



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 5691-5701

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Di Wilayah Cengkareng Barat Jakarta Barat

Nabila Fajriah Bilqis^{1✉}, Ritta Setiyati²

Universitas Esa Unggul

Email: bilqisnabila98@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna menguji serta menganalisis pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Guru, Motivasi Kerja baik secara parsial ataupun simultan terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri di wilayah Cengkareng Barat Jakarta Barat. Pendekatan riset dimana dipergunakan pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yakni keseluruhan guru di SD Negeri di wilayah Cengkareng Barat Jakarta Barat. Metode yang dipergunakan dalam menetapkan sampel ialah mempergunakan Teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *sensus sampling*. Data dikumpulkan mempergunakan metode survey dengan cara menyebar kuesioner. Sebanyak 90 responden kuesioner terkumpul yang dijadikan sampel penelitian, data tersebut berikutnya diolah dengan metode regresi linear berganda. Hasil analisis data yang dijalankan dengan *software* SPSS. Berlandaskan hasil analisis tersebut diketahui bahwasanya variabel Kompetensi Guru, Komitmen Guru, dan Motivasi Kerja secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Saran bagi guru-guru SD negeri di wilayah Cengkareng Barat Jakarta Barat agar lebih melihat kompetensi, komitmen, dan motivasi kerjanya dengan dilanjutkannya pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti berbagai pelatihan, terkhusus pelatihan motivasi, serta menambah wawasan dan pengetahuan.

Kata Kunci: *Kompetensi Guru, Komitmen Guru, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

Abstract

This study aims to test and analyze the effect of teacher competencies, teacher commitment, work motivation both partially or simultaneously on teacher performance in public elementary schools in the West Cengkareng region of West Jakarta. The research approach used in this study is quantitative research. The population in this study was the whole teacher in public elementary schools in the West Cengkareng region of West Jakarta. The method used in determining the sample is to use the non-probability sampling technique using the quota sampling method. The data collected uses the survey method by spreading the questionnaire. A total of 90 questionnaire respondents were collected, the next data was processed by multiple linear regression methods. The results of data analysis carried out with SPSS software. Based on the results of the analysis it is known that teacher competency variables, teacher commitment, and partial work motivation have proven to have a positive and significant effect on teacher performance. Suggestions for public elementary school teachers in the West Cengkareng area of West Jakarta to further see their competence, commitment, and work motivation by continuing their education to a higher level, attending various trainings, especially motivational training, and adding insight and knowledge.

Keywords: *Teacher Competence, Teacher Commitment, Work Motivation, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Manusia memainkan peran strategis yang penting dalam pembangunan ekonomi, infrastruktur, masyarakat, dan institusi. Kualitas sumber daya manusia dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu negara, dan sebaliknya, karena keduanya saling mempengaruhi. Tanpa sumber daya manusia yang cukup, suatu negara merasa sulit untuk dikembangkan. Melalui lensa pendidikan, kesehatan, dan tingkat pendapatan, dimungkinkan untuk menilai kualitas sumber daya manusia (Silva *et al.*, 2020). Menurut Darwis *et al.* (2019), pendidikan adalah alat yang sangat strategis untuk mengembangkan SDM kaliber tinggi, dimana memiliki nilai strategis untuk kelangsungan hidup peradaban manusia di seluruh dunia. Juga dinyatakan bahwa salah satu instrumen utama untuk pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan, dan staf pendidikan bertugas mencapai tujuan ini. Guru bertanggung jawab untuk memberikan pengetahuan kepada siswa. Guru memiliki fungsi dan kewajiban yang penting dalam bidang pendidikan, khususnya mengajar dan mendidik (Immah *et al.*, 2020). Kinerja guru akan meningkat jika terhubung dengan komponen sekolah lainnya, seperti kepala sekolah dan murid (Alhusaini *et al.* 2020). Persyaratan/kriteria kompetensi yang wajib dipenuhi tiap guru dapat digunakan untuk memantau dan menilai kinerja guru. Kegiatan guru pada proses pembelajaran, dalam hal kinerja guru, berhubungan dengan bagaimana seorang guru merencanakan

pembelajaran, menjalankan kegiatan pembelajaran, serta mengevaluasi hasil pembelajaran (Latif *et al.* 2011)

