

Pengaruh Komitmen dan Sertifikasi terhadap Kesejahteraan dan Implikasinya pada Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi

Dewita Afrianti*, Arna Suryani, Fakhrol Rozi Yamali

Pasca Sarjana, Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: afriantidewita20@gmail.com

ABSTRACT

Each individual has a commitment to themselves to be personally and individually responsible, especially to a teacher who has received an award in the form of a certification from the government for his dedication to the advancement of the world of education and learning. Even so, this does not rule out the possibility of an increase in the welfare of the teachers themselves. This is because all the aspects mentioned can affect the performance of teachers in carrying out their responsibilities and workload. Therefore, in this research will be carried out an analysis of the influence between each variable, either directly or indirectly. The results of the study show that: 1) The total scores of the Commitment (X_1) and Welfare (Y) variables are in the high category, while the Certification (X_2) and Performance (Z) variables are in the very high category; 2) Commitment (X_1) and Certification (X_2) variables have a direct effect of 52.02% and an indirect effect of 48% on Welfare (Y); 3) Commitment (X_1) and Certification (X_2) variables have a direct effect of 47.5% and an indirect effect of 52.5% on Performance (Z); 4) Welfare variable (Y) has a direct effect of 17.3% and another focus of 82.7% on performance (Z); and 5) Commitment (X_1), Certification (X_2), and Welfare (Y) variables have a total effect of 48.8% and another focus of 50.2% on Performance (Z).

Keywords: Commitment, Certification, Welfare, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional. Maka, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai Sumber Daya Manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 (dua) aspek, yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik, kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan sehingga dalam proses pembangunan pengembangan SDM sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Inisiatif membangun manusia Indonesia yang berkualitas meniscayakan komitmen pada pembangunan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia pada umumnya sebagai kunci utama. Hal ini dikarenakan, sebuah negara akan menjadi bangsa yang besar apabila mampu mendongkrak kualitas sumber daya manusia sampai dengan tingkat kompetitif dan memiliki daya saing yang tinggi pada aneka sektor. Pada akhirnya, paradigma pembangunan politik dan ekonomi yang dikembangkan sepanjang sejarah modern Indonesia tidak akan pernah optimal tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang bermutu tinggi.

Komitmen sangat berbeda dari janji atau sekedar pelaksanaan kewajiban. Kewajiban berasal dari otoritas eksternal, sementara komitmen berasal dari dalam diri seseorang. Selain itu komitmen mengandung bobot yang jauh lebih tinggi, karena berkomitmen berarti menyadari dan bersedia menerima resiko tindakan yang sudah diputuskan untuk diambil oleh individu. Komitmen Guru yang kuat sebenarnya adalah indikasi akan munculnya profesionalitas guru dalam mengelola pendidikan. Komitmen dapat dikatakan baik jika *afektive*, *normatif* dan *continue* berjalan dengan baik terutama dengan adanya penghargaan melalui pemberian sertifikasi.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kemajuan zaman, dan kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas, dirasakan perlunya undang-undang yang mengatur secara khusus berbagai aspek tentang dunia guru, baik berupa material maupun non material sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal baliik atau balas jasa dari tanggungjawab yang dilaksanakannya.

Apabila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan di luar. Agar dapat memaksimalkan kinerja guru setidaknya pemerintah dapat mengambil langkah strategi terkait kesejahteraan yang layak sesuai dengan volume kerja maupun memberikan insentif pendukung sebagai jaminan pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Maka, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya, sebab semakin sejahteranya seseorang maka semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Hamriani (2014:14), manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi maupun sekolah dalam mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dalam mengelola kemampuan. Menurut Rachmawati (2017:34), manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Sementara, menurut Sedarmayanti (2016:13), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Colquitt, et. al (2015:83), commitment is the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Menurut Kreitner & Kinicki (2013:163), commitment is an agreement to do something for yourself, another individual, group, or organization. Sedangkan, menurut Robbins & Judge (2013:100), mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Hal ini senada, Yamali (2017:220), komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Dimana, Robbins & Judge (2013:101), menyebutkan bahwa beberapa dimensi dalam mengkaji komitmen, terutama komitmen dalam melaksanakan tugasnya, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

