah Dasar Negeri dan 6 Sekolah Dasar Swasta yang masing-masing memiliki tiga kategori peringkat hasil UASDA. Berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel Issac & Michael (Sugiyono, 2013: 131) untuk populasi 111 guru dapat digunakan 86 guru sebagai sampel pada taraf kesalahan 5%.

Tabel 3. Sampel Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Berdasarkan Kategori Hasil UASDA dari Sekolah Dasar Negeri dan Swasta

No	Nama Sekolah	Peringkat UASDA	Guru Bersertifikasi	Sampel Proporsional $[(n/111) \times 86]$
1	SDN Pakel	8	10	8
2	SDN Mendungan II	15	5	4
3	SDN Kota Gede III	106	13	10
4	SDN Warung Boto	109	8	6
5	SDN Wirosaban	162	6	5
6	SDN Gambiran	163	6	5
7	SD MUH Sokonandi I	24	14	11
8	SD MUH Sokonandi II	29	25	19
9	SD MUH Pakel	53	8	6
10	SD Kanisius timur 1	75	5	4
11	SD Piri Nitikan	147	3	2
12	SDI Warung Boto	166	8	6
Jumlah Sampel Guru Bersertifikasi			111	86

Dengan demikian, secara keseluruhan terdapat 86 guru Sekolah Dasar bersertifikat di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini.

F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data pada penelitian ini merupakan data non-tes yang diperoleh dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner (daftar pertanyaan) untuk memperoleh data komitmen guru dan kepuasan kerja guru. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian berupa instrumen angket dengan Skala Likert 1-5. Instrumen disusun berdasarkan kisi-kisi yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang disajikan di Bab 2. Sedangkan variabel sertifikasi guru diukur dengan lama sertifikasi terhitung sejak tahun pertama kali mendapatkan sertifikat resmi dari pemerintah.

Pengalaman atau lama seorang guru bersertifikat adalah 9 tahun dan paling pendek adalah 1 tahun. Berdasarkan rentang waktu ini, selanjutnya lama sertifikasi sebagai indikator sertifikasi dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu:

Lama Sertifikasi	Skor
1-3 tahun	1
4-6 tahun	2
7-9 tahun	3

Selanjutnya, skala komitmen guru dan kepuasan kerja guru berbentuk skala likert yang terdiri atas lima kategori jawaban, yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), JR (Jarang), dan TP (Tidak pernah). Untuk jawaban yang tergolong mendukung komitmen guru atau *favorable*, subyek memperoleh skor

lima jika menjawab pernyataan dengan SL (Selalu), skor empat jika menjawab SR (Sering), skor tiga jika menjawab KD (Kadang-kadang), skor dua jika menjawab JR (Jarang), dan skor satu jika menjawab TP (Tidak Pernah). Sebaliknya untuk jawaban yang tidak mendukung komitmen guru atau *unfavorable*, subyek memperoleh skor satu jika menjawab pernyataan dengan SL (Selalu), skor dua jika menjawab SR (Sering), skor tiga jika menjawab KD (Kadang-kadang), skor empat jika menjawab JR (Jarang), dan skor lima jika menjawab TP (Tidak Pernah). Pemberian skor untuk jawaban subyek disajikan pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Pemberian Skor untuk Jawaban Instrumen

No	Jawaban	Skor untuk <i>Favorable Item</i>	Skor untuk <i>Unfavorable Item</i>
1	Selalu (SL)	5	1
2	Sering (SR)	4	2
3	Kadang-kadang (KD)	3	3
4	Jarang (JR)	2	4
5	Tidak Pernah (TP)	1	5

Sumber: Sugiyono (2013: 135)

Berdasarkan pada kajian teori dan definisi operasional yang diajukan, maka dapat dikembangkan instrumen penelitian untuk setiap variabel dengan indikator penelitian dan nomor item pada angket sebagai berikut:

Tabel 5. Aspek dan Indikator Komitmen Guru

No	Aspek	Indikator
1	Keiklasan dalam bekerja	1. Tugas mengajar dipandang sebagai pengabdian dan pelayanan. 2. Memandang profesi guru sebagai suatu kehormatan. 3. Tidak pernah mengeluh atau menggerutu dalam menjalani profesi sebagai guru. 4. Penuh antusias, semangat, dan dedikasi dalam mengajar.
2	Kesadaran dan rasa tanggung jawab	1. Merencanakan dan menyiapkan pembelajaran. 2. Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu. 3. Mengevaluasi hasil pembelajaran. 4. Mendukung pencapaian tujuan organisasi sekolah.
3	Kepedulian terhadap peserta didik	1. Mengobservasi peserta didik dalam berbagai situasi. 2. Menyediakan waktu untuk pertemuan dengan peserta didik. 3. Mencatat dan mengecek seluruh pekerjaan peserta didik, dan memberikan komentar yang konstruktif. 4. Memberikan layanan individual.
4	Kedisiplinan dalam bekerja	1. Hadir dan pulang mengajar tepat waktu. 2. Aktif mengikuti kegiatan akademik di sekolah seperti upacara bendera, rapat-rapat sekolah. 3. Aktif dalam kegiatan pembinaan siswa dan ekstrakurikuler. 4. Disiplin dalam administrasi akademik.

Skala komitmen guru tersusun atas item-item *favorable* dan *unfavorable*.

Jumlah keseluruhan item pernyataan adalah 20 item, dengan sebaran seperti yang disajikan pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Sebaran Item Komitmen Guru

Aspek	Item Pernyataan		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Keiklasan dalam bekerja	1, 7, 13	12, 17	5
Kesadaran dan rasa tanggung jawab	10, 14, 18	6, 16	5
Kepedulian terhadap peserta didik	4, 8, 11	3, 5	5
Kedisiplinan dalam bekerja	2, 19, 20	9, 15	5
Jumlah	12	8	20

Tabel 7. Aspek dan Indikator Kepuasan Kerja Guru

No	Aspek	Indikator
1	Faktor individual: Kemampuan/ keterampilan guru	1. Merasa puas atas pengakuan pemerintah terhadap kemampuan/ keterampilan yang dimiliki. 2. Merasa puas dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/keterampilan. 3. Merasa puas atas pengakuan masyarakat terhadap kemampuan/ keterampilan yang dimiliki.
2	Faktor pekerjaan: gaji dan tunjangan	1. Merasa puas dengan tunjangan sertifikasi. 2. Merasa puas dengan gaji yang diterima. 3. Gaji dan tunjangan sertifikasi menimbulkan rasa aman dan puas karena jaminan kepastian. 4. Merasa puas karena gaji/tunjangan sertifikasi dapat dimanfaatkan untuk pengembangan kemampuan guru.
3	Faktor sosial: status dan keamanan kerja	1. Puas dengan status sebagai guru dengan pengakuan sertifikasi dari pemerintah. 2. Merasakan adanya jaminan keamanan kerja. 3. Puas dengan pengakuan dari masyarakat atas kompetensi yang dimiliki guru. 4. Puas dengan keamanan kerja sebagai guru.

Skala kepuasan kerja guru tersusun atas item-item *favorable* dan *unfavorable*. Jumlah keseluruhan item pernyataan adalah 18 butir. Adapun sebaran item-item tersebut dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Sebaran Item Kepuasan Kerja Guru

Aspek	Butir Pernyataan		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Faktor individual	7, 10, 12, 17	4, 13	6
Faktor pekerjaan	2, 3, 8, 18	9, 14	6
Faktor sosial	1, 5, 6, 16	11, 15	6
Jumlah	12	6	18

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Butir Instrumen

Uji validitas atau kesahihan instrumen dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsinya. Alat ukur yang dapat

digunakan dalam pengujian suatu kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor pernyataan (skor butir) dan skor keseluruhan (skor total) pernyataan responden terhadap informasi dalam kuesioner (Triton PB, 2006: 247). Pengujian validitas menggunakan angka r hasil korelasi Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *Product Moment* (Suharsimi Arikunto, 2010: 213) yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

dengan pengertian:

$$x = X - \bar{X}$$

$$y = Y - \bar{Y}$$

$$\bar{X} = \text{skor rata rata dari } X$$

$$\bar{Y} = \text{skor rata rata dari } Y$$

Dalam estimasi validitas pada umumnya tidak dapat dituntut suatu koefisien yang tinggi sekali. Koefisien validitas yang tidak begitu tinggi berada di sekitar angka 0,50 akan dapat diterima dan dianggap memuaskan. Namun apabila koefisien validitas itu kurang dari pada 0,30 biasanya dianggap tidak memuaskan (Saifuddin Azwar, 2006: 103).

Dalam penelitian ini, ada dua instrumen yang akan divalidasi sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan yaitu instrumen komitmen guru (Y_1) dan kepuasan kerja guru (Y_2). Sementara itu, variabel sertifikasi guru diukur berdasarkan lama sertifikasi terhitung mulai tahun sertifikasi hingga tahun 2016. Instrumen penelitian juga dikonsultasikan dengan ahli untuk meminta pertimbangan (*expert judgement*) tentang validitas konstruk, yaitu kesesuaian instrumen dengan kisi-kisi yang dibuat, dalam hal ini yaitu dosen pembimbing.

Kemudian dilanjutkan dengan uji coba instrumen kepada guru dalam populasi di luar sampel penelitian. Perhitungan validitas instrumen yang berupa angket dengan pendekatan internal konsistensi, menggunakan bantuan program *SPSS versi 20*. Berdasarkan hasil perhitungan apabila nilai *corrected item-total correlation* tersebut $\geq 0,30$ maka butir pernyataan dalam angket dinyatakan valid atau sah (Saifuddin Azwar, 2001: 158).

Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, instrumen diuji-cobakan pada tanggal 5 Maret 2016 terhadap 30 subyek (guru bersertifikasi) anggota populasi yang tidak menjadi anggota sampel, yaitu guru dari SD Negeri Glagah (17 orang) dan SD Negeri Tahunan (13 orang) . Hasil uji coba validitas butir dan reliabilitas instrumen penelitian, yaitu instrumen komitmen guru dan instrumen kepuasan kerja guru dilaporkan pada bagian berikut ini.

a. Instrumen Komitmen Guru

Hasil pengolahan dengan *SPSS versi 20* untuk *item-total statistics* instrumen komitmen guru dirangkum dalam Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Item Instrumen Komitmen Guru

No. Butir	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
QKG01	0,324	Valid/Sahih
QKG02	0,558	Valid/Sahih
QKG03	0,495	Valid/Sahih
QKG04	0,586	Valid/Sahih
QKG05	0,620	Valid/Sahih
QKG06	0,205	Gugur
QKG07	0,636	Valid/Sahih
QKG08	0,416	Valid/Sahih
QKG09	0,494	Valid/Sahih
QKG10	0,603	Valid/Sahih
QKG11	0,707	Valid/Sahih
QKG12	0,441	Valid/Sahih
QKG13	0,415	Valid/Sahih
QKG14	-0,651	Gugur
QKG15	0,522	Valid/Sahih
QKG16	0,468	Valid/Sahih
QKG17	0,655	Valid/Sahih
QKG18	0,408	Valid/Sahih
QKG19	0,444	Valid/Sahih
QKG20	0,277	Gugur

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa terdapat tiga item/butir yang gugur karena memiliki koefisien *corrected item-total correlation* $< 0,30$, yaitu butir QKG06 (0,205), butir QKG14 (-0,651) dan butir QKG20 (0,277).

b. Instrumen Kepuasan Kerja Guru

Hasil pengolahan dengan SPSS *versi 20* untuk *item-total statistics* instrumen kepuasan kerja guru dirangkum dalam Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Item Instrumen Kepuasan Kerja Guru

No. Butir	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
QKK01	0,610	Valid/Sahih
QKK02	0,616	Valid/Sahih
QKK03	0,811	Valid/Sahih
QKK04	0,436	Valid/Sahih
QKK05	0,802	Valid/Sahih
QKK06	0,752	Valid/Sahih
QKK07	0,798	Valid/Sahih
QKK08	0,522	Valid/Sahih
QKK09	0,154	Gugur
QKK10	0,774	Valid/Sahih
QKK11	0,687	Valid/Sahih
QKK12	0,840	Valid/Sahih
QKK13	0,511	Valid/Sahih
QKK14	0,211	Gugur
QKK15	0,588	Valid/Sahih
QKK16	0,280	Gugur
QKK17	0,686	Valid/Sahih
QKK18	0,831	Valid/Sahih

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa terdapat tiga item/butir yang gugur karena memiliki koefisien *corrected item-total correlation* $< 0,30$, yaitu butir QKK09 (0,154), butir QKK14 (0,211) dan butir QKK16 (0,280).

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tujuan utama pengujian reliabilitas instrumen adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden (Triton PB, 2006: 248). Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach*. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 213), rumus *Alpha Cronbach* dapat ditulis sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen (koefisien alpha)
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_1^2 = varians total.

Menurut Hair *et al.* (1998: 118), “*Rules of thumb suggest that the item to total correlation exceed 0.30 being the most widely used measure. The generally agreed upon lower limit for Cronbach's Alpha is 0.70, although it may decrease to .60 in exploratory research* (30). Uraian tersebut menunjukkan bahwa perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dikatakan reliabel (andal) bila memiliki koefisien *Alpha Cronbach* $\geq 0,70$.

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 11. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas dengan Metode Alpha Cronbach

Instrumen	<i>Alpha Cronbach</i>	Syarat Minimal	Keterangan
Komitmen Guru	0,823	0,70	Reliabel/Andal
Kepuasan Kerja Guru	0,911	0,70	Reliabel/Andal

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa instrumen komitmen guru dan instrumen kepuasan kerja guru memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan memenuhi syarat uji reliabilitas. Setelah memenuhi persyaratan uji validitas butir dan reliabilitas instrumen, maka kedua instrumen ini dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian di lapangan.

G. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dengan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya selanjutnya dideskripsikan dengan menghitung mean, median, modus, simpang baku (*standard deviation*), nilai minimum dan maximum. Setelah itu data variabel dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Teknik analisis jalur dimaksudkan untuk melihat pengaruh sertifikasi guru secara langsung terhadap komitmen guru, dan pengaruhnya secara tidak langsung melalui variabel antara (*intervening variable*) kepuasan kerja guru. Sebelum dilakukan analisis data, perlu dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Deskripsi Data

Analisis statistik deskriptif atas kedua variabel yang diukur dengan skala likert, yaitu komitmen guru dan kepuasan kerja guru bersertifikasi di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta dilakukan dengan menggunakan Program SPSS untuk mendapatkan nilai empirik untuk mean, median, modus, simpang baku (*deviation standard*), nilai maksimum dan minimum.

Selanjutnya juga dilakukan perhitungan nilai teoritik/hipotetik untuk mean dan simpang baku guna melakukan penggolongan subjek ke dalam tiga kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan kaidah yang dirumuskan oleh Saifuddin Azwar (2006: 109-110). Untuk skor jawaban dengan rentang SL (Selalu) = 5 sampai dengan TP (Tidak Pernah) = 1, diperoleh nilai max teoritik 5 dan nilai minimum teoritik 1. Dari angka maksimum dan minimum teoritik ini dapat diperoleh nilai mean (μ) teoritik sebesar $(\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})/2 =$

$(5+1)/2 = 3,0$. Sementara itu, simpang baku (σ) teoritik diperoleh dengan rumus selisih maksimum dan minimum (rentang) dibagi enam $= (5-1)/6 = 0,67$.

Setelah nilai mean dan simpang baku teoritik diketahui, selanjutnya dapat dilakukan penggolongan subjek ke dalam lima kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi dengan rumus sebagai berikut: (Saifuddin Azwar, 2006: 108).

	$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah
$\mu - 1,5 \sigma < X$	$\leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$\mu - 0,5 \sigma < X$	$< \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu + 0,5 \sigma < X$	$\leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu + 1,5 \sigma < X$		Sangat Tinggi
	$X \leq 3,00 - 1,5(0,67)$	Sangat Rendah
$3,00 - 1,5 (0,67) < X$	$\leq 3,00 - 0,5 (0,67)$	Rendah
$3,00 - 0,5 (0,67) < X$	$< 3,00 + 0,5 (0,67)$	Sedang
$3,00 + 0,5 (0,67) < X$	$\leq 3,00 + 1,5 (0,67)$	Tinggi
$3,00 + 1,5 (0,67) < X$		Sangat Tinggi
	$X \leq 2,00$	Sangat Rendah
$2,00 < X$	$\leq 2,67$	Rendah
$2,67 < X$	$< 3,33$	Sedang
$3,33 < X$	$\leq 4,00$	Tinggi
$4,00 < X$		Sangat Tinggi

2. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan analisis jalur, perlu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, yang akan diuraikan berikut ini.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah variabel pengganggu (residu) dalam model regresi (pada analisis jalur) memiliki distribusi normal. Hal ini disyaratkan karena uji t dan uji F untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen mengasumsikan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal (Imam Ghazali, 2006: 110-114). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan dua teknik, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Metode grafik dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dan dengan distribusi yang mendekati normal, atau dilakukan dengan melihat *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residu akan dibandingkan dengan garis diagonal itu. Teknik uji normalitas berikutnya adalah teknik analisis statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* atas nilai residu. Jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residu memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi yang terlalu kuat antar variabel bebas. Teknik pengujiannya dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* atau VIF (*variance inflation factor*) yang dapat diperoleh dengan Program SPSS. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada problem multikolinieritas dalam model regresi. Uji multikolinieritas hanya dilakukan pada analisis jalur yang menggunakan analisis regresi linier ganda. (Imam Ghazali, 2006: 91).

c. Uji heteroskedastisitas

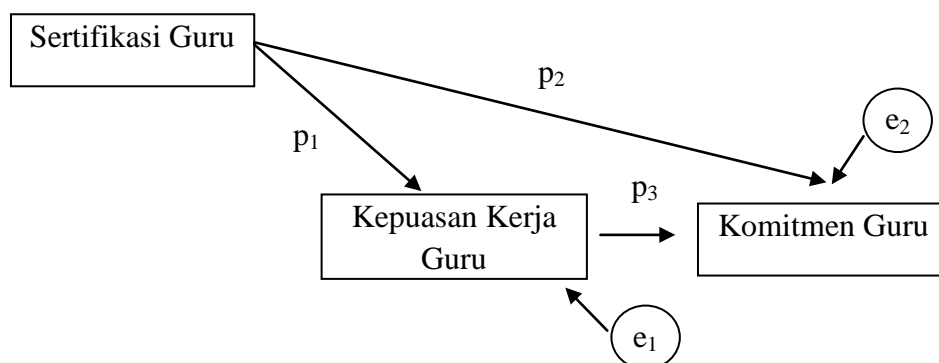
Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain

dalam model regresi. Teknik pengujian heteroskedastisitas umum dilakukan dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya SRESID. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titik menyebar hampir merata di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak ditemukan problem heteroskedastisitas dalam model regresi pada analisis jalur. (Imam Ghozali, 2006: 105).

3. Analisis Jalur

Setelah uji prasyarat analisis dilakukan dan semua persyaratan terpenuhi, maka dapat dilanjutkan pengujian hipotesis dengan melakukan analisis jalur. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengestimasi besar dan signifikansi hubungan antar beberapa variabel dan melibatkan variabel antara (*intervening variable*). Variabel antara berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) (Imam Ghozali, 2006: 174).