Kompetensi guru menjamin bahwa siswa berusaha guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan serta tahu bagaimana berperilaku atau bersikap dengan benar. Kompetensi dan kinerja guru terkait erat. Kompetensi guru didefinisikan sebagai kemampuan guna menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang yang ditekuninya (Akib, 2022). Sangat penting bagi para guru untuk diberkahi dengan kompetensi, kepribadian, sosial, dan sifat-sifat profesional yang dimasukkan ke dalam kinerja karena kompetensi guru digambarkan sebagai ketergantungan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tindakan mereka. Kompetensi adalah kualitas yang mungkin hanya dinyatakan sebagai kemampuan atau keterampilan seseorang. Kompetensi adalah kombinasi yang lengkap dari beberapa elemen, termasuk pengetahuan, keterampilan, keyakinan, serta sikap, dimana tercermin pada cara seseorang berpikir serta berperilaku dan karenanya terkait erat dengan karakter seseorang (Rohman, 2020). Kompetensi profesional guru ditunjukkan oleh kapasitasnya untuk memahami materi pembelajaran dan membuatnya menggunakan kemajuan teknologi terbaru (Immah *et al.* 2020).

Meningkatkan kinerja guru membutuhkan penguatan komitmen guru, baik terhadap panggilan mereka sebagai pendidik maupun untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja mereka (Madjid *et al.* 2020). Komitmen guru ditentukan oleh kompetensi pedagogis dan profesional mereka. Komitmen yang rendah mengindikasikan bahwa kesetiaan, kesadaran, dan akuntabilitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran patut dipertanyakan (Ahyauardi *et al.* 2018). Tugas guru tidaklah mudah, selain sebagai pengajar pengajar, ia juga harus menjadi seorang manajer yang menaungi seluruh aspek administrasi pembelajaran di kelas. Perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan, dan evaluasi guru pembelajaran siswa selama proses pembelajaran. Kinerja siswa akan menurun kecuali gurunya benar-benar profesional. Jika ada faktor penggerak, seperti motivasi, instruktur akan mengejar tugas atau aktivitas dengan kegembiraan dan berhasil melaksanakannya (Nabela *et al.* 2021).

Motivasi kerja yang dialami oleh guru dan karyawan dapat mengurangi atau meningkatkan komitmen organisasi (Harmendi *et al.* 2021). Seorang guru mungkin memperhatikan bahwa ada tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi dengan termotivasi di tempat kerja, yang akan menginspirasi mereka untuk mencapai tanggung jawab pekerjaan mereka (Tiara, 2015). Motivasi kerja memberi dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di sekolah; bila guru tepat waktu dan bersemangat di kelas, siswa akan belajar lebih baik. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh disiplin tempat kerja

(Gabriella & Tannady, 2019). Untuk memaksimalkan hasil pembelajaran siswa dan meningkatkan efektivitas guru, pembinaan atau pengawasan sangat penting (Aprida *et al.*, 2020). Motivasi kerja tidak dapat dilihat segera, tetapi dapat dipahami dari perilaku seseorang dan diakui sebagai pergeseran energi pada seseorang yang dibedakan oleh penampilan emosi (feeling) dan didahului dengan reaksi terhadap keberadaan tujuan (Kartini & Kristiawan, 2019).

Berdasarkan penelitian (Nabela *et al.* 2021) hasil uji hipotesis dimana dilaksanakan oleh peneliti bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMP N. se Kecamatan Prabumulih Barat. Sesuai dengan penelitian (Suarman *et al.* 2022) secara parsial komitmen guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD di Gugus I Wilayah V Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumba. Selain itu, penelitian (Nainggolan *et al.* 2020). telah menunjukkan korelasi yang substansial antara dedikasi dan kinerja, dengan komitmen guru yang tinggi serta kinerja guru yang sangat baik menjadi hasilnya. Hasil pengujian hipotesis didapat bahwasanya komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sejalan dengan penelitian (Reza, 2016) yang menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini sesuai pula dengan penelitian (Helena *et al.* 2019) ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Namun demikian, dimana membedakan penelitian ini dengan penelitian (Siri *et al.* 2020) yaitu ada pada objek penelitian yang diteliti dimana penelitian terdahulu melakukan penelitian terhadap guru profesional di Madrasah se-Kabupaten/Kota di Bali, sedangkan penelitian ini meneliti terhadap guru SD Negeri Cengkareng Barat Jakarta Barat, serta ada pembaruan dengan menambahkan satu variabel independen yaitu motivasi kerja.