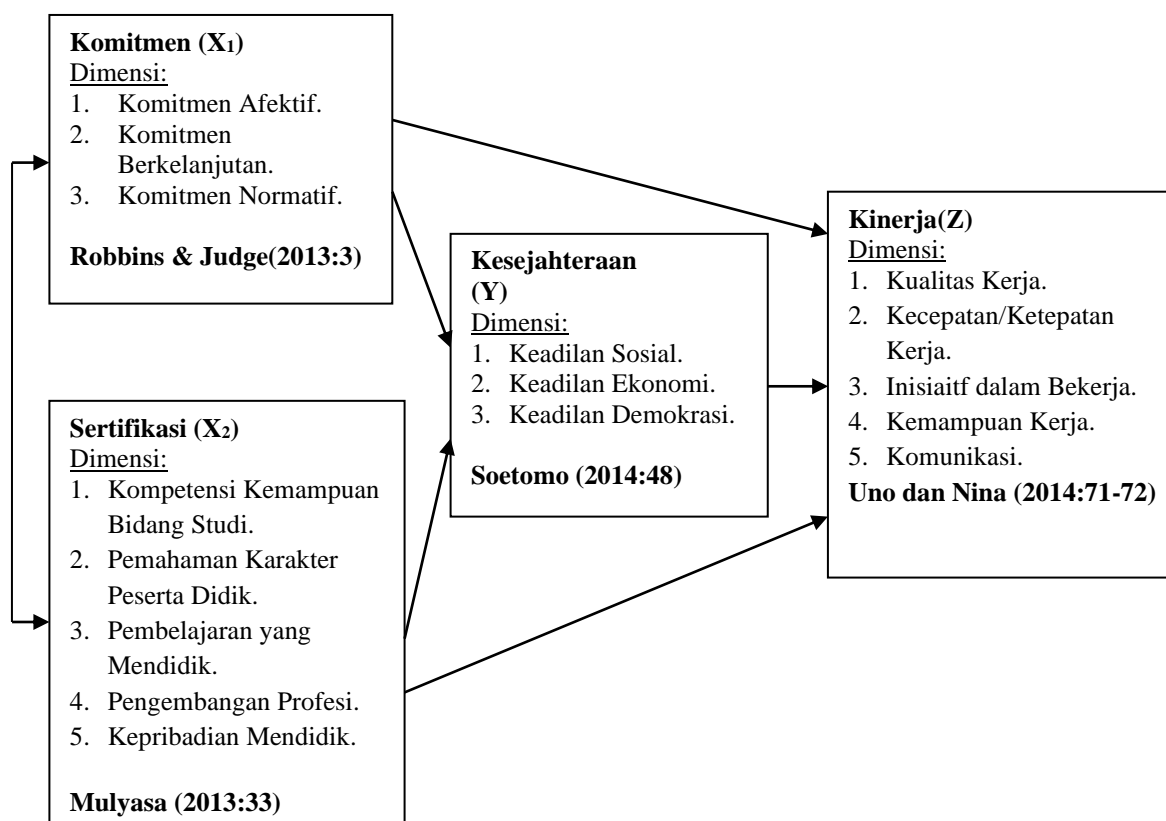
Menurut Mulyasa (2013:34), bahwa sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Rusnoto (2018:117), teacher certification is as a guarantee that the holder of certification has high professionalism in teaching. Sementara, menurut Wahyudi (2012:68), menjelaskan bahwa sertifikasi berasal dari kata “certification” yang artinya pengakuan secara resmi kompetensi seseorang untuk memangku jabatan professional. Adapun menurut Mulyasa (2013:33), menjelaskan ada beberapa dimensi terkait pemberian sertifikasi guru, yaitu: 1) Kompetensi kemampuan bidang studi, 2) Pemahaman karakteristik peserta didik, 3) Pembelajaran yang mendidik, 4) Pengembangan Profesi, dan 5) Kepribadian Mendidik.