Model hubungan antar ketiga variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram jalur pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Model Hubungan Antar Variabel

Model di atas dapat dinyatakan dalam dua bentuk persamaan jalur sebagai berikut ini (Imam Ghazali, 2006: 175):

$$\begin{aligned} 1. Y_2 &= p_1 X + e_1 \\ 2. Y_1 &= p_2 X + p_3 Y_2 + e_2 \end{aligned}$$

Keterangan:

X = Sertifikasi Guru

Y₁ = Komitmen Guru

Y₂ = Kepuasan Kerja Guru

p₁, p₂, p₃ = Koefisien jalur (*standardized regression coefficient*)

e₁, e₂ = residu atau *error terms*.

Estimasi terhadap masing-masing persamaan di atas dilakukan dengan teknik analisis regresi dengan bantuan program *SPSS versi 20*, dimana koefisien jalur (p₁, p₂, dan p₃) adalah *standardized regression coefficient* atau nilai beta pada hasil SPSS.

Uji signifikansi masing-masing koefisien jalur yang juga merupakan pengujian signifikansi pengaruh variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen, menggunakan nilai signifikansi p. Jika nilai p < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen signifikan (bermakna).

Besaran-besaran lain yang dijelaskan meliputi:

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi berkisar dari 0 sampai 1. Nilai R² yang mendekati nol menunjukkan bahwa variabel-variabel independen kurang mampu menjelaskan variasi pada variabel dependennya, sementara itu nilai R² yang

mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen sangat baik dalam menjelaskan variasi pada variabel dependennya (Imam Ghozali, 2006: 83).

c. Uji Statistik F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya dapat digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh simultan (bersama-sama) yang signifikan terhadap variabel dependennya. Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi p dari F hitung. Jika nilai $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh simultan yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependennya. (Imam Ghozali, 2006: 84).

d. Uji statistik t (uji individual)

Uji t dimaksudkan untuk melihat pengaruh individual masing-masing variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen). Jika nilai p dari angka statistik hitung $t < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Subyek yang menjadi sampel pada penelitian ini terdiri atas 86 guru Sekolah Dasar dari 6 (enam) Sekolah Dasar Negeri dan 6 (enam) Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta. Selanjutnya, subyek penelitian akan dikelompokkan berdasarkan umur dan jenis kelamin.

1. Umur Responden

Subyek pada penelitian ini memiliki umur rata-rata (mean) 47,21 tahun (simpang baku = 7,647 tahun) dengan umur paling muda 32 tahun dan umur paling tua 59 tahun. Dengan demikian rentang (*range*) usia adalah $59 - 32 = 27$ tahun. Selanjutnya data umur responden dikelompokkan untuk mengetahui frekuensi terbesar pada kelompok umur, seperti yang disajikan pada Tabel 12 berikut ini.

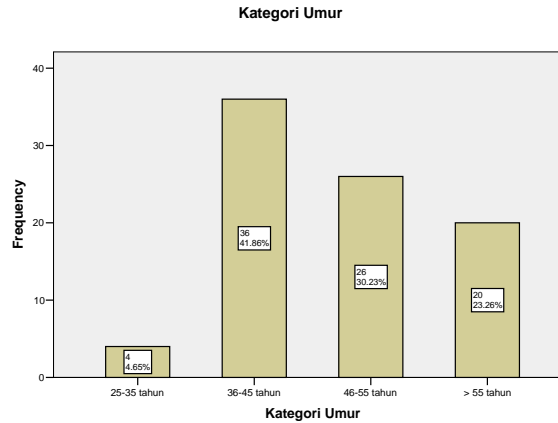
Tabel 12. Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
25-35 tahun	4	4,7
36-45 tahun	36	41,9
46-55 tahun	26	30,2
> 55 tahun	20	23,3
Jumlah	86	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016.

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa umur responden terbanyak pada kelompok umur 36-45 tahun yang berjumlah 36 (41,9%) dari total 86 responden, disusul oleh kelompok umur 46-55 tahun yang berjumlah 26 (30,2%) dari total 86 responden. Sementara itu, jumlah paling sedikit adalah kelompok umur 25-35 tahun, yaitu 4 (4,7%) dari total 86 responden.

Kelompok umur responden juga disajikan dalam bentuk diagram batang (bar chart) seperti yang dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini.



Gambar 3. Kelompok Umur Responden dalam Bentuk Diagram Batang

2. Jenis Kelamin Responden

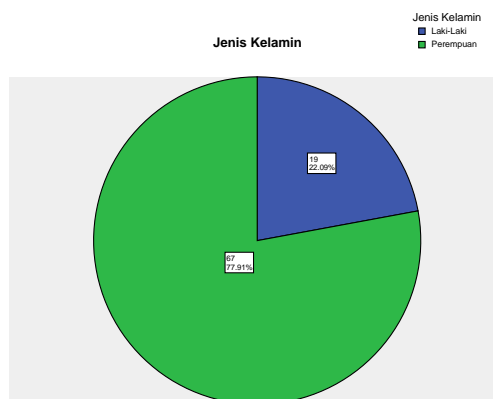
Subyek atau responden pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan, yaitu berjumlah 67 (77,9%) dari keseluruhan 86 subyek yang diteliti.

Tabel 13. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	19	22,1
Perempuan	67	77,9
Jumlah	86	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016.

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin juga disajikan dalam bentuk *pie chart* seperti yang disajikan pada Gambar 4 berikut ini.



Gambar 4. Jenis Kelamin Responden dalam Bentuk *Pie Chart*

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang dideskripsikan dalam penelitian meliputi variabel Sertifikasi Guru (X), variabel Kepuasan Kerja Guru (Y_2) dan Komitmen Guru (Y_1). Sertifikasi guru diukur dengan lama sertifikasi terhitung sejak tahun sertifikasi tersebut diterima hingga kuesioner dibagikan, sedangkan kepuasan kerja guru serta komitmen guru diukur dengan instrumen penelitian yang telah lolos uji validitas butir dan reliabilitas instrumen, seperti yang dilaporkan pada Bab III.

1. Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru lebih dari separuh terdiri dari kelompok lama sertifikasi 4-6 tahun yaitu berjumlah 49 (57,0%) dari keseluruhan 86 guru yang menjadi subyek penelitian, disusul oleh kelompok 7-9 tahun yang berjumlah 24 (27,9%), kemudian kelompok 1-3 tahun, yang berjumlah 12 (14,0%). Sementara itu, kelompok lama sertifikasi 10 tahun atau lebih hanya berisi 1 (1,1%) dari keseluruhan 86 subyek yang diteliti. Pengelompokan responden berdasarkan lama sertifikasi disajikan dalam Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Sertifikasi

Lama Sertifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 3 tahun	12	14,0
4 - 6 tahun	49	57,0
7 - 9 tahun	24	27,9
≥ 10 tahun	1	1,1
Jumlah	86	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016.

2. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta mencapai skor rata-rata (mean) sebesar 4,28 pada skala Likert 1-5 dengan simpangan baku sebesar 0,508. Skor terendah (minimum) kepuasan kerja guru sebesar 3,00 dan skor terbesar (maksimum) sebesar 5,00 dengan rentang (*range*) sebesar $5,00 - 3,00 = 2,00$.

Selanjutnya, data kepuasan kerja guru dikelompokkan berdasarkan kategori yang merujuk pada kaidah dari Saifuddin Azwar (2006: 108) yang telah diuraikan pada Bab III, yaitu:

	$X \leq 2,00$	Sangat Rendah
$2,00 < X \leq 2,67$		Rendah
$2,67 < X < 3,33$		Sedang
$3,33 < X \leq 4,00$		Tinggi
$4,00 < X$		Sangat Tinggi

Terdapat 64 (74,4%) responden dari keseluruhan sampel yang berjumlah 86 yang memiliki skor mean di atas 3,99, yang masuk ke dalam kategori ‘sangat tinggi’, yang disusul kelompok dalam kategori kepuasan kerja 3,33 – 3,99, yaitu berjumlah 19 (22,1%) dari keseluruhan 86 responden yang menjadi sampel penelitian. Hanya terdapat 3 (3,5%) responden yang memiliki skor mean dalam kisaran 2,67 – 3,32, yang masuk ke dalam kategori kepuasan kerja ‘sedang’. Tidak satu responden pun yang masuk ke dalam kategori ‘rendah’ atau ‘sangat

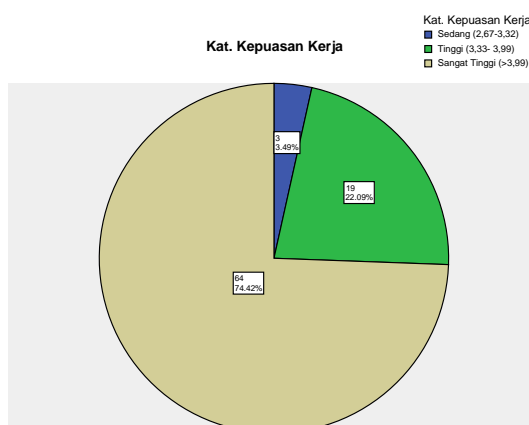
rendah.’ Hasil pengelompokan kepuasan kerja guru disajikan pada Tabel 15 berikut ini.

Tabel 15. Pengelompokan Kepuasan Kerja Guru SD Kec. Umbulharjo

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat rendah	0	0,0
Rendah	0	0,0
Sedang	3	3,5
Tinggi	19	22,1
Sangat tinggi	64	74,4
Jumlah	86	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016.

Hasil pengelompokan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta juga disajikan dalam bentuk *pie chart* seperti yang disajikan pada Gambar 5 berikut ini.



Gambar 5. Kategori Kepuasan Kerja Guru SD di Kec. Umbulharjo

3. Komitmen Guru

Komitmen guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta mencapai skor rata-rata (mean) sebesar 4,30 pada skala Likert 1-5 dengan simpangan baku sebesar 0,335. Skor terendah (minimum) komitmen guru sebesar

3,29 dan skor terbesar (maksimum) sebesar 4,88 dengan rentang (*range*) sebesar $4,88 - 3,29 = 1,59$.

Dengan menggunakan aturan kategori dari Saifuddin Azwar (2006: 108), pengelompokan komitmen guru disajikan pada Tabel 16 berikut ini.

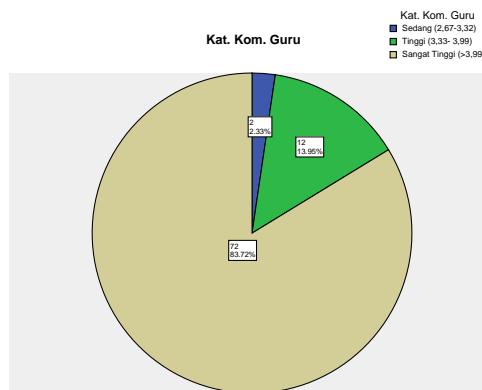
Tabel 16. Pengelompokan Komitmen Guru SD Kec. Umbulharjo

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat rendah	0	0,0
Rendah	0	0,0
Sedang	2	2,3
Tinggi	12	14,0
Sangat tinggi	72	83,7
Jumlah	86	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016.

Komitmen guru Sekolah Dasar Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta terbanyak pada kelompok dengan kategori 'sangat tinggi' yaitu dengan skor mean di atas 3,99, yaitu berjumlah 72 (83,7%) dari keseluruhan jumlah sampel 86, disusul oleh kategori komitmen guru 'tinggi', yang berjumlah 12 (14,0%). Sedangkan yang termasuk ke dalam kategori 'sedang' hanya 2 (2,3%) dari keseluruhan jumlah sampel 86, dan tidak satu pun responden yang masuk ke dalam kategori komitmen guru 'rendah' atau 'sangat rendah.'

Jika dibandingkan dengan kepuasan kerja guru, komitmen guru memiliki persentase jumlah responden lebih besar yang masuk ke dalam kategori 'sangat tinggi' yaitu 72 (83,7%) berbanding dengan 64 (74,4%). Namun kedua variabel ini tergolong sangat baik, karena sebagian besar responden memiliki tingkat kepuasan kerja dan tingkat komitmen guru yang sangat tinggi. Komitmen guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta juga disajikan dalam bentuk *pie chart* seperti yang dapat dilihat pada Gambar 6 berikut ini.



Gambar 6. Kategori Komitmen Guru SD di Kec. Umbulharjo.

C. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Karena pada penelitian ini, digunakan model yang dinyatakan dalam dua bentuk persamaan jalur sebagai berikut ini:

$$1. Y_2 = p_1 X + e_1$$

$$2. Y_1 = p_2 X + p_3 Y_2 + e_2$$

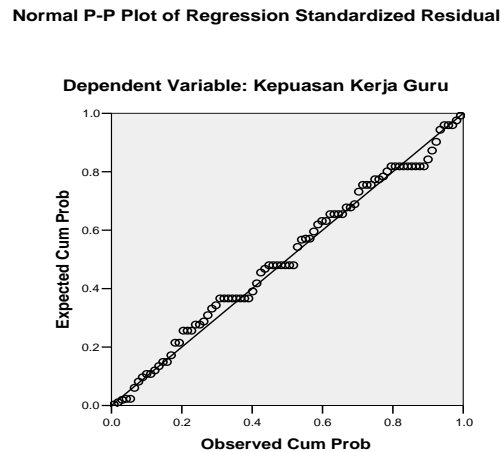
maka hasil uji prasyarat analisis dilaporkan untuk masing-masing persamaan regresi ke-1 dan ke-2. Uji prasyarat analisis untuk persamaan regresi ke-1 meliputi uji normalitas residu dan uji heteroskedastisitas, sedangkan uji prasyarat analisis untuk persamaan regresi ke-2 meliputi uji normalitas residu, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Prasyarat Analisis untuk Persamaan Regresi ke-1 ($Y_2 = p_1 X + e_1$)

a. Uji Normalitas Residu

Seperti yang telah diuraikan pada Bab III, uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah variabel pengganggu (residu) dalam model regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006: 110). Pengujian dilakukan dengan dua metode, yaitu metode grafik dengan melihat *normal p-p plot* dan metode analisis statistik

dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dengan metode grafik disajikan pada Gambar 7 berikut ini.



Gambar 7. Normalitas Residu pada Persamaan Regresi ke-1

Pada Gambar 7 di atas terlihat bahwa *plotting* residu mengikuti pola garis diagonal dan secara grafis dapat dinyatakan bahwa residu memiliki pola distribusi yang normal. Selanjutnya, dilakukan uji dengan metode Kolmogorov-Smirnov untuk lebih memastikan normalitas sebaran atau distribusi residu. Hasil pengujian normalitas sebaran residu dirangkum pada Tabel 17 berikut.

Tabel 17. Hasil Pengujian Normalitas Residu dengan Teknik Analisis Statistik Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov pada Persamaan Regresi ke-1

		Nilai Residu (Unstandardized Residual)
N		86
Normal parameter	Mean	0,0000
	Simpangan Baku	0,4433
Nilai Z Kolmogorov-Smirnov		0,699
Signifikansi p		0,714

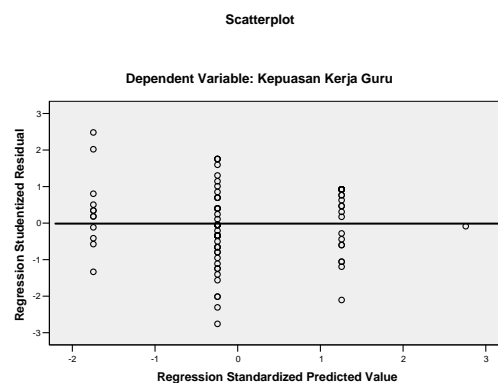
Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2016

Hasil pengujian dengan metode Kolmogorov-Smirnov mempertegas hasil pengujian dengan metode grafis. Metode pengujian normalitas dengan metode

Kolmogorov-Smirnov atas nilai residu didasarkan pada nilai p (nilai signifikansi) Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai p lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residu memiliki sebaran data yang normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai Z K-S sebesar 0,699 dengan p sebesar 0,714. Karena nilai $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa residu dalam model regresi ke-1 memiliki sebaran normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Seperti yang telah diuraikan pada Bab III, uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Teknik pengujian heteroskedastisitas umum dilakukan dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya SRESID. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titik menyebar hampir merata di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak ditemukan problem heteroskedastisitas dalam model regresi pada analisis jalur (Imam Ghozali, 2006: 105). Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 8 berikut ini.



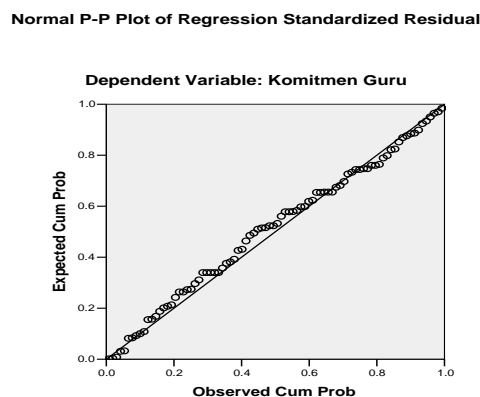
Gambar 8. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas pada Persamaan Regresi ke-1

Gambar 8 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik plot tersebar hampir merata di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi ke-1 tidak ditemukan problem heteroskedastisitas, artinya tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi ke-1.

2. Uji Prasyarat Analisis Persamaan Regresi ke-2 ($Y_1 = p_2 X + p_3 Y_2 + e_2$)

a. Uji Normalitas Residu

Pengujian normalitas residu persamaan regresi ke-2 dilakukan dengan dua metode, yaitu metode grafik dengan melihat *normal p-p plot* dan metode analisis statistik dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dengan metode grafik disajikan pada Gambar 9 berikut ini.



Gambar 9. Normal p-p plot untuk Pengujian Normalitas Residu pada Persamaan Regresi ke-2

Pada Gambar 9 di atas terlihat bahwa *plotting* residu mengikuti pola garis diagonal dan secara grafis dapat dinyatakan bahwa residu memiliki pola distribusi yang normal. Selanjutnya, dilakukan uji dengan metode Kolmogorov-Smirnov untuk lebih memastikan normalitas sebaran atau distribusi residu. Hasil pengujian normalitas sebaran residu dirangkum pada Tabel 18 berikut ini.

Tabel 18. Hasil Pengujian Normalitas Residu dengan Teknik Analisis Statistik Non-Parametrik K-S pada Persamaan Regresi ke-2

		Nilai Residu (Unstandardized Residual)
N		86
Normal parameter	Mean	0,0000
	Simpangan Baku	0,2928
Nilai Z Kolmogorov-Smirnov		0,633
Signifikansi p		0,818

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2016

Hasil pengujian dengan metode Kolmogorov-Smirnov mempertegas hasil pengujian dengan metode grafis. Hasil pengujian menunjukkan nilai Z K-S sebesar 0,633 dengan p sebesar 0,818. Karena nilai $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa residu dalam model regresi ke-2 memiliki sebaran normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi yang terlalu kuat antar variabel bebas. Teknik pengujiannya dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* atau VIF (*variance inflation factor*) yang dapat diperoleh dengan Program SPSS versi 20. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada problem multikolinieritas dalam model regresi. Uji multikolinieritas hanya dilakukan pada analisis jalur yang menggunakan analisis regresi linier ganda. (Imam Ghozali, 2006: 91). Uji multikolinieritas hanya khusus berlaku untuk model regresi linier ganda, dengan variabel bebas yang lebih dari satu.