Tujuan penelitian ini yaitu guna mengetahui seberapa besar variabel kompetensi guru, motivasi guru, serta komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru studi kasus pada guru SD Negeri di Wilayah Cengkareng Barat Jakarta Barat.

METODE PENELITIAN

Riset berikut mempergunakan jenis riset *asosiatif kausal* dimana menguraikan bahwasanya variabel bebas (X) berdampak pada variabel terikat (Y). Variabel pada riset berikut ialah Kompetensi Guru (X1), Komitmen Guru (X2), Motivasi Guru (X3) serta Kinerja Guru (Y). Penelitian ini memakai data *kuantitatif* yang didapatkan melalui data subjek pada *google form* guna merespon riset perihal Kompetensi Profesional Guru (X1), Komitmen Guru (X2), Motivasi Guru (X3) dan Kinerja Guru (Y). Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Populasi pada penelitian ini yakni guru di SDN Cengkareng Barat 16 pagi, SDN Cengkareng

Barat 13 pagi, SDN Cengkareng Barat 14 pagi, SDN Cengkareng Barat 20 petang. Metode yang dipergunakan guna menentukan sampel ialah mempergunakan Teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *sensus sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Bersumber hasil pemberian kuesioner yang dijalankan secara *online* melalui penggunaan *google form* yang didapatkan sejumlah 90 subjek dijabarkan sebagai berikut. Kriteria responden pada penelitian ini yaitu guru di SD negeri di wilayah Cengkareng Barat Jakarta Barat. Bersumber hasil hitung, bisa dipahami bahwasanya subjek dengan umur terbanyak adalah 20-40 tahun sejumlah 52 jiwa (57,7%). Hal ini berarti bahwa pada rentang usia 20-40 tahun banyak masyarakat yang memulai merintis karir sebagai guru. Pendidikan terakhir paling tinggi S2 dengan total 9 jiwa (10%). Responden dengan jenis kelamin laki-laki 23 jiwa (25%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 67 jiwa (75%).

Uji Statistik Deskriptif

Terdapat 90 jumlah data penelitian yang diperoleh dari 90 responden. Hasilnya menunjukkan kompetensi guru memiliki rata-rata 36,37 dan standar deviasi sebesar 3,015 dengan nilai minimum 27 serta nilai maksimum senilai 40. Komitmen guru nilai rata-ratanya sebesar 37,69 dimana standar deviasi senilai 2,944, serta nilai minimum sebesar 31 serta nilai maksimum senilai 40. Variabel motivasi kerja memiliki rata-rata nilainya senilai 40,29 dimana standar deviasi senilai 4,430. Nilai minimum motivasi kerja senilai 25 serta nilai maksimum senilai 45. Selanjutnya, kinerja guru memiliki nilai rata-rata senilai 22,58 dengan standar deviasi sebesar 2,082. Nilai minimum dari kinerja guru yaitu sebesar 19 dengan nilai maksimum sebesar 25.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Peneliti menjalankan uji validitas serta reliabilitas yang dijalankan pada 90 jumlah data dimana banyaknya pernyataan pada kuesioner sejumlah 30 soal. Dalam uji validitas dilaksanakan perbandingan antara nilai *r* hitung dengan *r* tabel dengan syarat *r* hitung harus > *r* tabel, nilai *r* tabel didapat sebesar 0,2072 dengan rumus $df = n-2$ atau $90-2=88$. Didapatkan nilai *r* hitung pada tabel *Pearson Correlation* dari seluruh indikator dari setiap variabel sudah lebih besar dari nilai *r* tabel. Maka sebab itu seluruh pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid. Selanjutnya uji reliabilitas dengan mencermati syarat skor *cronbach's alpha* > 0.6. Hasil analisis menjelaskan skor *cronbach's alpha* variabel Kompetensi Guru senilai 0,873; Komitmen Guru senilai 0,908; Motivasi Kerja senilai 0,923;