Menurut Indah (2016:2), kesejahteraan adalah kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya, baik secara primer maupun sekunder. Seseorang bisa dikatakan sejahtera apabila kebutuhannya dapat terpenuhi secara lahir dan batin. Menurut Sedarmayanti (2016:7), kesejahteraan yang dimaksud disini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya. Sementara, menurut Soetomo (2014:47), kesejahteraan merupakan suatu kondisi yang mengandung unsur atau komponen ketertiban, keamanan, keadilan, ketenteraman, kemakmuran dan kehidupan yang tertata mengandung makna yang luas bukan hanya terciptanya ketertiban dan keamanan tetapi juga keadilan dalam berbagai dimensi. Dimana, Soetomo (2014:48), mendeskripsikan bahwa dalam mengukur tingkat kesejahteraan seseorang dapat dilihat dari beberapa dimensi, yakni keadilan sosial, keadilan ekonomi, dan keadilan demokrasi.

Menurut Rusman (2015:50), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Sementara, menurut Simamora (2017:339), menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sementara, menurut Uno dan Nina (2014:71-72), menjelaskan kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dimana, Uno dan Nina (2014:71-72), menjelaskan bahwa ada beberapa dimensi dalam mengetahui

kinerja seseorang terutama para tenaga pendidik atau guru, yakni: 1) Kualitas Kerja, 2) Kecepatan / Ketepatan Kerja, 3) Inisiatif dalam Bekerja, 4) Kemampuan Kerja, dan 5) Komunikasi.

Diharapkan dengan adanya komitmen dan pemberian sertifikasi pada guru mampu memberikan hasil yang lebih baik, terutama dalam perkembangan dunia pembelajaran di sekolah. Dimana, tidak hanya siswa yang menjadi tumpuan dalam belajar, tetapi bagaimana guru mampu memberikan hasil terbaik mereka dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Hasil pemikiran yang dituangkan dalam penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh komitmen, sertifikasi dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Secara skematis, gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:11), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode untuk melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Analisis kuantitatif yang digunakan menggunakan analisis jalur dengan objek penelitian SD Negeri di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi dengan populasi dan sampel berjumlah 50 orang guru yang telah mendapatkan sertifikasi. Dimana, analisis jalur tersebut dilakukan tentunya setelah memenuhi kriteria validitas dari masing-masing variabel yakni Komitmen (X₁), Sertifikasi (X₂), Kesejahteraan (Y), dan Kinerja (Z).

HASIL

Tanggapan responden atau guru terhadap komitmen, sertifikasi, kesejahteraan dan kinerja guru dapat dilihat dari pilihan kriteria jawaban setiap item pertanyaan yang telah dikembangkan berdasarkan dimensi dan indikator dari variabel yang digunakan pada SD Negeri di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi yang dapat dilihat pada uraian, sebagai berikut:

1. Diperoleh hasil analisis deskriptif dari variabel Komitmen (X₁) dari masing-masing dimensi, yakni komitmen afektif dengan skor total sebesar 615, komitmen berkelanjutan sebesar 635, dan

- komitmen normatif sebesar 636. Dengan demikian, variabel komitmen guru di SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi diperoleh skor total sebesar 1.886 dengan kriteria “tinggi”.
2. Diperoleh hasil analisis deskriptif dari variabel Sertifikasi (X_2) dari masing-masing dimensi, yakni kompetensi kemampuan bidang studi sebesar 652, pemahaman karakter peserta didik sebesar 641, pembelajaran yang mendidik sebesar 634, pengembangan profesi sebesar 630, dan kepribadian mendidik sebesar 613. Dengan demikian, variabel sertifikasi yang mana hal tersebut diperoleh oleh guru di SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi diperoleh skor total sebesar 3.170 dengan kriteria “sangat tinggi”.
 3. Diperoleh hasil analisis deskriptif dari variabel Kesejahteraan (Y) dari masing-masing dimensi, yakni keadilan sosial dengan skor total sebesar 602, keadilan ekonomi sebesar 590, dan keadilan demokrasi sebesar 601 dengan. Dengan demikian, variabel kesejahteraan guru di SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi diperoleh rata-rata sebesar 1.793 dengan kriteria “tinggi”.
 4. Diperoleh hasil analisis deskriptif dari variabel Kinerja Guru (Z) dari masing-masing dimensi, yakni kualitas kerja sebesar 606, kecepatan/ketepatan kerja sebesar 661, inisiatif dalam bekerja sebesar 646, kemampuan kerja sebesar 645, dan komunikasi sebesar 658. Dengan demikian, variabel kinerja guru di SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi diperoleh skor total sebesar 3.216 dengan kriteria “sangat tinggi”.