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas Model Persaman Regresi 2

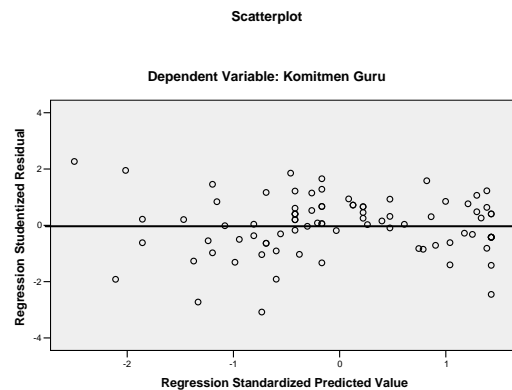
Model	Angka Statistik Kolinieritas	
	Tolerance	VIF
Lama Sertifikasi	0,762	1,312
Kepuasan Kerja Guru	0,762	1,312

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2016

Tabel 19 di atas menunjukkan nilai *tolerance* untuk X (Sertifikasi Guru) dan Y_2 (Kepuasan Kerja Guru) masing-masing sebesar 0,762. Karena nilai *tolerance* ini lebih besar daripada 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi ke-2 ini tidak mengandung permasalahan multikolinieritas. Hal ini dipertegas oleh nilai VIF sebesar 1,312, yang lebih kecil dari nilai pembatas (*cutoff value*) 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Teknik pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya SRESID. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titik menyebar hampir merata di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak ditemukan problem heteroskedastisitas dalam model regresi pada analisis jalur. (Imam Ghozali, 2006: 105). Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 10 berikut ini.



Gambar 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 2 Menggunakan Grafik Plot

Gambar 10 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik plot tersebar hampir merata di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi ke-2 tidak ditemukan problem heteroskedastisitas, artinya tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi ke-2.

Hasil pengujian prasyarat analisis menunjukkan bahwa model regresi ke-1 dan ke-2 telah memenuhi syarat-syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut dengan analisis regresi linier dan juga analisis jalur. Bagian berikutnya melaporkan hasil pengujian hipotesis penelitian.

D. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Pengujian Hipotesis Pertama, Ketiga dan Kelima

Pengujian hipotesis pertama, ketiga dan kelima dapat dilakukan dengan melihat hasil regresi model persamaan regresi ke-2: $Y_1 = p_2 X + p_3 Y_2 + e_2$, dalam persamaan tersebut, Y_1 adalah variabel komitmen guru, X adalah lama sertifikasi dan Y_2 adalah kepuasan kerja guru.

Pada penelitian ini, hipotesis pertama, ketiga dan kelima adalah:

- Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari sertifikasi guru terhadap komitmen guru SD.
- Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SD.
- Hipotesis kelima: Terdapat pengaruh simultan (serentak) yang signifikan dari sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SD.

Pengujian hipotesis pertama dan ketiga dilakukan dengan melihat nilai p untuk angka t statistik pada persamaan regresi ke-2 seperti yang dirangkum pada Tabel 20 berikut ini.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Pertama dan Ketiga dengan Variabel Terikat Komitmen Guru

Variabel	t hitung	Signifikansi	Pengaruh
Lama Sertifikasi	0,122	0,903	Tidak bermakna
Kepuasan Kerja Guru	4,363	0,000	Bermakna

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2016

Tabel 20 di atas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel sertifikasi guru (yang diukur dengan lama sertifikasi) sebesar 0,903 dengan signifikansi $p = 0,903$. Karena nilai probabilitas $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru (lama sertifikasi) tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap komitmen guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta. Dikaitkan dengan hipotesis penelitian, pengaruh signifikan ini merupakan fakta empiris yang menolak hipotesis pertama bahwa, “terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari sertifikasi guru terhadap komitmen guru SD di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta”.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja guru diperoleh sebesar 4,363 dengan signifikansi $p = 0,000$. Karena nilai probabilitas $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru memiliki pengaruh yang bermakna terhadap komitmen guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta. Dikaitkan dengan hipotesis penelitian, pengaruh signifikan ini merupakan fakta empiris yang mendukung hipotesis ketiga bahwa, “terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SD di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta”.

Pengujian hipotesis kelima (terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SD) dilakukan dengan melihat nilai probabilitas untuk nilai F statistik. Hasil pengujian dengan uji F memberikan nilai F statistik sebesar 12,841 dengan nilai $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (serentak atau simultan) sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta. Dikaitkan dengan hipotesis penelitian kelima, pengaruh signifikan ini merupakan fakta empiris yang mendukung hipotesis kelima bahwa, “terdapat pengaruh simultan (serentak) yang signifikan dari sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SD”.

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa:

- Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari sertifikasi guru terhadap komitmen guru SD (tidak terdukung oleh fakta empiris)
- Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SD (terdukung oleh fakta empiris)
- Hipotesis kelima: Terdapat pengaruh simultan (serentak) yang signifikan dari sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SD (terdukung oleh fakta empiris).

2. Pengujian Hipotesis Kedua dan Keempat

Pengujian hipotesis kedua dan keempat dilakukan dengan memperhatikan hasil analisis model regresi ke-1: $Y_2 = p_1 X + e_1$ dan model regresi ke-2: $Y_1 = p_2 X + p_3 Y_2 + e_2$, yang dalam persamaan tersebut Y_1 adalah variabel komitmen guru, X adalah lama sertifikasi dan Y_2 adalah kepuasan kerja guru.

Adapun hipotesis kedua dan keempat adalah:

- Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari sertifikasi terhadap kepuasan kerja guru SD.
- Hipotesis keempat: Terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap komitmen guru SD dengan kepuasan kerja guru sebagai variabel antara (*intervening variable*).

Pengujian hipotesis kedua (pengaruh sertifikasi terhadap kepuasan kerja guru) di atas dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas p untuk angka t statistik. Hasil analisis memberikan nilai statistik t sebesar 5,123 dengan nilai

signifikansi $p = 0,000$. Karena nilai $p < 0,05$ (dan t bertanda positif) maka dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru (yang diukur dengan lama sertifikasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dikaitkan dengan hipotesis penelitian, pengaruh signifikan ini merupakan fakta empiris yang mendukung hipotesis kedua bahwa, “terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari sertifikasi guru terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta”.

Selanjutnya, pengujian hipotesis keempat (terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap komitmen guru SD dengan kepuasan kerja guru sebagai variabel antara /*intervening variable*) dilakukan dengan melihat pengaruh sertifikasi guru terhadap kepuasan kerja guru dan pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru, seperti yang dirangkum pada Tabel 21 berikut ini.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis ke-5 Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Komitmen Guru melalui *intervening variable*

Variabel	t hitung	Signifikansi	Pengaruh
Lama Sertifikasi terhadap Kepuasan Kerja Guru	5,123	0,000	Bermakna
Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Guru	4,363	0,000	Bermakna

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2016

Pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dinyatakan signifikan atau nyata apabila nilai $p < 0,05$. Tabel 21 di atas menunjukkan bahwa lama sertifikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t statistik 5,123 dan nilai $p = 0,000$. Sementara itu, variabel kepuasan kerja guru juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen guru, yang diindikasikan oleh nilai t statistik sebesar 4,363 dengan nilai $p = 0,000$. Dikaitkan dengan hipotesis penelitian, pengaruh signifikan ini merupakan fakta empiris yang mendukung

hipotesis keempat bahwa, “terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap komitmen guru dengan kepuasan kerja guru sebagai variabel antara/intervening variable di Sekolah Dasar Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta”.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari sertifikasi terhadap kepuasan kerja guru SD (terdukung oleh fakta empiris)
- Hipotesis keempat: Terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap komitmen guru SD dengan kepuasan kerja guru sebagai variabel antara (*intervening variable*) (terdukung oleh fakta empiris).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada intinya dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi berkisar dari 0 sampai 1. Nilai R^2 yang mendekati nol menunjukkan bahwa variabel-variabel independen kurang mampu menjelaskan variasi pada variabel dependennya, sementara itu nilai *Adjusted R²* yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen sangat baik dalam menjelaskan variasi pada variabel dependennya (Imam Ghazali, 2006: 83).

Koefisien determinasi pada model regresi ke-1 dan ke-2 dapat dilihat pada *Model Summary* hasil pengolahan SPSS versi 20, yang dirangkum dalam Tabel 22 berikut ini.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Koefisien Determinasi pada Model Persamaan Regresi ke-1 dan ke-2

Variabel Prediktor	Variabel Dependen	Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R</i>)	Sumbangan Efektif (%)
Lama Sertifikasi	Kepuasan Kerja Guru	0,229	22,90
Lama Sertifikasi dan Kepuasan Kerja Guru	Komitmen Guru	0,218	21,80

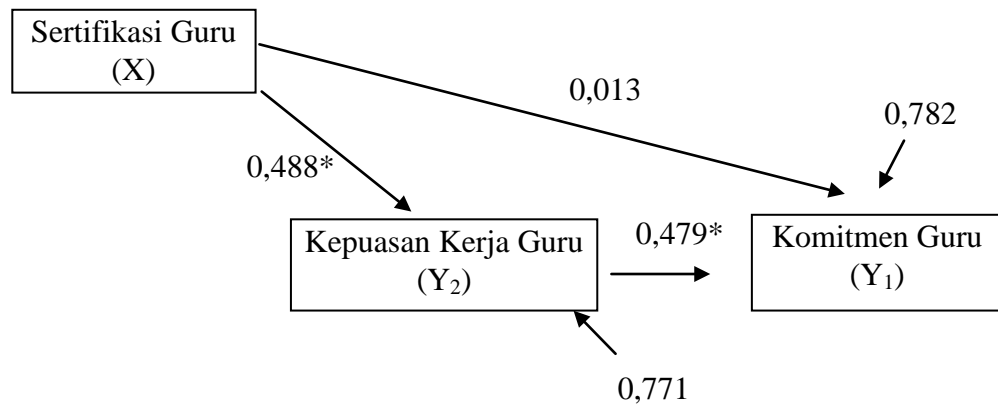
Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2016

Tabel 22 di atas menunjukkan bahwa lama sertifikasi mampu menjelaskan 22,90% perubahan atau variasi pada kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta. Sementara itu, lama sertifikasi dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama mampu menjelaskan 21,80% perubahan atau variasi pada komitmen guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta.

4. Hasil Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengestimasi besar dan signifikansi hubungan antar beberapa variabel dan melibatkan variabel antara (*intervening variable*). Variabel antara berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) (Imam Ghozali, 2006: 174). Estimasi terhadap masing-masing persamaan di atas dilakukan dengan teknik analisis regresi dengan bantuan program *SPSS versi 20*, dimana koefisien jalur (p_1 , p_2 , dan p_3) adalah *standardized regression coefficient* atau nilai beta pada hasil SPSS.

Dengan memasukkan koefisien jalur (p_1 , p_2 , dan p_3) ke dalam model hubungan hipotetis (teoritis) antar ketiga variabel dalam penelitian ini diperoleh bentuk diagram jalur seperti yang disajikan pada Gambar 11 berikut ini.



Gambar 11. Koefisien Jalur pada Model Hubungan Antar Variabel

Dengan memasukkan koefisien jalur pada model di atas diperoleh dua bentuk persamaan jalur sebagai berikut:

1. $Y_2 = 0,488 (X) + 0,771;$ $Adjusted R^2 = 0,229$
2. $Y_1 = 0,013 (X) + 0,479 (Y_2) + 0,782;$ $Adjusted R^2 = 0,218$

Keterangan:

- X = Sertifikasi Guru
- Y_1 = Komitmen Guru
- Y_2 = Kepuasan Kerja Guru

Pada model regresi 1 digambarkan bahwa sertifikasi guru (X) memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru (Y_2). Efek langsung pengaruh ini ditentukan oleh besarnya *standardized regression coefficient* yaitu sebesar 0,488. Pengaruhnya bersifat nyata dan positif seperti yang telah dibahas pada

pengujian hipotesis. Terdapat residu sebesar 0,762 yang dijelaskan oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian.

Sementara itu, pengaruh langsung sertifikasi guru terhadap komitmen guru dan pengaruh tak langsungnya melalui kepuasan kerja guru disajikan pada Tabel 23 berikut ini.

Tabel 23. Pengaruh Langsung, Tak Langsung, dan Pengaruh Total Sertifikasi Guru terhadap Komitmen Guru

<i>Direct effect</i>		
$X \rightarrow Y_1$		
(p_2)	=	0,013
<i>Indirect effect:</i>		
$X \rightarrow Y_2 \rightarrow Y_1$		
$(p_1 \times p_3 = 0,488 \times 0,479)$	=	0,234
<i>Total Effect</i>		
<i>(Direct Effect + Indirect Effect = 0,013 + 0,234) = 0,247</i>		

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 23 di atas menunjukkan bahwa sertifikasi guru memberikan pengaruh langsung sebesar 0,013 dan pengaruh tak langsung sebesar 0,234, sehingga diperoleh pengaruh total sebesar $0,013 + 0,234 = \mathbf{0,247}$.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas menunjukkan bahwa sertifikasi guru lebih dari separuh terdiri atas kelompok lama sertifikasi 4-6 tahun, yaitu berjumlah 49 (57,0%) dari keseluruhan 86 subyek yang diteliti, disusul oleh kelompok lama sertifikasi 7-9 tahun, yang berjumlah 24 (27,9%). Hal ini menunjukkan bahwa program sertifikasi guru telah berlangsung cukup lama dan tentunya program ini mampu menghasilkan tenaga guru yang profesional, sebagaimana didefinisikan oleh Cully (E. Mulyasa, 2013: 25) “*a vocation in*

which professional knowledge of some department a learning science is used in its application to the other or in the practice of an art found it.” Pengertian ini mengandung makna bahwa profesional merupakan pekerjaan yang menggunakan teknik dan prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual, yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian dapat diabdikan bagi kemaslahatan masyarakat. Sehingga dari pengertian ini, guru sebagai profesi yang profesional terkait dengan suatu layanan dan pengabdian yang ditandai oleh keahlian, teknik dan prosedur yang mantap serta sikap kepribadian tertentu. Dengan demikian seorang guru yang profesional pada hakikatnya memiliki niat, kesadaran, pemahaman, kepedulian, dan komitmen yang tinggi untuk mengabdikan dirinya kepada masyarakat. Dengan sikap profesionalisme dalam mengajar guru mendapatkan kepuasan kerja dan berimplikasi menimbulkan komitmen guru yang tinggi.

Hasil analisis deskriptif membuktikan bahwa kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta mencapai skor rata-rata (mean) sebesar 4,28 pada skala Likert 1-5 dengan simpangan baku sebesar 0,508. Skor terendah (minimum) kepuasan kerja guru sebesar 3,00 dan skor terbesar (maksimum) sebesar 5,00 dengan rentang (*range*) sebesar $5,00 - 3,00 = 2,00$. Nilai mean 4,28 tergolong ke dalam kategori sangat tinggi ($X > 4,00$). Setelah data dikelompokkan, terdapat 64 (74,4%) guru dari keseluruhan 86 subyek yang diteliti yang masuk ke dalam kategori sangat tinggi, disusul 19 (22,1%) yang masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara lama sertifikasi dengan kepuasan kerja guru.

Guru yang puas dengan kerja dan profesinya sebagai guru tentu akan memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komitmen guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta mencapai skor rata-rata (mean) sebesar 4,30 pada skala Likert 1-5 dengan simpangan baku sebesar 0,335. Skor terendah (minimum) komitmen guru sebesar 3,29 dan skor terbesar (maksimum) sebesar 4,88 dengan rentang (*range*) sebesar $4,88 - 3,29 = 1,59$. Nilai mean 4,30 termasuk ke dalam kategori komitmen yang sangat tinggi ($X > 4,0$). Setelah data dikelompokkan, terdapat 72 (83,7%) dari keseluruhan 86 subyek yang diteliti masuk ke dalam kategori komitmen sangat tinggi, disusul 12 (14,0%) masuk ke dalam kategori komitmen tinggi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan adanya program sertifikasi guru yang cukup lama dan kepuasan guru serta komitmen guru yang sangat tinggi. Adapun pengaruhnya dapat dilihat dari hasil analisis jalur melalui model persamaan regresi ke-1 dan persamaan regresi ke-2 yang akan dibahas berikut ini.

1. Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Komitmen Guru SD (Hipotesis 1)

Hasil penelitian sehubungan dengan model regresi ke-2 menunjukkan bahwa sertifikasi guru tidak secara langsung memberikan pengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta (t statistik = 0,122, nilai $p = 0,903$). Greenberg (2011: 231) mengemukakan bahwa *“commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization and/or is unwilling to leave it.”* Jadi komitmen dalam hal ini adalah tingkat sejauh mana seorang individu mengidentifikasi diri dan terlibat

dengan organisasi dan tidak ingin meninggalkan organisasi itu. Seseorang akan tetap mendukung dan berkomitmen terhadap suatu organisasi apabila dia merasa puas dengan peran dan pekerjaannya dalam organisasi itu melalui pemenuhan segala kebutuhannya.

Sebagai makhluk sosial manusia perlu berinteraksi dengan sesamanya dan terbentuklah organisasi. Orang bergabung ke dalam suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Menurut teori kebutuhan Maslow, manusia terdorong bertindak untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu kebutuhan biologis/fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima dan dihargai, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (Adam Indrawijaya, 2009: 32-33). Jika dikaitkan dengan hasil penelitian, guru Sekolah Dasar akan memiliki komitmen yang tinggi jika guru tersebut puas dengan pekerjaannya, yaitu telah terpenuhi kebutuhan fisik, rasa aman terhadap pekerjaan dan profesi, adanya pengakuan dari masyarakat yang meningkatkan citra diri, dan pemenuhan kebutuhan pengembangan kemampuan dan keterampilan profesional sebagai wujud aktualisasi diri. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa sertifikasi guru tidak serta merta menimbulkan komitmen guru, namun pengaruhnya terjadi melalui *intervening variable* kepuasan kerja.

2. Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD (Hipotesis 2)

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa sertifikasi guru (yang diukur dengan lama sertifikasi) memiliki pengaruh yang positif dan bermakna terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta (angka statistik $t = 5,123$, $p = 0,000$). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat A.A

Anwar Prabu Mangkunegara dan Edy Sutrisno bahwa, faktor kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang guru hasil dari proses sertifikasi dapat menjadi salah satu faktor tumbuhnya kepuasan kerja seseorang. Selain itu, guru yang lulus sertifikasi juga akan mendapatkan sertifikat mengajar yaitu sebagai bukti atau pengakuan (status) bahwa guru memiliki kemampuan dan layak disebut sebagai seorang tenaga pendidik yang profesional. Pada gilirannya, pengakuan tersebut diharapkan dapat memberikan kebanggaan guru terhadap profesinya dan menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Guru yang meningkat rasa kebanggaan atas profesi dan eksistensi akan mendorong semangatnya dalam bekerja. Pengakuan tersebut juga sebagai perlindungan keamanan terhadap profesi guru, agar masyarakat sebagai pengguna jasa guru memiliki kepercayaan terhadap guru, bahwa guru yang bersertifikat adalah seseorang yang benar-benar kompeten dalam bidangnya.

Temuan penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Edy Sutrisno (2011: 80) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi dalam empat dimensi yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Melalui program sertifikasi guru memperoleh kepuasan kerja yang dihasilkan dari faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karena adanya jaminan keamanan dalam bekerja, dari faktor sosial karena adanya pengakuan dari masyarakat atas kemampuan dan keterampilan profesionalnya, dari faktor fisik karena kelengkapan kerja yang lebih terjamin, dan dari faktor finansial karena tunjangan sertifikasi yang dapat digunakan untuk mengembangkan karier dan taraf hidupnya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Guru SD (Hipotesis 3)

Selanjutnya, hasil analisis untuk pengujian hipotesis ke-3 menunjukkan nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja guru diperoleh sebesar 4,363 dengan signifikansi $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-3 didukung oleh fakta empiris yang diungkap oleh hasil penelitian. Temuan ini sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, yaitu bahwa manusia terdorong bertindak untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu kebutuhan biologis/fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima dan dihargai, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (Adam Indrawijaya, 2009: 32-33). Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa manusia bergabung dalam suatu organisasi adalah dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya. Jika kebutuhan-kebutuhannya dapat dipenuhi oleh suatu organisasi tempat ia bergabung, maka individu tersebut tentu akan berkomitmen lebih tinggi dan terus ingin bekerja di organisasi tersebut.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil studi Indriyani (2012) yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen guru, dengan koefisien korelasi $r=0,92$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen guru akan terwujud manakala dalam diri seorang guru merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Sehingga untuk memelihara komitmen, sekiranya perlu diperhatikan kepuasan kerja seorang guru.

4. Pengaruh Sertifikasi terhadap Komitmen Guru melalui *Intervening Variable* Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian sehubungan dengan model regresi ke-2 untuk pengujian hipotesis ke-4 menunjukkan bahwa sertifikasi tidak secara langsung memberikan pengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta, namun pengaruhnya dimediasi oleh *intervening variable* kepuasan kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari temuan bahwa pengaruh sertifikasi guru tidak bermakna terhadap komitmen guru (angka statistik $t = 0,122$, nilai $p = 0,903$). Sementara itu, sertifikasi guru memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja guru, dan kepuasan kerja guru berpengaruh secara bermakna terhadap komitmen guru. Temuan ini memberikan fakta empiris bahwa hipotesis ke-4 terdukung oleh temuan penelitian.

Greenberg (2011: 231) mengemukakan bahwa “*commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization and/or is unwilling to leave it.*” Jadi komitmen dalam hal ini adalah tingkat sejauh mana seorang individu mengidentifikasi diri dan terlibat dengan organisasi dan tidak ingin meninggalkan organisasi itu. Seseorang akan tetap mendukung dan berkomitmen terhadap suatu organisasi apabila dia merasa puas dengan peran dan pekerjaannya dalam organisasi itu melalui pemenuhan segala kebutuhannya. Sebagai makhluk sosial manusia perlu berinteraksi dengan sesamanya dan terbentuklah organisasi. Seseorang bergabung ke dalam suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Menurut teori kebutuhan Maslow, manusia terdorong bertindak untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu kebutuhan biologis/fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima dan dihargai,

kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (Adam Indrawijaya, 2009: 32-33). Jika dikaitkan dengan temuan penelitian, guru Sekolah Dasar akan memiliki komitmen yang tinggi jika guru tersebut puas dengan kerjanya, yaitu telah terpenuhi kebutuhan fisik, rasa aman terhadap pekerjaan dan profesi, adanya pengakuan dari masyarakat yang meningkatkan citra diri, dan pemenuhan kebutuhan pengembangan kemampuan dan keterampilan profesional sebagai wujud aktualisasi diri. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa sertifikasi guru tidak serta merta menimbulkan komitmen guru, namun pengaruhnya terjadi melalui *intervening variable* kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Nur Baeti (2015: 154-156) “Pengaruh Sertifikasi terhadap struktur kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kabupaten Sleman” yang memberikan gambaran bahwa sertifikasi memberikan pengaruh terhadap struktur kesejahteraan guru dan kepuasan kerja, dan kesejahteraan dan kepuasan kerja tersebut mendorong guru untuk semangat terlibat dalam berbagai kegiatan yang mendukung kinerja, salah satunya keterlibatan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang merupakan salah satu indikator dari komitmen guru terhadap pekerjaan.

5. Pengaruh Simultan (Serentak) Sertifikasi Guru dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Guru (Hipotesis kelima)

Hasil pengujian hipotesis ke-5 dengan uji F memberikan nilai F statistik sebesar 12,841 dengan nilai $p = 0,000$. Ini menunjukkan adanya fakta empiris yang mendukung hipotesis kelima bahwa, “terdapat pengaruh simultan (serentak)

yang signifikan dari sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SD.” Temuan ini sejalan dengan hasil pengujian hipotesis ke-1 dan ke-4 bahwa sertifikasi guru tidak serta-merta memberikan pengaruh terhadap komitmen guru. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Badrun Kartowagiran (2011) yang melakukan penelitian terhadap guru sertifikasi dari jenjang pendidikan TK, SD, SMP, dan SMA/SMK di Kabupaten Sleman. Hasil penelitian Badrun menunjukkan bahwa sebagian besar guru sertifikasi belum menunjukkan perubahan komitmen guru. Indikator perubahan tersebut antara lain: menelaah buku, menciptakan karya, mengikuti kursus, diklat dan forum ilmiah. Sama halnya untuk indikator aktivitas di organisasi pendidikan dan sosial, hanya sebagian kecil guru yang menjadi pengurus organisasi di lingkungan masyarakat dan organisasi pendidikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa, guru kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk meningkatkan kualitas diri. Guru kurang memiliki kesadaran untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melalui berbagai kegiatan yang dapat mendukung kinerjanya.

Namun setelah digabung dengan kepuasan kerja guru, variabel sertifikasi baru bisa memberikan efek serentak atau simultan yang bermakna terhadap komitmen guru. Ini sejalan dengan gagasan bahwa program sertifikasi guru yang diselenggarakan pemerintah bukan semata-mata hanya untuk menuntut guru agar memiliki profesionalitas dan komitmen kerja yang tinggi, namun juga merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memenuhi kepuasan kerja guru. Sebab guru yang telah lolos sertifikasi akan mendapatkan tunjangan tambahan (gaji). Selain itu, selama guru menjalankan sertifikasi juga mendapatkan pembinaan profesi,

dan kemudian akan memperoleh pengakuan sebagai tenaga yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya. Program ini diharapkan dapat mengangkat citra dan martabat seorang guru, sehingga dapat pula meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

F. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan pada penelitian ini antara lain:

1. Terdapat satu sekolah dasar, yaitu SDIT Luqman Hakim, yang berdasarkan peringkat mewakili kelompok UASDA terbaik, menolak untuk dijadikan sebagai subyek penelitian sehingga guru-guru bersertifikat pada Sekolah Dasar ini tidak diijinkan mengisi kuesioner. SDIT Luqman Hakim digantikan oleh SD Muhammadiyah Sukonandi I yang mewakili kelompok SD Swasta.
2. Penelitian ini belum mengungkapkan secara nyata faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru karena masih terdapat 78,2% variasi atau perubahan pada variabel komitmen guru yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas (sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru).

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian pada Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta, dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Sertifikasi guru tidak memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen guru (t statistik = 0,122, nilai $p = 0,903$).
2. Sertifikasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD (t statistik = 5,123, nilai $p = 0,000$).
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SD (t statistik = 4,363, nilai $p = 0,000$).
4. Sertifikasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel antara (*intevening variable*) (sertifikasi terhadap kepuasan kerja, t hitung = 5,123, $p = 0,000$; kepuasan kerja terhadap komitmen, t statistik 4,363, nilai $p = 0,000$).
5. Sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen guru (F statistik = 12,841 dengan nilai $p = 0,000$).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang disampaikan di atas, selanjutnya dapat diajukan beberapa saran berikut ini:

1. Program sertifikasi yang telah diselenggarakan selama ini belum mampu memberikan dampak atau pengaruh langsung terhadap komitmen guru. Sertifikasi guru ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD. Sementara itu, kepuasan kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Dengan demikian, para guru disarankan untuk menggunakan sumber daya program sertifikasi, terutama tunjangan sertifikasi untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui partisipasi pada program-program pendidikan, pelatihan dan pengembangan kompetensi.
2. Pemerintah yang dalam hal ini adalah pihak penyelenggara sertifikasi disarankan untuk melakukan reevaluasi atas proses pelaksanaan sertifikasi berkaitan dengan apakah visi dan misi dari program sertifikasi ini telah dilaksanakan dan dituangkan dalam proses dan kegiatan yang sesuai di lapangan sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran pihak penyelenggara dapat dicapai dan diwujudkan.
3. Terdapat faktor residu cukup besar pada variabel kepuasan kerja yang tak dapat dijelaskan oleh variabel sertifikasi guru (77,1%) dan juga residu pada variabel komitmen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel sertifikasi guru dan kepuasan kerja (78,2%). Penelitian di masa yang akan datang dapat mengkaji variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dan juga komitmen guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Adam Indrawijaya. (2009). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Agoes Dariyo. (2013). *Dasar-Dasar Pedagogi Modern*. Jakarta: PT Indeks
- Badrin Kartowagiran. (2011). "Kinerja Guru Profesional: Guru Pasca Sertifikasi." *Jurnal Cakrawala Pendidikan* (Th. XXX, Nomor 3). Universitas Negeri Yogyakarta. Hlm 463-473.
- Bachtiar Dwi Kurniawan. (2011). "Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru dalam Rangka Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kota Yogyakarta." *Jurnal Studi Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* (Vol. 2 No. 2). Hlm 278-299.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., & Wesson M.J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In the Workplace 4th*. USA: Mc Graw Hill Education.
- Desi Noor Indah. (2013). "Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang." *Hasil Penelitian Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Yogyakarta*: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- _____. (2008a). *Pedoman Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Dyd. (2013). "Tunjangan Sertifikasi Guru Terancam dicabut". Diakses dari <http://gunungkidulonline.com/guru-malas-mengajar-tunjangansertifikasiterancam-dicabut/> pada tanggal 19 Desember 2016.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- E. Mulyasa. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- _____. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2015). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fatchurrohman. (2012). "Pengaruh Sertifikasi bagi Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Salatiga." *Abstrak Hasil Penelitian Skripsi*. Jawa Tengah: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.
- Ferdinandus Apri. (2012). "Determinasi Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja, serta Pengalaman Kerja Guru terhadap Kualitas Pembelajaran di SMA Negeri 8 Denpasar." *Jurnal Penelitian Pascasarjana Undiksa* (Volume 3. Nomor 2). Hlm 1-19.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change 4th*. New York: Teachers Columbia University Press.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organization 10th*. Prentice Hall: Pearson Education.
- Hair, J.F. *Et al.* (1998). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ibrahim Bafadal. (2013). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Indriyani. (2012). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta." *Abstrak Hasil Penelitian Tesis Program Studi Ilmu Manajemen*. Surakarta: Program Pascasarjana STIE AUB Surakarta.
- Komang Ardana, dkk. (2013). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kunandar. (2007). *Guru Professional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior 10th*. USA: Mc Graw Hill Companies.
- Manpan Drajat & Ridwan Effendi. (2014). *Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta

- Marselus R. Payong. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: PT Indeks Jakarta
- Masnur Muslich. (2007). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mendiknas. (2009). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 10, Tahun 2009, tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan*.
- Mohammad Saroni. (2011). *Personal Branding Guru: Meningkatkan Kualitas dan Profesionalitas Guru*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- Neneng Apriliana. (2015). "Pengaruh Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul." *Hasil penelitian Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Nur Baeti. (2015). "Pengaruh Sertifikasi terhadap Struktur Kesejahteraan Guru dan Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kabupaten Sleman." *Hasil Penelitian Skripsi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Philip Suprastowo. (2013). "Kajian tentang Tingkat Ketidakhadiran Guru Sekolah Dasar dan Dampaknya terhadap Siswa." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* (Vol. 19 Nomor 1) Hlm 31-49 diakses dari: <http://litbang.kemdikbud.go.id/Data/jurnal/maret2013/3.pilip.pdf> pada tanggal Diakses tanggal 11 Desember 2015
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20, Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- _____. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14, Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen*.
- Reither, G., Egalite, A.J. (2014). "Licensure and Certification". *Encyclopedia of Education Economics and Finance*. Hlm: 434-437.
- Rozman, L., Koren, A. (2013). "Learning to Learn as a Key Competence and Setting Learning Goals". *International School of Social and Business Studies*. Slovenia.
- Saifuddin Azwar. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2006). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- _____. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutopo, M.T. (2013). “Dampak Sertifikasi Guru SMK terhadap Kinerja Guru.” *Laporan Akhir Penelitian Disertasi Doktor Program Studi Pendidikan Teknik Mesin*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sagala, S. (2011). *Kemampuan Professional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, & Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Triton PB. (2006). *Spss 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Veithzal Rivai, & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Wirawan .(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- World Bank. (2012). “Sertifikasi Guru di Indonesia: Peningkatan Pendapatan atau Cara untuk Meningkatkan Pembelajaran?.” Diakses dari www.wds.worldbank.org/.../732640BRI0BAHA00disclosed0100170120. Pada tanggal 30 November 2015.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: ANGKET SEBELUM UJI INSTRUMEN

IDENTITAS RESPONDEN (GURU)

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pangkat/Golongan :
Jabatan :
Tahun sertifikasi :
Lama sertifikasi : ☐ 1-3 Tahun
(hingga tahun 2016) ☐ 4-6 Tahun
☐ 7-9 Tahun
☐ ≥ 10 Tahun

Petunjuk Menjawab

Responden cukup memberi tanda silang (✓) pada pilihan jawaban yang telah tersedia, yang **sesuai** dengan keadaan atau kondisi yang dialami/dirasakan.

SL : Selalu
SR : Sering
KD : Kadang-kadang
JR : Jarang
TP : Tidak Pernah

Contoh :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya bangga bekerja sebagai guru.		✓			

SKALA 1 – KOMITMEN GURU

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya merasa terhormat bekerja sebagai guru.					
2	Saya hadir mengajar tepat waktu.					
3	Saya enggan membina kegiatan ekstrakurikuler siswa.					
4	Saya mengobservasi keunikan setiap peserta didik.					
5	Saya enggan hadir di rapat-rapat sekolah.					
6	Saya lupa membuat perencanaan pembelajaran.					
7	Saya mengajar dengan penuh semangat dan gembira.					
8	Saya meluangkan waktu untuk diskusi dengan siswa.					
9	Saya pulang lebih cepat dari jadwal yang seharusnya.					
10	Saya menggunakan berbagai metode mengajar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.					
11	Saya memperhatikan keunikan setiap siswa.					
12	Saya mengeluh karena beban mengajar guru.					
13	Bagi saya mengajar adalah tugas mulia.					
14	Saya enggan meluangkan waktu untuk kegiatan lomba-lomba antar sekolah.					
15	Saya kurang semangat mengikuti upacara bendera.					
16	Saya terlambat dalam mengevaluasi hasil belajar siswa.					
17	Saya mengajar karena terpaksa.					
18	Saya membuat lelucon ketika suasana kelas terlalu serius agar siswa lebih dapat menyerap pelajaran.					
19	Saya aktif membina siswa yang kurang dalam menerima pelajaran.					
20	Saya disiplin membuat persiapan administratif dalam mengajar.					

SKALA 2 – KEPUASAN KERJA GURU

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya merasa aman bekerja sebagai guru.					
2	Saya puas dengan gaji yang saya terima.					
3	Saya puas dengan tunjangan sertifikasi yang saya terima.					
4	Saya merasa masyarakat kurang menghargai profesi saya sebagai guru.					
5	Gaji dan tunjangan sertifikasi menimbulkan rasa aman bekerja sebagai guru.					
6	Pengakuan sertifikasi dari pemerintah meningkatkan status saya sebagai guru.					
7	Gaji dan tunjangan sertifikasi memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesional.					
8	Profesi guru memberikan jaminan kepastian.					
9	Saya melakukan pekerjaan sampingan untuk menutup kebutuhan hidup.					
10	Keterampilan mengajar membuat saya puas dan bangga.					
11	Masyarakat kurang menghargai kompetensi saya sebagai guru.					
12	Saya puas dengan pengakuan dari pemerintah atas kompetensi dan keterampilan saya.					
13	Saya merasa pemerintah kurang memperhatikan kebutuhan pengembangan keterampilan guru.					
14	Gaji yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan hidup.					
15	Profesi guru tidak memberikan jaminan keamanan					
16	Gaji dan tunjangan yang saya terima meningkatkan status sosial saya.					
17	Sekolah memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan.					
18	Tunjangan sertifikasi memberikan jaminan rasa aman bekerja.					

LAMPIRAN 2: ANGKET SETELAH UJI INSTRUMEN

IDENTITAS RESPONDEN (GURU)

Nama : _____

Umur : _____

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan

Pangkat/Golongan : _____

Jabatan : _____

Tahun sertifikasi : _____

Lama sertifikasi : ☐ 1-3 Tahun
(hingga tahun 2016) ☐ 4-6 Tahun
☐ 7-9 Tahun
☐ ≥ 10 Tahun

Petunjuk Menjawab

Responden cukup memberi tanda silang (✓) pada pilihan jawaban yang telah tersedia, yang **sesuai** dengan keadaan atau kondisi yang dialami/dirasakan.

SL : Selalu
SR : Sering
KD : Kadang-kadang
JR : Jarang
TP : Tidak Pernah

Contoh :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya bangga bekerja sebagai guru.		✓			

SKALA-1 KOMITMEN GURU

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya merasa terhormat bekerja sebagai guru.					
2	Saya hadir mengajar tepat waktu.					
3	Saya enggan membina kegiatan ekstrakurikuler siswa.					
4	Saya mengobservasi keunikan setiap peserta didik.					
5	Saya enggan hadir di rapat-rapat sekolah.					
6	Saya mengajar dengan penuh semangat dan gembira.					
7	Saya meluangkan waktu untuk diskusi dengan siswa.					
8	Saya pulang lebih cepat dari jadwal yang seharusnya.					
9	Saya menggunakan berbagai metode mengajar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.					
10	Saya memperhatikan keunikan setiap siswa.					
11	Saya mengeluh karena beban mengajar guru.					
12	Bagi saya mengajar adalah tugas mulia.					
13	Saya kurang semangat mengikuti upacara bendera.					
14	Saya terlambat dalam mengevaluasi hasil belajar siswa.					
15	Saya mengajar karena terpaksa.					
16	Saya membuat lelucon ketika suasana kelas terlalu serius agar siswa lebih dapat menyerap pelajaran.					
17	Saya aktif membina siswa yang kurang dalam menerima pelajaran.					