serta Kinerja Guru senilai 0,831. Berdasarkan hasil total variabel mendapatkan skor *Cronbach alpha* > 0.6, sehingga seluruh variabel riset bisa disimpulkan sangat *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Berlandaskan hasil pengujian normalitas, didapat taraf signifikansi senilai 0,200 > 0.05. Kondisi ini diartikan bahwasanya data terdistribusi normal. Berikutnya hasil pengujian multikolinearitas didapat nilai Tolerance serta VIF yakni, pada variabel Kompetensi Guru mendapat skor Tolerance senilai 0,565 serta skor VIF senilai 1,770. Variabel Komitmen Guru yang bernilai Tolerance sejumlah 0,666 serta skor VIF senilai 1,502. Variabel Motivasi Kerja dengan nilai Tolerance senilai 0,604 serta nilai VIF senilai 1,655. Sebab keseluruhan variabel mendapat skor Tolerance > 0,1 serta VIF < 10, sehingga dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas. Selanjutnya, pada uji heteroskedastisitas dengan uji glejser didapat nilai Sig. > 0,05 pada keseluruhan variabel sehingga bisa disimpulkan penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan pula dengan diagram *Scatterplot* yang menunjukkan tersebarnya secara acak titik – titik diatas serta di bawah titik 0 dan sumbu Y, serta membentuk pola abstrak (tidak tentu).

Analisis Pengaruh Secara Parsial (sendiri –sendiri)

Tabel 1. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.271	2.144		.593	.555
	X1_Kompetensi Guru	.187	.066	.270	2.810	.006
	X2_Komitmen Guru	.254	.063	.359	4.055	.000
	X3_Motivasi Kerja	.123	.044	.261	2.804	.006
a. Dependent Variable: Y_Kinerja Guru						

Berlandaskan Tabel uji t didapat hasil bahwasanya variabel Kompetensi Guru berdampak positif pada Kinerja Guru dimana taraf signifikansinya 0,006 < 0,05 serta nilai t hitung senilai

2,810. Variabel Komitmen Guru berdampak positif pada Kinerja Guru dimana taraf signifikannya $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung senilai 4,055. Variabel Motivasi Kerja berdampak positif pada Kinerja Guru dimana taraf signifikansinya $0,006 < 0,05$ serta nilai t hitung senilai 2,804.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Diperoleh hasil analisa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dimana jumlah adjusted R square senilai 0,535. Artinya sebesar 53,5% variabel Kompetensi Guru, Komitmen Guru, serta Motivasi Kerja memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Guru sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berlandaskan uraian tersebut, bisa dibuat simpulan hipotesis pada riset berikut, dengan memperhatikan pemaparan tabel 1, yakni:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai Sig	Keterangan	Kesimpulan
H1	Kompetensi Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru	0,006	Hasil Mendukung Hipotesis	H1 Diterima
H2	Komitmen Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru	0,000	Hasil Mendukung Hipotesis	H2 Diterima
H3	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru	0,006	Hasil Mendukung Hipotesis	H3 Diterima

Analisis Persamaan Model Regresi

Berlandaskan table Uji t didapat nilai constanta 1,271 berarti bila variabel Kompetensi Guru, Komitmen Guru, Motivasi Kerja bernilai nol (0), sehingga besarnya Kinerja Guru pada senilai 1,271. Dalam variabel Kompetensi Guru mendapatkan skor koefisien regresi senilai

0,187, artinya tiap variabel Kompetensi Guru mengalami peningkatan, membuat Kinerja Guru akan mengalami peningkatan pula senilai 0,187. Dalam variabel Komitmen Guru mendapatkan skor koefisien regresi senilai 0,254, bermakna tiap variabel Komitmen Guru mengalami peningkatan, sehingga Kinerja Guru nantinya mengalami peningkatan sejumlah 0,254. Dalam variabel Motivasi Kerja mendapatkan skor koefisien regresi senilai 0,123 Mengindikasikan tiap variabel Motivasi Kerja mengalami peningkatan, membuat Kinerja Guru juga merasakan peningkatan senilai 0,123.