Analisis jalur struktur I, II, III, dan IV dilakukan dengan pengujian *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 22. Dengan demikian, untuk dapat mengetahui besaran kontribusi maupun sebaran antar nilai koefisien analisis jalur pada variabel Komitmen (X_1), Sertifikasi (X_2), Kesejahteraan (Y), dan Kinerja Guru (Z) dapat dicari dan dibedakan menjadi beberapa pengujian hipotesis, antara lain sebagai berikut:

1. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung variabel Komitmen (X_1) terhadap Kesejahteraan (Y) adalah sebesar 36,8% dan Sertifikasi (X_2) terhadap Kesejahteraan (Y) sebesar 3,1%. Sedangkan, pengaruh tidak langsung sebesar 6,065%, dan pengaruh total antara variabel Komitmen (X_1) dan Sertifikasi (X_2) terhadap Kesejahteraan (Y) sebesar 52,0%.
2. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung variabel Komitmen (X_1) terhadap Kinerja Guru (Z) adalah sebesar 19,43% dan Sertifikasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Z) sebesar 30,1%. Sedangkan, pengaruh tidak langsung sebesar 8,67%, dan pengaruh total antara variabel Komitmen (X_1) dan Sertifikasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Z) sebesar 47,5%.
3. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung variabel Kesejahteraan (Y) terhadap Kinerja Guru (Z) adalah sebesar 17,3%. Hal ini menunjukkan bahwa, Kinerja Guru (Z) cenderung dapat dipengaruhi dari faktor eksternal mereka seperti adanya perubahan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari baik dari gaji, fasilitas, maupun pendapatan lainnya.
4. Dari perhitungan dan hubungan kausalitas yang telah diperoleh, dapat diketahui rekapitulasi pengaruh antar variabel Komitmen (X_1), Sertifikasi (X_2), dan Kesejahteraan (Y) terhadap Kinerja Guru (Z) di SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi, masing-masing memiliki pengaruh secara signifikan.

Gambaran Komitmen, Sertifikasi, Kesejahteraan, dan Kinerja Guru

Pembahasan pertama ini untuk menguji hipotesis pertama, yakni variabel Komitmen (X_1), Sertifikasi (X_2), Kesejahteraan (Y) dan Kinerja Guru (Z) di SD Negeri di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi. Data hasil penelitian dengan karakteristik variabel Komitmen (X_1), Sertifikasi (X_2), Kesejahteraan (Y) dan Kinerja Guru (Z) menunjukkan bahwa:

1. Komitmen yang ada di guru SD Negeri di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi termasuk ke dalam kriteria “tinggi” dengan nilai skor total pada variabel komitmen (X_1) sebesar 1.886. Dengan demikian, adanya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif dapat memberikan dorongan yang lebih baik dalam memberikan capaian kerja dari sebelum-sebelumnya.
2. Sertifikasi yang ada diterima oleh para guru SD Negeri di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi termasuk ke dalam kriteria “sangat tinggi” dengan nilai skor total pada variabel sertifikasi (X_2) sebesar 3.170. Dengan demikian, adanya kompetensi kemampuan bidang studi, pemahaman

karakter peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan profesi, dan kepribadian mendidik maka diharapkan penyaluran sertifikasi selalu tepat arah dan mampu memberikan dukungan finansial bagi keberhasilan kinerja guru.

3. Kesejahteraan para guru di SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi termasuk ke dalam kriteria “tinggi” dengan nilai skor total pada variabel kesejahteraan (Y) sebesar 1.793. Dengan demikian, semakin sejahtera seorang guru akan meningkatkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan dan beban tugas yang diberikan, baik di dalam maupun luar sekolah.
4. Kinerja guru yang ada di SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi termasuk ke dalam kriteria “sangat tinggi” dengan nilai skor total pada variabel kinerja guru (Z) sebesar 3.216. Dengan demikian, semakin tinggi kinerja guru diharapkan mampu memberikan sumbangsih yang positif bagi kemajuan dunia pendidikan pada umumnya, dan dunia pembelajaran di sekolah pada khususnya.