SKALA 2 – KEPUASAN KERJA GURU

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya merasa aman bekerja sebagai guru.					
2	Saya puas dengan gaji yang saya terima.					
3	Saya puas dengan tunjangan sertifikasi yang saya terima.					
4	Saya merasa masyarakat kurang menghargai profesi saya sebagai guru.					
5	Gaji dan tunjangan sertifikasi menimbulkan rasa aman bekerja sebagai guru.					
6	Pengakuan sertifikasi dari pemerintah meningkatkan status saya sebagai guru.					
7	Gaji dan tunjangan sertifikasi memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesional.					
8	Profesi guru memberikan jaminan kepastian.					
9	Keterampilan mengajar membuat saya puas dan bangga.					
10	Masyarakat kurang menghargai kompetensi saya sebagai guru.					
11	Saya puas dengan pengakuan dari pemerintah atas kompetensi dan keterampilan saya.					
12	Saya merasa pemerintah kurang memperhatikan kebutuhan pengembangan keterampilan guru.					
13	Profesi guru tidak memberikan jaminan keamanan.					
14	Sekolah memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan.					
15	Tunjangan sertifikasi memberikan jaminan rasa aman bekerja.					

---oo0o--

LAMPIRAN 3																					
DATA UJI VALIDITAS DAN REABILITAS KOMITMEN GURU																					
R/Q	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	JML
1	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	2	5	4	5	3	4	3	83
2	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	1	5	5	5	3	3	5	85
3	5	5	5	4	5	1	5	3	5	4	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	84
4	2	5	5	2	5	4	5	2	2	4	3	5	5	1	5	5	5	5	4	5	79
5	5	5	5	4	5	1	5	3	5	4	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	84
6	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	2	5	4	5	3	4	3	83
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	76
8	5	5	5	4	5	1	5	3	5	4	5	5	5	1	5	5	5	3	3	1	80
9	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	2	5	5	5	4	4	3	83
10	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	2	5	5	5	4	4	3	83
11	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	2	5	3	4	3	3	3	3	4	65
12	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	1	4	3	4	4	4	5	81
13	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5	87
14	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	5	3	5	4	4	4	86
15	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	88
16	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	72
17	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	4	76
18	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	4	76
19	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	1	5	4	5	3	5	5	86
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	96
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	96
22	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	87
23	4	5	2	4	4	1	5	4	4	3	5	3	5	3	1	3	5	4	5	5	75
24	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	1	5	3	5	5	5	3	88
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	95
26	5	4	3	3	4	4	5	2	5	5	4	1	5	3	5	4	5	3	3	3	76
27	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	1	5	3	5	3	5	5	85
28	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	94
29	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	5	1	4	3	4	4	1	5	81
30	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	63

	DATA UJI VALIDITAS DAN REABILITAS KEPUASAN KERJA																		
R/Q	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	JML
1	4	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	82
2	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	82
4	2	3	3	4	2	2	2	3	5	2	4	3	4	5	5	4	4	2	59
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	82
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	72
8	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	81
9	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
10	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
11	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	68
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
13	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	1	4	4	5	4	68
14	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	76
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	86
16	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	63
17	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	3	4	3	3	2	4	4	5	70
18	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	3	4	3	3	2	4	4	5	70
19	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	81
20	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	86
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	86
23	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	79
24	5	3	5	3	5	5	5	4	1	5	3	5	5	3	3	5	5	4	74
25	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	80
26	5	5	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	62
27	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	83
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	86
29	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	82
30	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	59

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS (KOMITMEN GURU)

Reliability

		Notes
Output Created		05-Mar-2016 19:47:54
Comments		
Input	Data	D:\BISMILLAH\YONA\UJICOBAINSTRUMEN\Uji Valid Komitmen Guru.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=QKG01 QKG02 QKG03 QKG04 QKG05 QKG06 QKG07 QKG08 QKG09 QKG10 QKG11 QKG12 QKG13 QKG14 QKG15 QKG16 QKG17 QKG18 QKG19 QKG20 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.032
	Elapsed Time	0:00:00.031
[DataSet0] D:\BISMILLAH\YONA\UJICOBAINSTRUMEN\Uji Valid Komitmen Guru.sav		

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
QKG01	4.60	.675	30
QKG02	4.53	.571	30
QKG03	4.27	.980	30
QKG04	3.90	.885	30
QKG05	4.67	.606	30
QKG06	3.60	1.329	30
QKG07	4.67	.606	30
QKG08	3.80	.887	30
QKG09	4.37	.809	30
QKG10	4.17	.592	30
QKG11	4.20	.847	30
QKG12	4.00	1.083	30
QKG13	4.93	.254	30
QKG14	1.73	.785	30
QKG15	4.57	.858	30
QKG16	4.00	.871	30
QKG17	4.70	.596	30
QKG18	3.70	.794	30
QKG19	3.90	.960	30
QKG20	4.13	1.042	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QKG01	77.83	59.661	.324	.818
QKG02	77.90	58.300	.558	.810
QKG03	78.17	55.316	.495	.809
QKG04	78.53	55.016	.586	.804
QKG05	77.77	57.426	.620	.807
QKG06	78.83	57.592	.205	.834
QKG07	77.77	57.289	.636	.807
QKG08	78.63	57.137	.416	.814
QKG09	78.07	56.823	.494	.810
QKG10	78.27	57.720	.603	.808
QKG11	78.23	53.978	.707	.798
QKG12	78.43	55.220	.441	.813
QKG13	77.50	61.776	.415	.820
QKG14	80.70	71.528	-.651	.860
QKG15	77.87	56.051	.522	.808
QKG16	78.43	56.599	.468	.811
QKG17	77.73	57.237	.655	.806
QKG18	78.73	57.926	.408	.814
QKG19	78.53	56.189	.444	.812
QKG20	78.30	58.010	.277	.823

LAMPIRAN 5
HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS (KEPUASAN KERJA)

Reliability

Notes		
Output Created		05-Mar-2016 22:27:11
Comments		
Input	Data	D:\BISMILLAH\YONA\UJICOBAINSTRUMEN\Uji Valid Kepuasan Guru.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=QKK01 QKK02 QKK03 QKK04 QKK05 QKK06 QKK07 QKK08 QKK09 QKK10 QKK11 QKK12 QKK13 QKK14 QKK15 QKK16 QKK17 QKK18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.031

[DataSet0] D:\BISMILLAH\YONA\UJICOBAINSTRUMEN\Uji Valid Kepuasan Guru.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
QKK01	4.57	.774	30
QKK02	4.20	.847	30
QKK03	4.40	.770	30
QKK04	3.83	1.206	30
QKK05	4.40	.894	30
QKK06	4.37	.850	30
QKK07	4.27	.828	30
QKK08	4.20	.887	30
QKK09	4.20	1.064	30
QKK10	4.27	.868	30
QKK11	3.97	.850	30
QKK12	4.40	.770	30
QKK13	3.93	.907	30
QKK14	3.53	1.224	30
QKK15	4.23	.971	30
QKK16	4.00	.947	30
QKK17	4.33	.711	30
QKK18	4.43	.817	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QKK01	70.97	96.654	.610	.905
QKK02	71.33	95.609	.616	.905
QKK03	71.13	93.844	.811	.901
QKK04	71.70	94.838	.436	.912
QKK05	71.13	91.982	.802	.900
QKK06	71.17	93.454	.752	.901
QKK07	71.27	93.099	.798	.900
QKK08	71.33	96.644	.522	.907
QKK09	71.33	102.092	.154	.919
QKK10	71.27	92.823	.774	.901
QKK11	71.57	94.461	.687	.903
QKK12	71.13	93.430	.840	.900
QKK13	71.60	96.593	.511	.908
QKK14	72.00	99.862	.211	.920
QKK15	71.30	94.493	.588	.906
QKK16	71.53	100.326	.280	.914
QKK17	71.20	96.441	.686	.904
QKK18	71.10	92.783	.831	.900

LAMPIRAN 6: DATA PENELITIAN

No Resp	Nama	Umur	JK	Pangkat	Jabatan	Tahun STF	Lama STF
1	Ellik Istiani	32	2	III/A	Guru Kelas	2013	1
2	Nurchayu Ningsih	42	2	III/C	Guru Kelas	2010	2
3	Tri Krismilah	38	2	III/C	Guru Kelas	2010	2
4	Anna Enny M	46	2	IV/A	Guru	2007	3
5	Farida Khuril M	38	2	III/C	Guru Kelas	2010	2
6	Susana Rubiyem	58	2	IV/A	Guru	2008	3
7	Sri Sukartinah	58	2	IV/A	Guru	2009	3
8	Umanah	53	2	IV/A	Guru	2008	3
9	Sri Maryati	56	2	IV/A	Guru Kelas	2009	3
10	Niken Dyah L	57	2	IV/A	Guru Kelas	2009	3
11	Haryanti	45	2	IV/A	Guru Kelas	2008	3
12	Sri Eko Retno	57	2	IV/A	Guru Kelas	2009	3
13	Walyanta	51	1	IV/A	Guru	2011	2
14	Warifah Yuniati	57	2	IV/A	Guru	2009	3
15	Agustina Tripusminarni	50	2	III/C	Guru	2009	3
16	Muhammad Zahridin	51	1	IV/A	Guru	2009	3
17	Sri Wahyu A	57	2	IV/A	Guru	2009	3
18	Rustinah	59	2	IV/A	Guru	2009	3
19	Astuti Rahayu	56	2	IV/A	Guru	2006	4
20	Sri Mulatsih	49	2	IV/A	Guru	2009	3
21	Sri Rahayu Ratnaningsih	38	2	III/A	Guru	2011	2
22	Jumanah	57	2	IV/A	Guru	2009	3
23	Endang Sri Lestari	37	2	III/A	Guru	2011	2
24	Marsinah	51	2	IV/B	Guru	2009	3
25	Ririk Kuntoro	43	1	III/B	Guru Penjas	2010	2
26	Sudjimin	57	1	IV/A	Guru	2010	2
27	Fransisca Caroling S	36	2	IV/A	Guru	2010	2
28	M Sigit Rudiyanata	39	1	III/A	Guru	2014	1
29	Sugi Astuti	57	2	IV/A	Guru	2007	3
30	Retna Miasih	52	2	III/A	Guru	2015	1
31	R Abu Wahib	55	1	III/D	Guru	2013	1
32	Istadi	56	1	IV/A	Guru	2009	3
33	Sri Puji Harjanti	57	2	IV/A	Guru	2009	3
34	Maslikhah	53	2		Guru Kelas	2011	2
35	Wahyuni Heri S	54	2	IV/A	Guru	2010	2
36	Bambang Edi I	57	1	IV/A	Guru	2009	3
37	Suwarti	50	2	IV/A	Guru	2010	2
38	Ambar Indarti N	56	2	IV/A	Guru	2010	2

39	Theresia Susuwati	54	2		Guru	2012	2
40	Clara Emanuela S	58	2	IV/A	Guru	2009	3
41	Pamuji Raharjo	52	1		Guru	2011	2
42	Cristina S	40	2	III/B	Guru	2014	1
43	Rujiman	39	1		Guru	2013	1
44	Siti Barokah	44	2	III/C	Guru	2013	1
45	Siti Rbiah	42	2	III/C	Guru	2011	2
46	Puji Wahyuni B	44	2		Guru	2010	2
47	Partiyah Yuniarti	53	2		Guru	2013	1
48	Tri Hastuti	56	2	IV/A	Guru	2009	3
49	Yuki Sukiman	40	1		Guru	2010	2
50	Setyarini	38	2		Guru	2011	2
51	Roma Sukarno	36	1		Penjas	2011	2
52	Purwahid	44	1		Guru	2011	2
53	Rina Nurhidayati	37	2		Guru	2011	2
54	Rina Suci	35	2		Guru	2012	2
55	Gustina Widiastuti	38	2		Guru Kelas	2011	2
56	Heni Cahyaningrum	38	2		Guru Kelas	2012	2
57	Ulfah Hidayati	46	2		Guru Kelas	2010	2
58	Maisaroh	42	2		Guru Kelas	2011	2
59	Jarno	33	1		Guru	2013	1
60	Nurul Annisa	38	2		Guru Kelas	2010	2
61	Menik Kamrina	45	2		Kepsek	2012	2
62	Rani Hidayatun	33	2		Guru Kelas	2012	2
63	Budiyati	56	2	IV/A	guru	2007	3
64	Rasmini	58	2	IV/A	Guru	2008	3
65	Anis Rofiah	41	2		Guru Kelas	2012	2
66	Suni Fatmah	48	2		Guru Kelas	2012	2
67	Umi Hasanah	39	2		Guru Kelas	2013	1
68	Benni Oktiyanto	47	1		G Penjas	2010	2
69	Hadi Nuryanto	51	1		Guru Kelas	2010	2
70	Marmiani	52	2		Guru Kelas	2011	2
71	Kadarwati	48	2		Guru Kelas	2011	2
72	Ani Sulistyaningsih	45	2		Guru Kelas	2011	2
73	Eni Wahyuni	42	2		Guru Kelas	2012	2
74	Siti Khazaifah	45	2		Guru Kelas	2011	2
75	Patmiyati	45	2		Guru Kelas	2011	2
76	Amroni Supriyadi	48	1		Guru Kelas	2010	2
77	Emi Kurniawati	42	2		Guru Kelas	2010	2
78	Fitri Wiji Utami	51	2		Guru Kelas	2010	2
79	Nurul Hidayati	45	2		Guru Kelas	2010	2

80	Sumaryati	51	2		Guru Kelas	2010	2
81	Cahyono	52	1		Guru Kelas	2010	2
82	Siti Maisaroh	51	2		Guru Kelas	2011	2
83	Noor Istiati	40	2		Guru Kelas	2010	2
84	Tri susi Irawati	42	2		Guru Kelas	2010	2
85	Hamid	42	1		Guru Kelas	2013	1
86	Umiyati	39	2		Guru Kelas	2013	1

DATA PENELITIAN (KOMITMEN GURU)

No Resp	KOMITMEN																	JML	Mean
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17		
1	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4	67	3,94
2	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4	68	4,00
3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	2	3	58	3,41
4	5	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	70	4,12
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	77	4,53
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	67	3,94
7	5	5	2	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	72	4,24
8	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5	3	4	71	4,18
9	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	77	4,53
10	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	77	4,53
11	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	75	4,41
12	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	75	4,41
13	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	73	4,29
14	5	5	5	5	2	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	75	4,41
15	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	75	4,41
16	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	79	4,65
17	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	75	4,41
18	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	79	4,65
19	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	78	4,59
20	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	4	75	4,41
21	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	74	4,35

22	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	75	4,41
23	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	68	4,00
24	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	73	4,29
25	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	3	76	4,47
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	81	4,76
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	5	4	5	75	4,41
28	5	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	66	3,88
29	5	5	2	5	1	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	2	4	65	3,82
30	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	80	4,71
31	5	5	2	5	1	5	4	3	2	3	3	5	1	1	5	2	4	56	3,29
32	5	4	4	4	4	5	4	1	4	5	2	5	5	4	5	4	4	69	4,06
33	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	79	4,65
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	77	4,53
35	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	76	4,47
36	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	74	4,35
37	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	77	4,53
38	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	80	4,71
39	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	77	4,53
40	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	74	4,35
41	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	75	4,41
42	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	4,88
43	4	4	3	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	64	3,76
44	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	73	4,29
45	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	73	4,29

46	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	76	4,47
47	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	77	4,53
48	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	78	4,59
49	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	71	4,18
50	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	80	4,71
51	5	5	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	70	4,12
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	83	4,88
53	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	73	4,29
54	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	65	3,82
55	5	5	2	3	1	1	5	1	1	4	4	5	5	5	5	2	2	56	3,29
56	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	69	4,06
57	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	2	2	71	4,18
58	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	2	5	5	4	4	65	3,82
59	5	4	2	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	3	5	2	3	62	3,65
60	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	68	4,00
61	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	79	4,65
62	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	73	4,29
63	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82	4,82
64	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	75	4,41
65	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	78	4,59
66	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	74	4,35
67	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	81	4,76
68	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	70	4,12
69	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	72	4,24

70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69	4,06
71	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	66	3,88
72	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	79	4,65
73	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	74	4,35
74	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	75	4,41
75	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	75	4,41
76	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	77	4,53
77	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	76	4,47
78	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	72	4,24
79	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	78	4,59
80	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	71	4,18
81	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	77	4,53
82	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	73	4,29
83	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	74	4,35
84	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	70	4,12
85	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	3	67	3,94
86	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	63	3,71

DATA PENELITIAN (KEPUASAN KERJA)

No Resp	KEPUASAN KERJA															JML	Mean
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15		
1	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	2	3	5	5	3	60	4,00
2	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	2	3	5	4	3	59	3,93
3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	48	3,20
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
5	5	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	4	2	45	3,00
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	61	4,07
7	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	71	4,73
8	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	70	4,67
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	65	4,33
10	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	65	4,33
11	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	67	4,47
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62	4,13
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74	4,93
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00

21	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	68	4,53
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
23	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	59	3,93
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	72	4,80
25	5	5	5	2	5	5	5	4	5	1	5	1	5	5	5	63	4,20
26	5	5	5	2	5	5	5	4	5	1	5	1	5	5	5	63	4,20
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74	4,93
28	5	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	59	3,93
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74	4,93
31	5	5	5	1	5	5	5	5	4	1	3	1	4	5	5	59	3,93
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	72	4,80
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74	4,93
34	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	59	3,93
35	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	68	4,53
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	55	3,67
37	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	71	4,73
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
39	5	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	55	3,67
40	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	66	4,40
41	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	69	4,60
42	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	4,73
43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	57	3,80
44	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	63	4,20
45	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	63	4,20

46	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	4	5	66	4,40
47	5	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	3	49	3,27
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62	4,13
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58	3,87
50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	72	4,80
51	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	60	4,00
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	4,07
54	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	55	3,67
55	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	54	3,60
56	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	50	3,33
57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	70	4,67
58	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	50	3,33
59	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	60	4,00
60	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	3	3	5	3	4	57	3,80
61	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	68	4,53
62	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	63	4,20
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74	4,93
64	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73	4,87
65	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	65	4,33
66	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	61	4,07
67	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61	4,07
68	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	56	3,73
69	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	62	4,13
70	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3,87

71	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	63	4,20
72	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	2	5	4	63	4,20
73	4	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	61	4,07
74	4	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	61	4,07
75	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	66	4,40
76	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	66	4,40
77	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	63	4,20
78	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	64	4,27
79	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	61	4,07
80	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	61	4,07
81	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	66	4,40
82	4	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	61	4,07
83	4	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	61	4,07
84	3	3	4	5	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	53	3,53
85	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	55	3,67
86	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	54	3,60