DISKUSI

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan kearah positif antara kompetensi guru terhadap kinerja guru sehingga diterima. Temuan penelitian ini selaras dengan Zulkifli *et al.* (2018), Giantoro *et al.* (2019), Azulaidin & Rosmika (2021) Hal ini menjelaskan bahwasanya kompetensi guru mempunyai dampak yang besar serta bermanfaat terhadap kinerja guru. Kinerja instruktur akan meningkat jika kompetensi guru naik, dan sebaliknya. Setiap keterampilan yang dimiliki seorang guru akan mengungkapkan kualitas asli mereka. Melalui penguasaan pengetahuan, kemampuan, dan sikap profesional dalam melakukan kegiatan guru, kompetensi ini akan dicapai (Sukamto & Pardjono, 2016). Semakin besar keahlian guru, maka semakin besar pula kemampuannya. Hal ini disebabkan oleh kemampuan guru atas melaksanakan kegiatan pembelajaran yang mendidik, merencanakan, dan menilai atas rangka meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya hendak menaikkan kinerjanya. Dengan maksud lain, efektivitas seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya meningkat dengan tingkat kompetensinya (Kasim *et al.*, 2018).

Ditemukan hasil bahwasanya komitmen guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru sehingga H2 diterima. Temuan pada penelitian ini selaras dengan penelitian Nainggolan *et al.* (2020) dimana hasil pengujian hipotesis didapat bahwasanya komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru mengacu pada bagaimana pengajar melaksanakan tanggung jawabnya menjadi pendidik. Kualitas kinerja guru hendak berdampak pada kualitas hasil pendidikan sebab instruktur memiliki banyak pertemuan langsung dengan siswa di seluruh proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Memiliki komitmen hendak menaikkan kinerja dan mendorong pekerjaan yang lebih aktif. Sejalan pula dengan hasil dari penelitian Dunggio (2023) Sedangkan dedikasi guru memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja guru. Guru yang mempunyai komitmen tinggi cenderung berkinerja lebih baik, lebih fokus, bersemangat, dan berkontribusi lebih banyak terhadap pencapaian tujuan organisasi atau sekolah. Dedikasi guru terhadap pekerjaannya

meningkatkan semangat dan kepercayaan diri mereka dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Hasil penelitian diperoleh motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, sehingga H3 diterima. Temuan dari hasil penelitian ini selaras dengan Mustika & Syamsuddin (2022) dimana diperoleh hasil bahwasanya motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh kepada kinerja guru, temuan ini menjelaskan bahwasanya makin besar tingkat motivasi kerja, maka makin tinggi pula tingkat kinerja instruktur. Demikian pula dengan kepuasan kerja pengajar. Jika kepuasan kerja tinggi maka kinerja hendak tinggi sehingga memaksimalkan pencapaian tujuan yaitu meningkatkan kualitas pendidikan. Sesuai dengan hasil penelitian Agustina *et al.* (2020) dimana motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menjelaskan bahwasanya semakin besar tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Demikian pula dengan kepuasan kerja pengajar. Jika kepuasan kerja tinggi maka kinerja akan tinggi sehingga memaksimalkan pencapaian tujuan yaitu meningkatkan kualitas pendidikan.

SIMPULAN

Kompetensi Guru, Komitmen Guru, serta Motivasi Kerja semuanya berdampak pada Kinerja Guru di Sekolah Dasar N. di lingkungan Cengkareng Barat Jakarta Barat. Kinerja guru secara signifikan dan menguntungkan dipengaruhi oleh kompetensi guru. Meningkatkan kompetensi profesional, kemampuan pedagogis, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial semuanya dapat membantu guru berkinerja lebih baik. Komitmen guru memiliki efek yang signifikan dan positif pada prestasi siswa. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan peningkatan dedikasi guru terhadap kurikulum, proses pengajaran dan pembelajaran, dan aturan sekolah. Motivasi kerja memberi dampak positif yang kuat terhadap kinerja guru. Dimungkinkan untuk meningkatkan upaya individu, keuletan, tujuan kerja, kepuasan kerja, uang, kualitas pengawasan, koneksi dengan kolega, lingkungan kerja, dan keamanan fisik untuk meningkatkan kinerja guru.