Komitmen dan Sertifikasi Terhadap Kesejahteraan Guru

Pengaruh secara langsung variabel komitmen sebesar 36,8% dan tidak langsung melalui sertifikasi sebesar 6,065% sehingga total pengaruh komitmen sebesar 42,86%. Artinya, peran komitmen terhadap kesejahteraan guru relatif besar dan perlu ditingkatkan lebih jauh agar mendorong kesejahteraan guru SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi. Selanjutnya, sertifikasi secara langsung berpengaruh sebesar 3,1% dan tidak langsung sebesar 6,065% sehingga total pengaruh sertifikasi sebesar 9,16%. Artinya, dengan pemberian sertifikasi dapat meningkatkan kesejahteraan guru. Dengan demikian, total pengaruh komitmen dan sertifikasi terhadap kesejahteraan guru SD Negeri di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi sebesar 52,02%.

Komitmen dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh secara langsung variabel komitmen sebesar 10,76% dan tidak langsung melalui sertifikasi sebesar 8,67% sehingga total pengaruh komitmen sebesar 19,43%. Menurut Kreitner & Kinicki (2013:163), *commitment is an agreement to do something for yourself, another individual, group, or organization*. Artinya, komitmen adalah sebuah kesediaan untuk mengerjakan sesuatu untuk diri sendiri, rekan kerja, kelompok, atau organisasi. Dengan demikian, komitmen memiliki peran penting dalam mengubah pendirian individu atau seseorang pada sebuah organisasi terhadap tanggung jawab yang akan dikerjakan. Hal ini setidaknya mampu memberikan dampak positif bagi perkembangan aktivitas organisasi melalui tekad dan keinginan dalam membangun organisasi ke arah yang lebih baik dari sebelumnya. Artinya, peran komitmen terhadap kinerja guru relatif besar dan perlu ditingkatkan lebih jauh agar mendorong kinerja guru SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi.

Adapun variabel sertifikasi secara langsung berpengaruh sebesar 21,43% dan tidak langsung sebesar 8,67% sehingga total pengaruh sertifikasi sebesar 30,1%. Artinya, dengan pemberian sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, total pengaruh komitmen dan sertifikasi terhadap kesejahteraan guru SD Negeri di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi sebesar 47,5%. Menurut Retnaningsih dan Rusnoto (2018:117), *teacher certification is as a guarantee that the holder of certification has high professionalism in teaching*. Artinya, sertifikasi guru merupakan bukti bahwa pemilik sertifikasi memiliki profesionalisme yang tinggi dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Dengan demikian, aktivitas yang dilaksanakan dalam bentuk dan jenis kegiatan apapun seharusnya memiliki standar tertentu yang dapat menjelaskan bahwa seseorang layak untuk bidang pekerjaan tersebut. Hal ini dikarenakan, dalam bidang tertentu pembuktian melalui bukti tertulis akan kemampuan seseorang akan memudahkan organisasi menyerahkan beban dan tanggung jawab kerja tersebut.

Kesejahteraan Terhadap Kinerja

Pengaruh secara langsung variabel kesejahteraan guru sebesar 17,3% . Menurut Indah (2016:2), kesejahteraan adalah kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya, baik secara primer maupun sekunder. Sementara, menurut Song, et. Al (2017:6), *as teachers' self-reported experience and assessment of the quality of their working lives and the sense of purpose and capabilities that they need to live a happy and fulfilling life as a teacher*. Dengan demikian, kesejahteraan tidak bisa dilepaskan begitu saja terlebih apabila seseorang menggantungkan hidup mereka dalam sebuah

pekerjaan yang terlibat dengan kesejahteraan tadi. Adanya kesejahteraan setidaknya mampu mendorong terjadinya perubahan baik pada diri individu yang bekerja maupun organisasi yang bersangkutan.