LAMPIRAN 7: DATA KATEGORISASI

No Resp	X_SG	Y1_KG	Y2_KKG	Kat_Umur	Kat_KG	Kat_KKG	RES_1	RES_2
1	1	3,94	4	25-35 tahun	Tinggi (3,33- 3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,14973	-0,26262
2	2	4	3,93	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,29224	-0,18721
3	2	3,41	3,2	36-45 tahun	Tinggi (3,33- 3,99)	Sedang (2,67-3,32)	-1,02224	-0,54632
4	3	4,12	5	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,4058	-0,41236
5	2	4,53	3	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sedang (2,67-3,32)	-1,22224	0,63694
6	3	3,94	4,07	> 55 tahun	Tinggi (3,33- 3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,5242	-0,29822
7	3	4,24	4,73	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,1358	-0,20696
8	3	4,18	4,67	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,0758	-0,24799
9	3	4,53	4,33	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,2642	0,20955
10	3	4,53	4,33	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,2642	0,20955
11	3	4,41	4,47	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,1242	0,04527
12	3	4,41	4,13	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,4642	0,15281
13	2	4,29	5	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,77776	-0,23563
14	3	4,41	5	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,4058	-0,12236
15	3	4,41	5	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,4058	-0,12236
16	3	4,65	5	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,4058	0,11764
17	3	4,41	5	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,4058	-0,12236
18	3	4,65	5	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,4058	0,11764
19	4	4,59	4,93	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,03617	0,07305
20	3	4,41	5	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,4058	-0,12236
21	2	4,35	4,53	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,30776	-0,02698

22	3	4,41	5	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,4058	-0,12236
23	2	4	3,93	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,29224	-0,18721
24	3	4,29	4,8	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,2058	-0,1791
25	2	4,47	4,2	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,02224	0,1974
26	2	4,76	4,2	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,02224	0,4874
27	2	4,41	4,93	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,70776	-0,09349
28	1	3,88	3,93	36-45 tahun	Tinggi (3,33- 3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	0,07973	-0,30048
29	3	3,82	5	> 55 tahun	Tinggi (3,33- 3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,4058	-0,71236
30	1	4,71	4,93	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	1,07973	0,21324
31	1	3,29	3,93	46-55 tahun	Sedang (2,67-3,32)	Tinggi (3,33- 3,99)	0,07973	-0,89048
32	3	4,06	4,8	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,2058	-0,4091
33	3	4,65	4,93	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,3358	0,13978
34	2	4,53	3,93	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,29224	0,34279
35	2	4,47	4,53	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,30776	0,09302
36	3	4,35	3,67	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,9242	0,2383
37	2	4,53	4,73	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,50776	0,08977
38	2	4,71	5	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,77776	0,18437
39	2	4,53	3,67	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,55224	0,42503
40	3	4,35	4,4	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,1942	0,00741
41	2	4,41	4,6	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,37776	0,01088
42	1	4,88	4,73	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,87973	0,4465
43	1	3,76	3,8	36-45 tahun	Tinggi (3,33- 3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,05027	-0,37936
44	1	4,29	4,2	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,34973	0,02413
45	2	4,29	4,2	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,02224	0,0174
46	2	4,47	4,4	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,17776	0,13414

47	1	4,53	3,27	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sedang (2,67-3,32)	-0,58027	0,55827
48	3	4,59	4,13	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,4642	0,33281
49	2	4,18	3,87	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,35224	0,01177
50	2	4,71	4,8	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,57776	0,24763
51	2	4,12	4	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,22224	-0,08935
52	2	4,88	5	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,77776	0,35437
53	2	4,29	4,07	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,15224	0,05851
54	2	3,82	3,67	25-35 tahun	Tinggi (3,33- 3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,55224	-0,28497
55	2	3,29	3,6	36-45 tahun	Sedang (2,67-3,32)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,62224	-0,79283
56	2	4,06	3,33	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,89224	0,06256
57	2	4,18	4,67	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,44776	-0,24126
58	2	3,82	3,33	36-45 tahun	Tinggi (3,33- 3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,89224	-0,17744
59	1	3,65	4	25-35 tahun	Tinggi (3,33- 3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,14973	-0,55262
60	2	4	3,8	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,42224	-0,14609
61	2	4,65	4,53	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,30776	0,27302
62	2	4,29	4,2	25-35 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,02224	0,0174
63	3	4,82	4,93	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,3358	0,30978
64	3	4,41	4,87	> 55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,2758	-0,08124
65	2	4,59	4,33	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,10776	0,27628
66	2	4,35	4,07	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,15224	0,11851
67	1	4,76	4,07	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,21973	0,53524
68	2	4,12	3,73	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,49224	-0,00395
69	2	4,24	4,13	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,09224	-0,01046
70	2	4,06	3,87	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,35224	-0,10823
71	2	3,88	4,2	46-55 tahun	Tinggi (3,33- 3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,02224	-0,3926

72	2	4,65	4,2	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,02224	0,3774
73	2	4,35	4,07	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,15224	0,11851
74	2	4,41	4,07	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,15224	0,17851
75	2	4,41	4,4	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,17776	0,07414
76	2	4,53	4,4	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,17776	0,19414
77	2	4,47	4,2	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,02224	0,1974
78	2	4,24	4,27	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,04776	-0,05474
79	2	4,59	4,07	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,15224	0,35851
80	2	4,18	4,07	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,15224	-0,05149
81	2	4,53	4,4	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	0,17776	0,19414
82	2	4,29	4,07	46-55 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,15224	0,05851
83	2	4,35	4,07	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Sangat Tinggi (>3,99)	-0,15224	0,11851
84	2	4,12	3,53	36-45 tahun	Sangat Tinggi (>3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,69224	0,05931
85	1	3,94	3,67	36-45 tahun	Tinggi (3,33- 3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,18027	-0,15824
86	1	3,71	3,6	36-45 tahun	Tinggi (3,33- 3,99)	Tinggi (3,33- 3,99)	-0,25027	-0,3661

LAMPIRAN 8: HASIL SPSS *VERSI 20* (DATA DESKRIPTIF)

Frequencies

Notes		
Output Created		29-MAR-2016 17:46:08
Comments		
	Data	D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH
		\spss\Bismillah Data
		Penelitian.sav
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	86
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=umur /STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0] D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data
Penelitian.sav

Statistics

Umur		
N	Valid	86
	Missing	0
Mean		47,21
Median		47,50
Mode		57
Std. Deviation		7,647
Range		27
Minimum		32
Maximum		59

Umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
32	1	1,2	1,2	1,2
33	2	2,3	2,3	3,5
35	1	1,2	1,2	4,7
36	2	2,3	2,3	7,0
37	2	2,3	2,3	9,3
38	7	8,1	8,1	17,4
39	4	4,7	4,7	22,1
40	3	3,5	3,5	25,6
41	1	1,2	1,2	26,7
42	7	8,1	8,1	34,9
43	1	1,2	1,2	36,0
44	3	3,5	3,5	39,5
45	6	7,0	7,0	46,5
46	2	2,3	2,3	48,8
47	1	1,2	1,2	50,0
48	3	3,5	3,5	53,5
49	1	1,2	1,2	54,7
50	2	2,3	2,3	57,0
51	7	8,1	8,1	65,1
52	4	4,7	4,7	69,8
53	3	3,5	3,5	73,3
54	2	2,3	2,3	75,6
55	1	1,2	1,2	76,7
56	6	7,0	7,0	83,7
57	9	10,5	10,5	94,2
58	4	4,7	4,7	98,8
59	1	1,2	1,2	100,0
Total	86	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kat_umur
  /BARCHART FREQ
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes

Output Created	29-MAR-2016 17:59:20
Comments	
Data	D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLA
Active Dataset	H\spss\Bismillah Data
Filter	Penelitian.sav
Weight	DataSet0
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	<none>
File	<none>
Definition of Missing	86
Cases Used	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Statistics are based on all cases with valid data.
Resources	FREQUENCIES
	VARIABLES=Kat_umur
	/BARChart FREQ
	/ORDER=ANALYSIS.
	00:00:05,04
	00:00:04,57

[DataSet0] D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data
Penelitian.sav

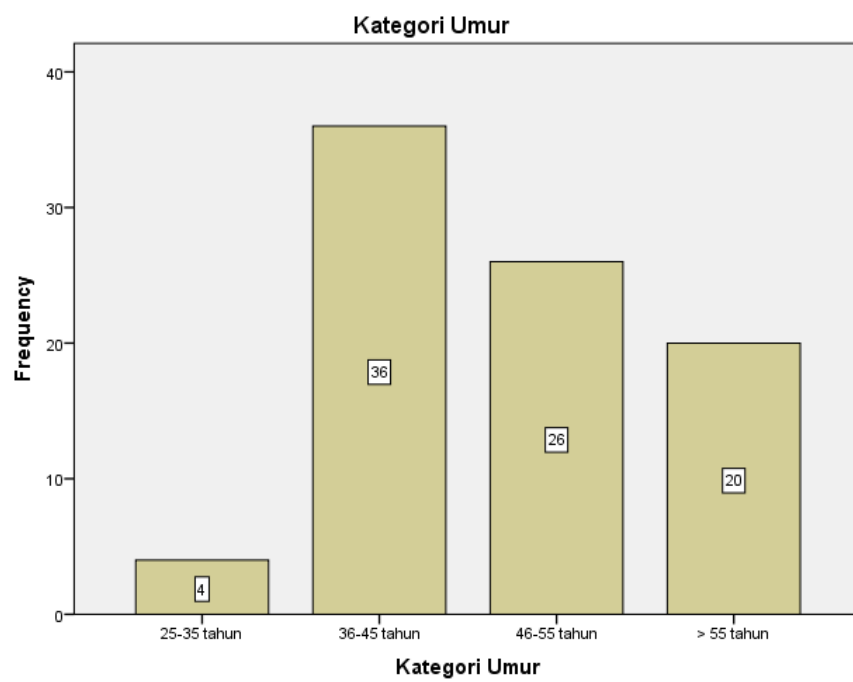
Statistics

Kategori Umur

N	Valid	86
	Missing	0

Kategori Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35 tahun	4	4,7	4,7	4,7
36-45 tahun	36	41,9	41,9	46,5
46-55 tahun	26	30,2	30,2	76,7
> 55 tahun	20	23,3	23,3	100,0
Total	86	100,0	100,0	



```
FREQUENCIES VARIABLES=JK X_SG  
  /PIECHART FREQ  
  /ORDER=ANALYSIS.
```


Frequencies

Notes

Output Created	29-MAR-2016 20:26:14
Comments	
Data	D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLA
Active Dataset	H\spss\Bismillah Data
Filter	Penelitian.sav
Weight	DataSet0
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	<none>
File	<none>
Definition of Missing	86
Cases Used	User-defined missing values are treated as missing.
	Statistics are based on all cases with valid data.
	FREQUENCIES
	VARIABLES=JK X_SG
	/PIECHART FREQ
	/ORDER=ANALYSIS.
Processor Time	00:00:01,69
Elapsed Time	00:00:01,57

[DataSet0] D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data
Penelitian.sav