Penelitian berikut ini memiliki keterbatasan atau kekurangan yang harus dibenahi di masa depan berupa, pertama dan yang paling utama, penelitian berikut ini memiliki keterbatasan pada objek yang hanya terbatas pada sekolah dasar negeri di wilayah Cengkareng Barat, Jakarta Barat, sehingga tidak dapat menggambarkan aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di berbagai objek. Penelitian selanjutnya kemungkinan akan menyelidiki elemen-elemen lain dimana mempengaruhi kinerja guru.

Saran bagi guru-guru SD negeri di wilayah Cengkareng Barat Jakarta Barat agar lebih melihat kompetensi, komitmen, dan motivasi kerjanya dengan dilanjutkannya pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti berbagai pelatihan, terkhusus pelatihan motivasi, serta menambah wawasan dan pengetahuan. Untuk menjadi lebih baik lagi, komitmen guru harus ditingkatkan. Guru-guru di SD negeri di Kecamatan Cengkareng Barat, Jakarta Barat, harus diberi kesempatan untuk berkembang dan termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyanuardi, A., Hambali, H., & Krismadinata, K. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Guru Sekolah Menengah Kejuruan Pasca Sertifikasi Terhadap Komitmen Guru Melaksanakan Proses Pembelajaran. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 18(1), 67–74. <https://doi.org/10.24036/invotek.v18i1.169>
- Akib. (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional , Dukungan Organisasi , dan Tugas Komitmen terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris. 1, 26–35.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. 4, 2166–2172.
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. 1(2), 160–164.
- Darwis, M., Batari, U. D., Salam, R., Kasmita, M., & Baharuddin, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kualitas Proses Pembelajaran Pada Paket Keahlian Administrasi Perkantoran Di SMK Negeri 1 Gowa. *Jurnal Ad'ministrare*, 5(2), 105. <https://doi.org/10.26858/ja.v5i2.7889>
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. 2016, 121–124.
- Giantoro, H. M., Haryadi, H., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(2). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i2.1290>
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 46–57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>
- Helena, sari purnama, Murtadlo, & Ismet, B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. 33(1), 69–78.

- Immah, F., Sukidin, S., & Kartini, T. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 01 Kalisat Tahun Pelajaran 2018/2019. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 14(1), 253. <https://doi.org/10.19184/Jpe.V14i1.12493>
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. 25–33.
- Latif, Z. M., Ridwan, & Totanan, C. (2011). Pengaruh terhadap kinerja guru akuntansi pada madrasah aliyah negeri dikota palu. *Jurnal Katalogis*, 5(3), 67–77.
- Madjid, A., Suud, F. M., & Bahiroh, S. (2020). *Teacher Competence , Commitment and Work Motivation : What Influences Performance in Yogyakarta*. 13(11), 135–147.
- Nabela, S., Fitria, H., & Nurkhalis. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal*, 2(1), Hal. 12-16.
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.144>
- Reza, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. 223–236.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 92–102.
- Silva, J. Da, Riana, I. G., Da, A., & Soares, C. (2020). Jurnal Internasional Pemahaman Multikultural dan Multireligius Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Inovasi dan Kinerja Karyawan (Studi Dilakukan di LSM Anggota FONGTIL) Dili. 322–330.
- Siri, A., Supartha, I. W. G., Sukaatmadja, I. P. G., & Rahyuda, A. G. (2020). Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781993>
- Suarman, Syarifuddin, & Idris Muhammad. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Guru Sd Di Gugus I Wilayah V Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumba Suarman*1,. 2(1), 347–356.
- Tiara, Dewi anggja. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA sekota Malang. 3(1), 24–35.