Komitmen, Sertifikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan pada variabel Komitmen (X_1), Sertifikasi (X_2), dan Kesejahteraan (Y) terhadap Kinerja Guru (Z) di SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi dari analisis jalur sub struktur 4, diperoleh pengaruh total variabel komitmen sebesar 9,7%, sertifikasi memiliki pengaruh total sebesar 20,1% sedangkan pengaruh variabel *intervening*, yakni kesejahteraan sebesar 19%. Jadi, keseluruhan pengaruh variabel dari komitmen, sertifikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja guru sebesar 48,8%.

Dengan demikian, kinerja yang dipengaruhi komitmen, sertifikasi, dan kesejahteraan akan memberikan stimulasi secara langsung maupun tidak langsung akan keberlangsungan beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pekerja. Terutama pada bidang pendidikan, seorang guru yang berkomitmen akan tugas yang diberikan dan telah menerima sertifikasi, cenderung akan merubah tingkat kesejahteraan hidup dan pada akhirnya akan memperbaiki kinerjanya.

SIMPULAN

1. Skor total variabel Komitmen (X_1) dan Kesejahteraan (Y) berkategori tinggi, sementara variabel Sertifikasi (X_2) dan Kinerja (Z) berkategori sangat tinggi.
2. Komitmen dan sertifikasi terhadap kesejahteraan guru SD Negeri di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi berpengaruh positif dan signifikan.
3. Komitmen dan sertifikasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi berpengaruh positif dan signifikan.
4. Kesejahteraan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi berpengaruh positif dan signifikan.
5. Komitmen dan sertifikasi melalui kesejahteraan terhadap kinerja guru SD di Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi berpengaruh positif dan signifikan.

Saran

1. Saran Akademis.
Untuk keperluan akademis perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh komitmen, sertifikasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja guru untuk menguji kesahihan hasil penelitian ini dan untuk menambah cakrawala pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Bila diperlukan, peneliti berikutnya dapat menggunakan model penelitian yang lain untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung selain komitmen, sertifikasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja guru.
2. Saran Operasional.
 - a. Mengingat komitmen guru SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi termasuk ke dalam kriteria sangat baik, hendaknya hal ini dapat terus dipertahankan oleh pihak sekolah agar para guru tetap memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tanggungjawab yang diemban.
 - b. Mengingat sertifikasi yang diperoleh guru SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi termasuk ke dalam kriteria sangat puas, hendaknya hal ini dapat meningkatkan potensi dan kemampuan para guru untuk dapat membantu pekerjaan di sekolah.
 - c. Mengingat kesejahteraan yang diperoleh guru SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi termasuk ke dalam kriteria baik, hendaknya hal ini harus dapat menjadi perhatian utama para pimpinan sekolah. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya evaluasi yang dilakukan agar dapat mengetahui bahwa pemberian upah yang tepat sasaran akan membantu meningkatkan perekonomian guru.
 - d. Mengingat kinerja guru SD Negeri Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi termasuk ke dalam kriteria sangat puas, hendaknya hal ini dapat terus dijaga dengan melakukan berbagai macam evaluasi yang diperlukan secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Hamriani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Allaudin University Press.
- Indah, Yuni. 2016. *Kebijakan Sertifikasi, Kinerja, dan Sertifikasi Guru*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2013. *Organizational Behavior* 10th. USA: Mc Graw Hill Companies.
- Mulyasa, E. 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rachmawati, Ike K. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy. A. 2013. *Organizational Behavior*, Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Rusman. 2015. *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soetomo. 2014. *Kesejahteraan dan Upaya Mewujudkannya dalam Perspektif*. Masyarakat Lokal. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Song, Huan; Qing Gu; dan Zhonghua Zang. 2017. *An Exploratory Study Of Teachers' Subjective Wellbeing: Understanding The Links Between Teachers' Income Satisfaction, Vocation, Self-Efficacy And Work Satisfaction*. Faculty of Education, Beijing Normal University.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Retnaningsih, Rahayu dan Moh. Rusnoto Susanto. 2018. *The Influence of Teacher's Certification on Teacher's Performance*. Proceeding International Seminar on Education, Innovation Issues and Challenges in Education for Education Sustainability. ISBN: 978-602-53231-0-2.
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Panduan Uji Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Yamali, Fakkhrul Rozi. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi*. *Journal Of Economic And Bussines* vol No1