Statistics

	Jenis Kelamin	Lama Sertifikasi
N Valid	86	86
Missing	0	0

Frequency Table

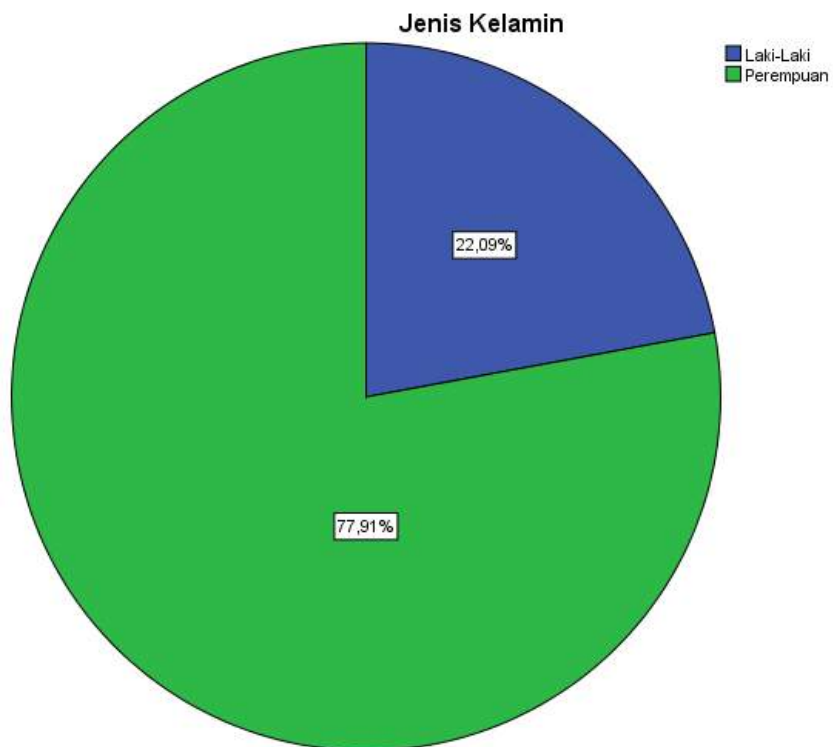
Jenis Kelamin

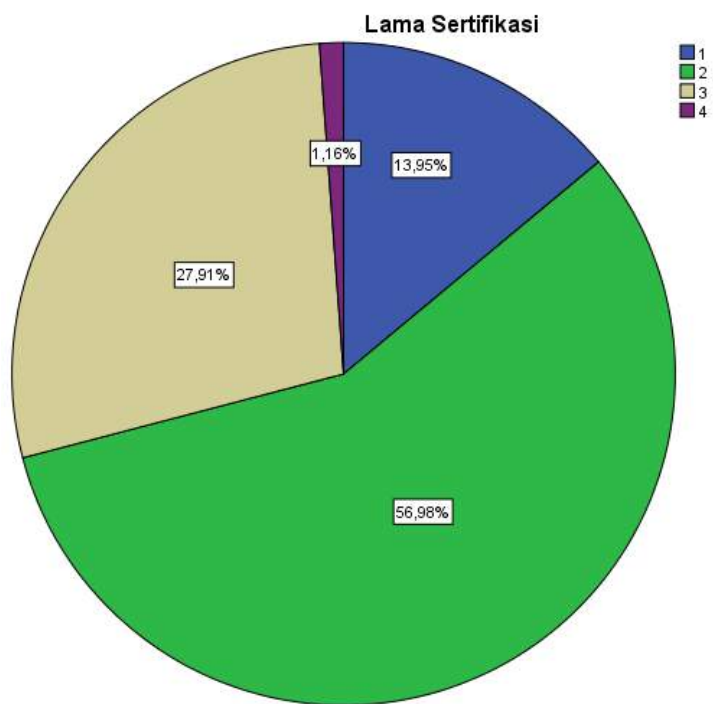
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	19	22,1	22,1	22,1
Valid Perempuan	67	77,9	77,9	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Lama Sertifikasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	14,0	14,0	14,0
2	49	57,0	57,0	70,9
Valid 3	24	27,9	27,9	98,8
4	1	1,2	1,2	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Pie Chart





```

FREQUENCIES VARIABLES=Y1_KG Y2_KKG
  /STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Output Created		29-MAR-2016 20:40:46
Comments		
	Data	D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLA
		H\spss\Bismillah Data
		Penelitian.sav
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	86
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1_KG Y2_KKG /STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0] D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data
Penelitian.sav

Statistics

	Komitmen Guru	Kepuasan Kerja Guru
N Valid	86	86
Missing	0	0
Mean	4,2999	4,2828
Median	4,3500	4,2000
Mode	4,41	5,00
Std. Deviation	,33502	,50784
Range	1,59	2,00
Minimum	3,29	3,00
Maximum	4,88	5,00

Frequency Table

Komitmen Guru				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,29	2	2,3	2,3	2,3
3,41	1	1,2	1,2	3,5
3,65	1	1,2	1,2	4,7
3,71	1	1,2	1,2	5,8
3,76	1	1,2	1,2	7,0
3,82	3	3,5	3,5	10,5
3,88	2	2,3	2,3	12,8
3,94	3	3,5	3,5	16,3
4,00	3	3,5	3,5	19,8
4,06	3	3,5	3,5	23,3
4,12	4	4,7	4,7	27,9
4,18	4	4,7	4,7	32,6
Valid 4,24	3	3,5	3,5	36,0
4,29	7	8,1	8,1	44,2
4,35	6	7,0	7,0	51,2
4,41	12	14,0	14,0	65,1
4,47	4	4,7	4,7	69,8
4,53	9	10,5	10,5	80,2
4,59	4	4,7	4,7	84,9
4,65	5	5,8	5,8	90,7
4,71	3	3,5	3,5	94,2
4,76	2	2,3	2,3	96,5
4,82	1	1,2	1,2	97,7
4,88	2	2,3	2,3	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	1	1,2	1,2	1,2
3,20	1	1,2	1,2	2,3
3,27	1	1,2	1,2	3,5
3,33	2	2,3	2,3	5,8
3,53	1	1,2	1,2	7,0
3,60	2	2,3	2,3	9,3
3,67	4	4,7	4,7	14,0
3,73	1	1,2	1,2	15,1
3,80	2	2,3	2,3	17,4
3,87	2	2,3	2,3	19,8
3,93	5	5,8	5,8	25,6
4,00	3	3,5	3,5	29,1
4,07	10	11,6	11,6	40,7
4,13	3	3,5	3,5	44,2
4,20	8	9,3	9,3	53,5
4,27	1	1,2	1,2	54,7
4,33	3	3,5	3,5	58,1
4,40	5	5,8	5,8	64,0
4,47	1	1,2	1,2	65,1
4,53	3	3,5	3,5	68,6
4,60	1	1,2	1,2	69,8
4,67	2	2,3	2,3	72,1
4,73	3	3,5	3,5	75,6
4,80	3	3,5	3,5	79,1
4,87	1	1,2	1,2	80,2
4,93	5	5,8	5,8	86,0
5,00	12	14,0	14,0	100,0
Total	86	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kat_KG Kat_KKG
  /PIECHART FREQ
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes

Output Created	29-MAR-2016 20:42:15
Comments	
Data	D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLA
Active Dataset	H\spss\Bismillah Data
Filter	Penelitian.sav
Weight	DataSet0
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	<none>
File	<none>
Definition of Missing	86
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.
Cases Used	FREQUENCIES VARIABLES=Kat_KG
Syntax	Kat_KG /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Processor Time	00:00:01,84
Elapsed Time	00:00:01,62

[DataSet0] D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data
Penelitian.sav

Statistics

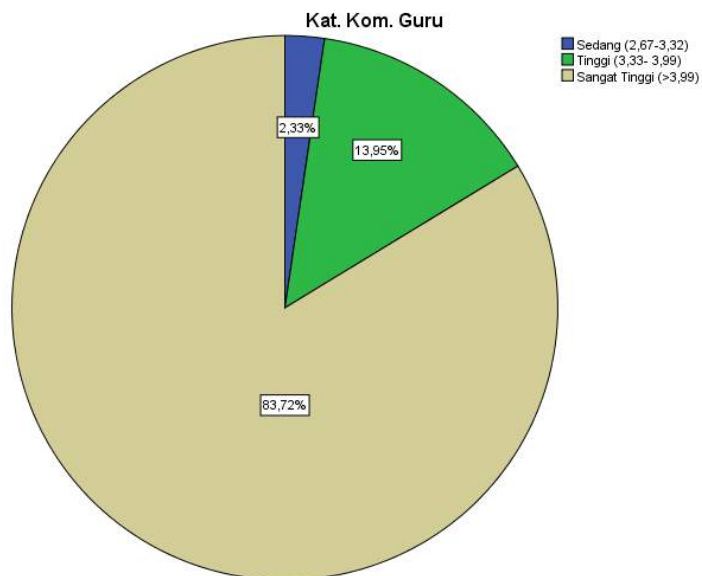
	Kat. Kom. Guru	Kat. Kepuasan Kerja
N Valid	86	86
Missing	0	0

Frequency Table

Kat. Kom. Guru				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang (2,67-3,32)	2	2,3	2,3
	Tinggi (3,33- 3,99)	12	14,0	16,3
	Sangat Tinggi (>3,99)	72	83,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0

Kat. Kepuasan Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang (2,67-3,32)	3	3,5	3,5
	Tinggi (3,33- 3,99)	19	22,1	25,6
	Sangat Tinggi (>3,99)	64	74,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0

Pie Chart





Lampiran 9: Hasil Spss *Versi 20* (Uji Prasyarat Analisis) Regression

Notes		
Output Created		29-MAR-2016 21:39:12
Comments		
Input	Data	D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data Penelitian.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	86
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
		Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Cases Used	
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Y2_KKG
		/METHOD=ENTER LSer
		/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
		/RESIDUALS
		HISTOGRAM(ZRESID)
Resources		NORMPROB(ZRESID)
		/SAVE RESID.
	Processor Time	00:00:02,62
	Elapsed Time	00:00:02,62
	Memory Required	1500 bytes
Variables Created or Modified	Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes
	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet0] D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data Penelitian.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Sertifikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,488 ^a	,238	,229	,44592

a. Predictors: (Constant), Lama Sertifikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,219	1	5,219	26,247	,000 ^b
	Residual	16,703	84	,199		
	Total	21,922	85			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lama Sertifikasi

Coefficients^a

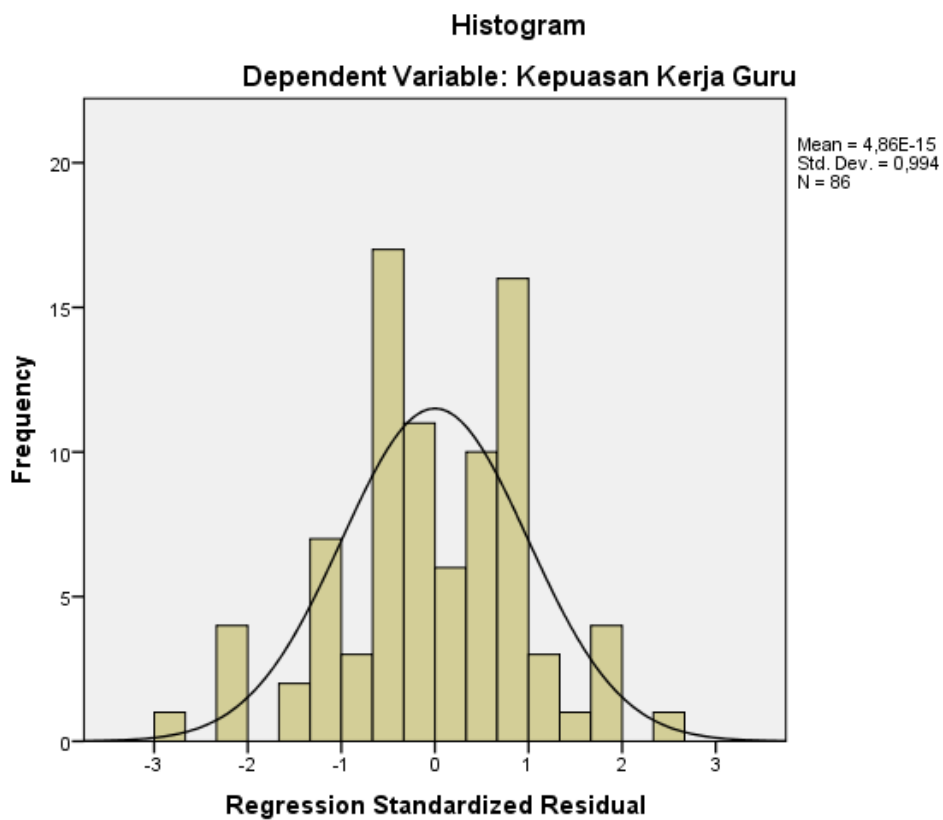
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,478	,164		21,180	,000
	Lama Sertifikasi	,372	,073	,488	5,123	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

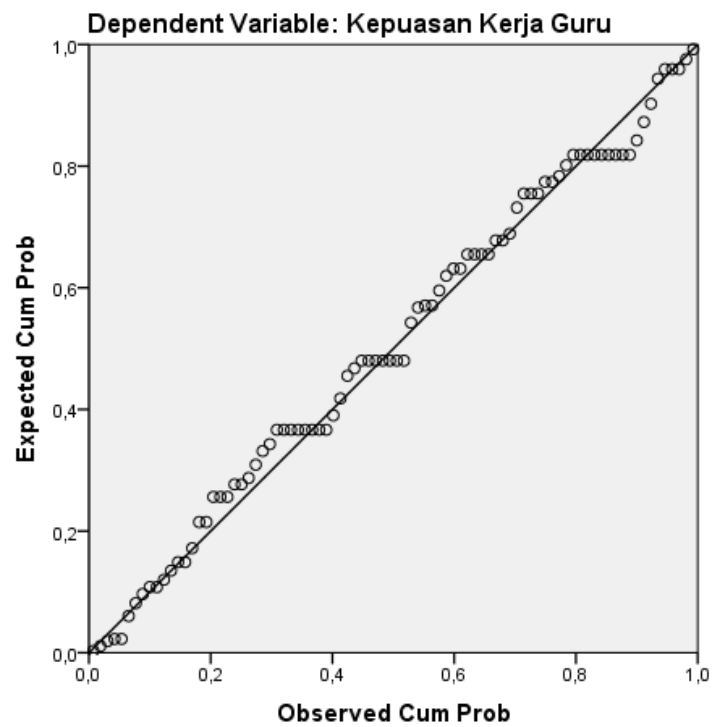
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,8503	4,9662	4,2828	,24779	86
Std. Predicted Value	-1,745	2,758	,000	1,000	86
Standard Error of Predicted Value	,050	,142	,065	,020	86
Adjusted Predicted Value	3,7965	4,9702	4,2816	,24910	86
Residual	-1,22224	1,07973	,00000	,44329	86
Std. Residual	-2,741	2,421	,000	,994	86
Stud. Residual	-2,758	2,481	,001	1,005	86
Deleted Residual	-1,23750	1,13354	,00123	,45325	86
Stud. Deleted Residual	-2,875	2,562	,000	1,019	86
Mahal. Distance	,060	7,606	,988	1,307	86
Cook's Distance	,000	,153	,011	,022	86
Centered Leverage Value	,001	,089	,012	,015	86

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

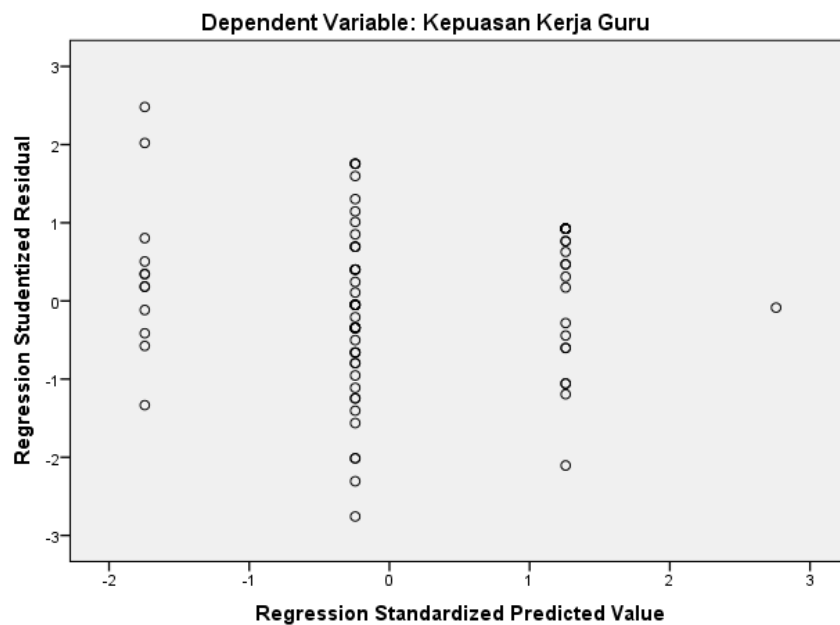
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS.
  
```

NPar Tests

Notes

Output Created	29-MAR-2016 21:40:28	
Comments		
Input	Data	D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data Penelitian.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	86
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0] D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data Penelitian.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,44328574
	Absolute	,075
Most Extreme Differences	Positive	,075
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,699
Asymp. Sig. (2-tailed)		,714

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Notes		
Output Created		29-MAR-2016 21:47:08
Comments		
Input	Data	D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data Penelitian.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	86
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y1_KG /METHOD=ENTER X_SG Y2_KKG /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:02,48
	Elapsed Time	00:00:02,37
	Memory Required	1780 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual

[DataSet0] D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data Penelitian.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja Guru, Lama Sertifikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 ^a	,236	,218	,29628

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru, Lama Sertifikasi

b. Dependent Variable: Komitmen Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,254	2	1,127	12,841	,000 ^b
	Residual	7,286	83	,088		
	Total	9,540	85			

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru, Lama Sertifikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,931	,275		10,667	,000		
	Lama Sertifikasi	,007	,055	,013	,122	,903	,762	1,312
	Kepuasan Kerja Guru	,316	,072	,479	4,363	,000	,762	1,312

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

Coefficient Correlations^a

Model		Kepuasan Kerja Guru	Lama Sertifikasi
1	Correlations	Kepuasan Kerja Guru	1,000
		Lama Sertifikasi	-,488
	Covariances	Kepuasan Kerja Guru	,005
		Lama Sertifikasi	-,002

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lama Sertifikasi	Kepuasan Kerja Guru
1	1	2,944	1,000	,00	,01	,00
	2	,050	7,666	,07	,86	,02
	3	,006	22,021	,93	,13	,98

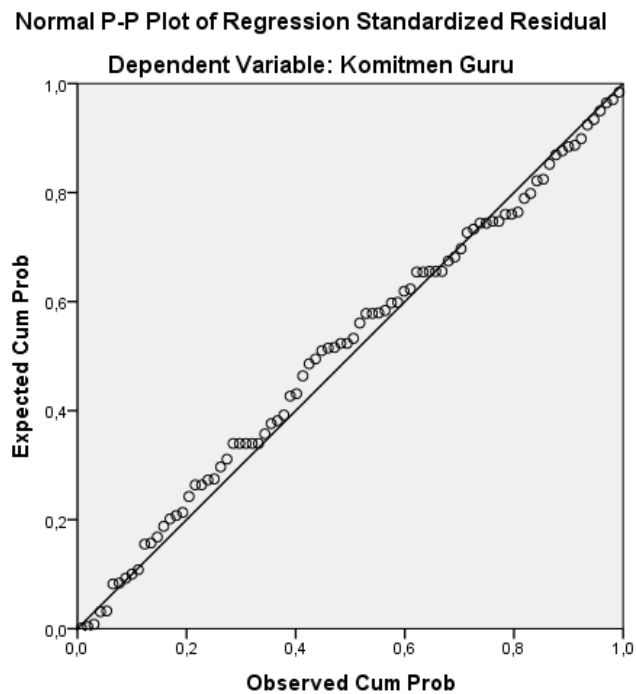
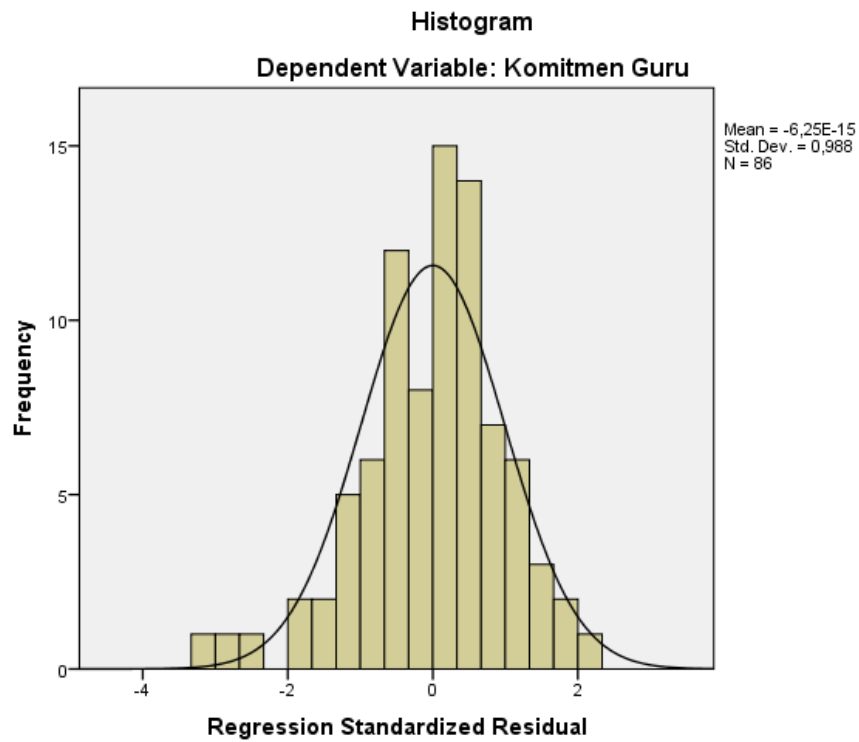
a. Dependent Variable: Komitmen Guru

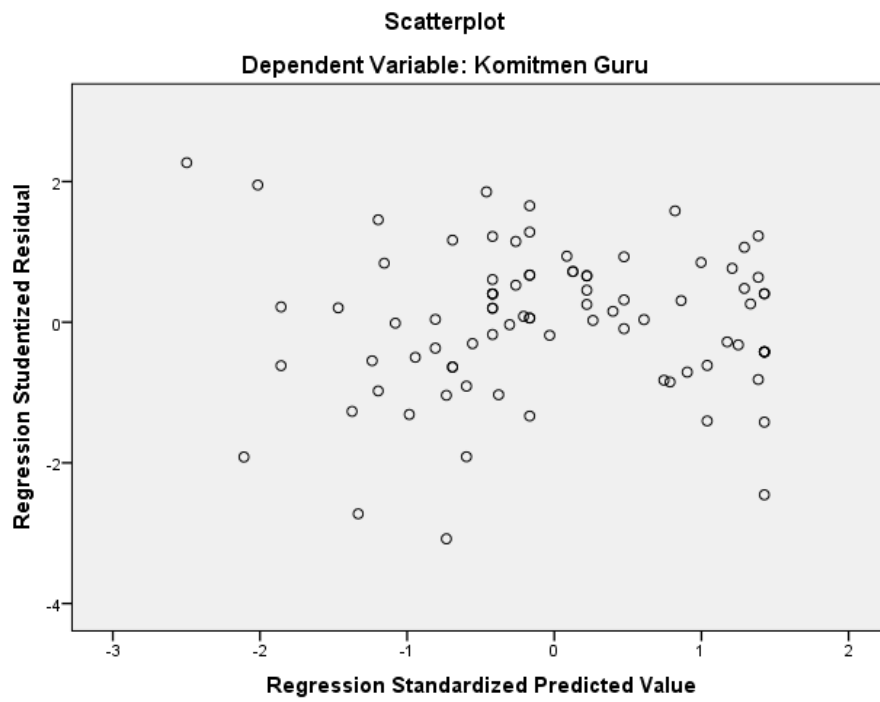
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,8931	4,5324	4,2999	,16286	86
Std. Predicted Value	-2,498	1,427	,000	1,000	86
Standard Error of Predicted Value	,033	,101	,053	,016	86
Adjusted Predicted Value	3,8209	4,5621	4,2997	,16399	86
Residual	-,89048	,63694	,00000	,29277	86
Std. Residual	-3,006	2,150	,000	,988	86
Stud. Residual	-3,080	2,268	,000	1,012	86
Deleted Residual	-,93523	,70910	,00019	,30687	86
Stud. Deleted Residual	-3,253	2,328	-,003	1,029	86
Mahal. Distance	,062	8,980	1,977	1,889	86
Cook's Distance	,000	,194	,016	,034	86
Centered Leverage Value	,001	,106	,023	,022	86

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

Charts





NPar Tests

Notes

Output Created		29-MAR-2016 21:48:24
Comments		
	Data	D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data Penelitian.sav
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	86
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_2 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,08
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0] D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data Penelitian.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	86
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	0E-7
Std. Deviation	,29277377
Absolute	,068
Most Extreme Differences	
Positive	,047
Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z	,633
Asymp. Sig. (2-tailed)	,818

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Analisis Regresi 1: $Y_2 = p_1 X + e_1$

Regression

Notes		
Output Created		29-MAR-2016 21:51:43
Comments		
	Data	D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLA H\spss\Bismillah Data Penelitian.sav
	Active Dataset	DataSet0
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	86
	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Cases Used	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y2_KKG /METHOD=ENTER X_SG.
Syntax		
	Processor Time	00:00:00,08
	Elapsed Time	00:00:00,16
Resources	Memory Required	1540 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0] D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data
Penelitian.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Sertifikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,488 ^a	,238	,229	,44592

a. Predictors: (Constant), Lama Sertifikasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,219	1	5,219	26,247	,000 ^b
Residual	16,703	84	,199		
Total	21,922	85			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lama Sertifikasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,478	,164		21,180	,000
Lama Sertifikasi	,372	,073	,488	5,123	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Lampiran 10: Hasil Analisis Regresi 2: ($Y_1 = p_2 X + p_3 Y_2 + e_2$)

Regression

Notes		
Output Created		29-MAR-2016 21:52:37
Comments		
	Data	D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLA H\spss\Bismillah Data Penelitian.sav
	Active Dataset	DataSet0
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	86
	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Cases Used	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y1_KG /METHOD=ENTER Y2_KKG X_SG.
Syntax		
	Processor Time	00:00:00,08
	Elapsed Time	00:00:00,12
Resources	Memory Required	1796 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0] D:\ALLAHUAKBAR\BISMILLAH\spss\Bismillah Data
Penelitian.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Sertifikasi, Kepuasan Kerja Guru ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 ^a	,236	,218	,29628

a. Predictors: (Constant), Lama Sertifikasi, Kepuasan Kerja Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,254	2	1,127	12,841	,000 ^b
Residual	7,286	83	,088		
Total	9,540	85			

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

b. Predictors: (Constant), Lama Sertifikasi, Kepuasan Kerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,931	,275		10,667	,000
Kepuasan Kerja Guru	,316	,072	,479	4,363	,000
Lama Sertifikasi	,007	,055	,013	,122	,903

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

Lampiran 11: Surat Izin dan Surat Keterangan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telp (0274) 540611 pesawat 405, Fax (0274) 5406611
Laman: fip.uny.ac.id, E-mail: humas_fip@uny.ac.id

Nomor : 1033 /UN34.11/PL/2016
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan izin Penelitian

3 Maret 2016

Yth. Walikota Yogyakarta
Cq. Ka. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta
Jl. Kenari No.56 Yogyakarta Kode Pos 55165
Telp (0274) 555241 Fax. (0274) 555241
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Yona Febria
NIM : 12101241028
Prodi/Jurusan : MP/AP
Alamat : JL. Gejayan gg Surya 9B Mrican Sleman, Yogyakarta

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : SD Se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta
Subyek : Guru tersertifikasi
Obyek : Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru SD
Waktu : Maret-April 2016
Judul : Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Tembusan :
1. Rektor (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I FIP
3. Ketua Jurusan AP FIP
4. Kabag TU
5. Kasubbag Pendidikan FIP
6. Mahasiswa yang bersangkutan
Universitas Negeri Yogyakarta

Dr. Haryanto, M. Pd.
NIP196009021987021001



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telpn (0274) 540611 pesawat 405, Fax (0274) 5406611
Laman: fip.uny.ac.id, E-mail: humas_fip@uny.ac.id

Nomor : 1633 /UN34.11/PL/2016
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan izin Penelitian

3 Maret 2016

Yth. Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah
Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta
Jl. Sultan Agung No.14 Yogyakarta 55151
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Yona Febria
NIM : 12101241028
Prodi/Jurusan : MP/AP
Alamat : JL. Gejayan gg Surya 9B Mrican Sleman, Yogyakarta

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : SD Se-Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta
Subyek : Guru tersertifikasi
Obyek : Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru SD
Waktu : Maret-April 2016
Judul : Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Tembusan :
1. Rektor (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I FIP
3. Ketua Jurusan AP FIP
4. Kabag TU
5. Kasubbag Pendidikan FIP
6. Mahasiswa yang bersangkutan
Universitas Negeri Yogyakarta





PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682

Fax (0274) 555241

E-MAIL : perizinin@jogjakota.go.id

HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id

WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/888

1675/34

Membaca Surat : Dari Dekan Fak. Ilmu Pendidikan - UNY
Nomor : 1633/UN34.11/PL/2016 Tanggal : 3 Maret 2016

Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Dijinkan Kepada : Nama : YONA FEBRIA
No. Mhs/ NIM : 12101241028
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Pendidikan - UNY
Alamat : Jalan Colombo No, 1 Yogyakarta
Penanggungjawab : Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd.
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP KOMITMEN GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN UMBULHARJO KOTA YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 7 Maret 2016 s/d 7 Juni 2016
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

YONA FEBRIA

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 07-03-2016
An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris

Drs. HARDONO
NIP. 195804101985031013

Tembusan Kepada :

- Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Ka. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
3. Ka. Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
4. Kepala SDIT Luqman Al Hakim Yogyakarta
5. Kepala SD Negeri Pakel Yogyakarta
6. Kepala SD Negeri Mendungan II Yogyakarta
7. Kepala SDIT Al-Khairaat Yogyakarta

9. Kepala SD Kanisius Timur I Yogyakarta
10. Kepala SD Negeri Giwangan Yogyakarta
11. Kepala SD Negeri Tahunan Yogyakarta
12. Kepala SD Negeri Kotagede III Yogyakarta
13. Kepala SD Negeri Warungboto Yogyakarta
14. Kepala SD Negeri Golo Yogyakarta
15. Kepala SD Piri Nitikan Yogyakarta
16. Kepala SD Negeri Balirejo Yogyakarta
17. Kepala SD Negeri Pandeyan Yogyakarta
18. Kepala SD Negeri Mendungan I Yogyakarta
19. Kepala SD Negeri Wirosaban Yogyakarta
20. Kepala SD Negeri Gambiran Yogyakarta
21. Kepala SDI Warungboto Yogyakarta
22. Dekan Fak. Ilmu Pendidikan – UNY
23. Ybs.



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA YOGYAKARTA**

Jalan Sultan Agung 14, Telepon (0274)375917, Faks. (0274) 411947, Yogyakarta 55151
e-mail: dikdasmenpdm_yk@yahoo.com

IZIN PENELITIAN/SKRIPSI/OBSERVASI

No. : 152/REK/HI.4/F/2016

Setelah membaca surat dari : **Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.**

No. : 1633/UN34.11/PL/2016

Tgl. : 3 Maret 2016

Perihal : **Surat Izin Penelitian**

dan berdasar Putusan Sidang Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta, hari **Kamis tanggal 01 Jumadil Akhir 1437 H**, bertepatan tanggal **10 Maret 2016** yang salah satu agenda sidangnya membahas pemberian penelitian/praktek kerja/observasi, maka dengan ini kami memberikan izin kepada:

Nama Terang : **YONA FEBRIA**

Pekerjaan : Mahasiswa pada prodi Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
alamat Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta

Pembimbing : **Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd**

untuk melakukan observasi/penelitian/pengumpulan data dalam rangka menyusun Skripsi :

Judul : **PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA GURU SD DI KECAMATAN UMBULHARJO KOTA YOGYAKARTA.**

Lokasi : **SD Muhammadiyah Pakel dan Sokonandi Yogyakarta**

dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Menyerahkan tembusan surat ini kepada pejabat yang dituju.
2. Wajib menjaga tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di sekolah/setempat.
3. Wajib memberi laporan hasil penelitian/praktek kerja/observasi dalam bentuk CD kepada Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta.
4. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Persyarikatan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah.
5. Surat izin ini dapat diajukan kembali untuk mendapat perpanjangan bila di-perlukan.
6. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu bila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

MASA BERLAKU 5 (LIMA) BULAN :

11-03-2016 sampai dengan 11-08-2016

Tanda tangan Pemegang Izin,

Yona Febria

Yogyakarta, 11 Maret 2016

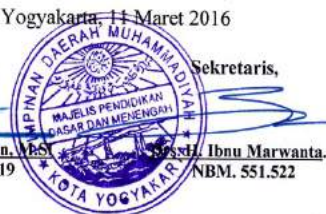
Ketua,

Sekretaris,

Tembusan:

1. PDM Kota Yogyakarta.
2. Dekan FIP UNY
3. Kepala SD Muh. Pakel dan Sokonandi Yk

Drs. H. Aris Thobirin, M.Si
NBM. 670.219



H. Ibnu Marwanta,
NBM. 551.522

SURAT KETERANGAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini :

Nama : Yona Febria

Nim : 12101241028

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian (Pengujian Angket) di SD*As Tahunan*.....
pada tanggal.....*5 Maret*..... 2016, dengan judul penelitian, "Pengaruh Sertifikasi
Guru Terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan
Umbulharjo Kota Yogyakarta."

Demikian surat keterangan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan dapat
digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, *5 - 3 -* 2016

Kepala Sekolah,



SURAT KETERANGAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini :

Nama : Yona Febria

Nim : 12101241028

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian (Pengujian Angket) di SD Negeri Glagah
pada tanggal 5 Maret 2016, dengan judul penelitian, "Pengaruh Sertifikasi
Guru Terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan
Umbulharjo Kota Yogyakarta."

Demikian surat keterangan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan dapat
digunakan sebagaimana mestinya.



NIP. 19560908 197512 2 002



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
UPT PENGELOLA TAMAN KANAK-KANAK
DAN SEKOLAH DASAR WILAYAH TIMUR
SEKOLAH DASAR NEGERI GAMBIRAN

Jl. Perintis Kemerdekaan No. 229 Yogyakarta Kode Pos : 55161 Telp. (0274) 9125784
E MAIL : sdngambiran@gmail.com
HOT LINE SMS : 08122780001 HOT LINE E MAIL : upik@jogjakota.go.id
WEB SITE : www.jogjakota.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 422/078

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Yona Febria
NIM : 12101241028
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan /Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di SD **Negeri Gambiran** pada tanggal **10 Maret 2016** sampai dengan **14 Maret 2016**, dengan Judul Penelitian, “ Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat, Sekiranya menjadikan periksa dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 Maret 2016
Kepala Sekolah

Beny Susetya, S.Pd.
NIP. 19661010 198912 1 003



**DINAS PENDIDIKAN
UPT PENGELOLA TAMAN KANAK-KANAK
DAN SEKOLAH DASAR WILAYAH TIMUR
SEKOLAH DASAR NEGERI WARUNGBOTO**

Warungboto, Warungboto, Umbulharjo, Yogyakarta Kode Pos 55164 Telp. (0274) 414439

E MAIL : sdnegeriwarungboto@yahoo.co.id

HOT LINE SMS : 08122780001 HOT LINE E MAIL : upik@jogjakota.go.id

WEB SITE : www.jogjakota.go.id

SURAT KETERANGAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini :

Nama : Yona Febria

Nim : 12101241028

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD Negeri Warungboto pada tanggal 10 Maret 2016 sampai dengan 12 Maret 2016, dengan judul penelitian, "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta."

Demikian surat keterangan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 Maret 2016

Kepala Sekolah,



SITI UTARI, S. Pd.

NIP. 19630228 198201 2 002



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
UPT PENGELOLA TAMAN KANAK-KANAK
DAN SEKOLAH DASAR WILAYAH TIMUR
SEKOLAH DASAR NEGERI KOTAGEDE 3

JL. Pramuka, Sidikan, Pandeyan, Umbulharjo, Yogyakarta Kode Pos : 55161
Telp. (0274) 389835 E MAIL : sd_kotagede3@yahoo.co.id
HOT LINE SMS : 08122780001 HOT LINE E MAIL : upik@jogjakota.go.id WEB SITE : www.jogjakota.go.id

SURAT KETERANGAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini :

Nama : Yona Febria

Nim : 12101241028

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SDN Kotagede 3 pada tanggal 10 Maret 2016 sampai dengan 12 Maret 2016, dengan judul penelitian, "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta."

Demikian surat keterangan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 Maret 2016

Kepala Sekolah,



Lilik Marnawati, S.Pd
NIP. 19631202 198808 2 001



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
UPT PENGELOLA TAMAN KANAK-KANAK
DAN SEKOLAH DASAR WILAYAH TIMUR
SEKOLAH DASAR NEGERI MENDUNGAN 2

Jl. Singoranu, Ngaglik, Giwangan, Umbulharjo, Yogyakarta Kode Pos 55163 Telp. (0274) 2870105
E MAIL : sdmd2@yahoo.com
HOTLINE SMS: 08122780001 HOT LINE E MAIL : upik@jogjakota.go.id
WEB SITE: www.jogjakota.go.id

SURAT KETERANGAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini :

Nama : Yona Febria

NIM : 12101241028

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD Negeri Mendungan 2 Yogyakarta pada tanggal 11 Maret 2016 sampai dengan 14 Maret 2016, dengan judul penelitian, "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta."

Demikian surat keterangan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 14 Maret 2016

Kepala Sekolah,



Wiwiek Retno Pudyastuti, M.Pd.
NIP. 19601222 197912 2 006



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
UPT PENGELOLA TAMAN KANAK – KANAK DAN SEKOLAH DASAR WILAYAH TIMUR
SEKOLAH DASAR NEGERI PAKEL
Jl.Tritunggal No. 27 Sorosutan Umbulharjo Yogyakarta Kode Pos: 55162 Telp.90274) 414856
E MAIL : sdnegeripakel@yahoo.com
HOT LINE SMS : 08122780001 HOT LINE E MAIL : upik@jogjakota.go.id
WEB SITE : www.sdnegeripakel.blogspot.com

SURAT KETERANGAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Yona Febria
NIM : 12101241028
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan / Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri
Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD Negeri Pakel Yogyakarta pada tanggal 11 Maret 2016 sampai dengan 14 Maret 2016, dengan judul penelitian "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta."

Demikian surat keterangan ini dibuat, sekiranya menjadikan periksa dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 14 Maret 2016
Kepala Sekolah SD N Pakel,

Dra. TRIANA NURIASTUTI
NIP. 19640222 198604 2 005



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN UPT PENGELOLA TAMAN KANAK-KANAK DAN
SEKOLAH DASAR WILAYAH TIMUR
SEKOLAH DASAR NEGERI WIROSABAN

Jl. Pangeran Wiroboso UH VI / 609 Yogyakarta Kode Pos : 55162 Telp. (0274) 4399492
HOTLINE SMS SEKOLAH: 087838858811 E MAIL : sdwirosaban@gmail.com
HOT LINE SMS UPIK : 08122780001 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEB SITE : www.jogjakota.go.id

SURAT KETERANGAN
No. 421/29

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Yona Febria

NIM : 12101241028

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di SD Negeri Wirosaban pada tanggal 9 Maret 2016 sampai dengan 12 Maret 2016, dengan judul penelitian, "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta".

Demikian surat keterangan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 Maret 2016
Kepala Sekolah,

Suwandi S.Pd.
NIP.19651011 198506 2 001





Yayasan Perguruan Islam Republik Indonesia
SEKOLAH DASAR PIRI NITIKAN YOGYAKARTA

Terakreditasi : A

Jalan Nitikan Baru No. 55 Yogyakarta, Phone (0274)375207

Email : sdpirinitikan gmail.com SMS : 085643623580

Website : sdpirinitikan wordpress.com

SURAT KETERANGAN
257/SD PIRI NITIKAN/2016

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Yona Febria

Nim : 12101241028

Jurusan /Prodi : Administrasi pendidikan/Manajemen Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di SD PIRI Nitikan Yogyakarta pada tanggal 21 Maret s.d. 29 Maret

2016 dengan judul penelitian, "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Guru dan

Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta."

Demikian surat keterangan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan dapat digunakan
sebagaimana mestinya.



Yogyakarta, 28 Maret 2016

Kepala Sekolah


HARTANTI, SE

NIY. G. 94712026



YAYASAN KARYA SANG TIMUR
SEKOLAH DASAR KANISIUS SANG TIMUR

TERAKREDITASI "A"

Alamat : Jalan Batikan 7 Telp. (0274)381027 Yogyakarta 55161
Email sdkst_yogyakarta@yahoo.co.id Web : sdksangtimurjogja.wordpress.com

SURAT KETERANGAN

No. : 237 /SDK ST/III/2016

Dengan ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini :

Nama : YONA FEBRIA

NIM : 12101241028

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di SDK Sang Timur Yogyakarta pada tanggal 11 Maret 2016 sampai dengan 12 Maret 2016, dengan judul penelitian, ***"Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta."***

Demikian surat keterangan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 14 Maret 2016



Kepala Sekolah

Sr. Karmen Maria, PIJ



NSS : 1 0 2 0 4 6 0 1 4 0 1 9

NIS : 100200

SD ISLAMIYAH WARUNGBOTO
UPT PENGELOLA SD WILAYAH YOGYAKARTA TIMUR

Alamat : Jl. Prof. Dr. Soepomo, SH No. 75 B Yogyakarta 55164 Telp. 0851 0083 4263

SURAT KETERANGAN

No.: 720/KS-SDIWB/III/2016

Dengan ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini ;

Nama : Yona Febria
NIM : 12101241028
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di Sd Islamiyah Warungboto pada tanggal 17 sampai dengan 22 Maret 2016, dengan judul penelitian, “ Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta.”

Demikian surat keterangan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Yogyakarta, 22 Maret 2016

Sri Robiah Purni Indihastuti, S.Ag. M.Pd

NIP. 19740811 200604 2 015



MUHAMMADIYAH MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH KOTA YOGYAKARTA
SD MUHAMMADIYAH SOKONANDI
TERAKREDITASI "A"

Alamat : Unit 1 : Jl. Kapas No. 5A Yogyakarta 55166 Telp. (0274) 517869 Fax. (0274) 552861
Unit 2 : Jl. Notowinatan Gunungketur Pakualaman Yk Telp. (0274) 550534
www.sdmuhsokonandi.Sch.Id email: Muh_Sokonandi@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN
102/KET/III.4.AU.127/III/2016

Yang Bertanda tangan dibawah ini.

Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Sokonandi 1

Nama : Cahyono, S.Ag.

Jabatan : Kepala Sekolah

NBM : 753.307

Dengan Surat keterangan ini, diberitahukan mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Yona Febriana

NIM : 12101241028

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Menindak lanjuti Surat Izin Penelitian dari DIKDASMEN Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta Dengan Nomor : 152/REK/III.4/F/2016 bahwa nama tersebut diatas telah diberikan izin dan melakukan penelitian di SD Muhammadiyah Sokonandi 1 Yogyakarta pada tanggal 10 Maret 2016 sampai dengan 21 Maret 2016, dengan judul penelitian, "*Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta.*"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat. Agar digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 29 Maret 2016



Kepala Sekolah
SD Muhammadiyah Sokonandi 1

Cahyono, S.Ag.
NBM : 753.307



PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA YOGYAKARTA
MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
SD MUHAMMADIYAH PAKEL

Terakreditasi A Tahun 2012 oleh BAN-S/M
Alamat: Jalan Pakel Baru No.40, Kompleks Masjid Mataram, Sorosutan, Umbulharjo Yogyakarta, 55162
Telp.: 0274 - 415377; email: sdmuhpakel@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Yona Febria
NIM : 12101241028
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/Manajemen Pendidikan
Fakultas : Fakutlas Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di SD Muhammadiyah Pakel pada tanggal 16 Maret 2016,
dengan judul penelitian: "*Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Komitmen Guru dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo kota Yogyakarta*"

Demikian surat keterangan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.



Yogyakarta, 16 Maret 2016
Kepala SD Muh. Pakel

Monik Kamriana, S.Ag.
NBM. 744 040



MUHAMMADIYAH MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH KOTA YOGYAKARTA
SD MUHAMMADIYAH SOKONANDI
TERAKREDITASI "A"

Alamat : Unit 1 : Jl. Kapas No. 5A Yogyakarta 55166 Telp. (0274) 517869 Fax. (0274) 552861
Unit 2 : Jl. Notowinatan Gunungketur Pakualaman Yk Telp. (0274) 550534
www.sdmuhsokonandi.Sch.Id email: Muh_Sokonandi@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN
102/KET/III.4.AU.128/III/2016

Yang Bertanda tangan dibawah ini.

Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Sokonandi 2

Nama : Hadi Nuryanto, M.Si.

Jabatan : Kepala Sekolah

NBM : 835.388

Dengan Surat keterangan ini, diberitahukan mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Yona Febriana

NIM : 12101241028

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Menindak lanjuti Surat Izin Penelitian dari DIKDASMEN Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta Dengan Nomor : 152/REK/III.4/F/2016 bahwa nama tersebut diatas telah diberikan izin dan melakukan penelitian di SD Muhammadiyah Sokonandi 2 Yogyakarta pada tanggal 10 Maret 2016 sampai dengan 21 Maret 2016, dengan judul penelitian, "*Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta.*"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat. Agar digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 29 Maret 2016

Kepala Sekolah
SD Muhammadiyah Sokonandi 2

Hadi Nuryanto, M.si.
NBM : 835.388