BIMA: Journal of Business Inflation Management and Accounting
E-ISSN: 3089-1809 P-ISSN: 3089-2007
Vol. 2 No. 2 Juli 2025

Pengaruh Komitmen Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat

Cecilia Estiarini[1] Yunus Handoko[2] Dany M. Handarini[3]
Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia[1,2,3]
Email: cecil@tarsisius2.sch.id[1]

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Yayasan Bunda Hati Kudus Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui angket dan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini 50 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga semua dijadikan sampel. Analisis penelitian ini menggunakan uji prasyarat instrument seperti uji Validitas dan Reliabilitas. Dalam mengetahui pengaruh antar variabel, dilakukan uji regresi dan uji hipotesis seperti uji T dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel komitmen kerja, dan disiplin kerja, masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan dan memberikan masukan bagi pengambil kebijakan di SD YBHK Jakarta Barat untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan komitmen kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.
Kata Kunci: Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Abstract

Education is a process of training and developing knowledge, skills, thoughts, character and so on, especially through formal schooling. Understanding of education refers to the concept that education has the nature and target of humans. The purpose of this study was to test the effect of work commitment, work discipline, and work motivation on teacher performance at SD YBHK West Jakarta. The research method used was quantitative with data collection through questionnaires and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work commitment, work discipline, and work motivation simultaneously have a significant effect on teacher performance. The variables of work commitment, work discipline, each have a positive effect on teacher performance, meanwhile the work motivation variable partially does not have a significant effect on teacher performance. This research is expected to contribute to the development of human resource management theory in education and provide input for policy makers at SD YBHK West Jakarta to improve teacher performance through increasing work commitment, work discipline and work motivation.
Keywords: *Work Commitment, Work Discipline, Work Motivation, Teacher Performance*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai pendidik, pembimbing, maupun pengelola pembelajaran. Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Kinerja guru merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas pendidikan di sebuah sekolah. Guru yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya mampu menyampaikan materi dengan baik, tetapi juga dapat membangun lingkungan belajar yang kondusif serta membentuk karakter siswa secara optimal. Kinerja guru mencakup aspek kehadiran, kedisiplinan, keterampilan mengajar,

serta dedikasi dalam mendukung perkembangan siswa. Guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kinerja guru yang baik akan berdampak langsung pada efektivitas proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memastikan bahwa guru memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran di dalam kelas. Sekolah Dasar di Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat merupakan lembaga pendidikan Katolik yang berkomitmen untuk membangun karakter dan kompetensi peserta didik melalui pendidikan yang berlandaskan nilai- nilai Kristiani. Dengan mengusung tujuh nilai inti (Seven Core Value) Sekolah Dasar di Yayasan Bunda Hati Kudus yaitu kasih, bersyukur, disiplin, kerjasama, ketangguhan, inovasi dan Kejujuran. Sekolah Dasar di bawah naungan Yayasan Bunda Hati Kudus menanamkan 7 nilai YBHK yang berorientasi pada profesionalisme dan integritas, khususnya dalam peran tenaga pendidik. Salah satu nilai tentang Kedisiplinan bukan sekadar kebiasaan sesaat, melainkan harus menjadi prinsip yang terus diterapkan. Guru yang setia terhadap visi dan misi Yayasan Bunda Hati Kudus akan menunjukkan komitmen tinggi dalam menerapkan disiplin kerja secara berkelanjutan, baik dalam pengajaran, administrasi, maupun interaksi dengan siswa, rekan sejawat, dan orang tua. Komitmen kerja mencerminkan sejauh mana seorang guru memiliki dedikasi, loyalitas, dan keterikatan terhadap sekolah serta profesinya. Guru yang memiliki komitmen kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Dengan menerapkan tujuh nilai inti ini, disiplin kerja guru di YBHK bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi menjadi budaya yang menginspirasi peningkatan kinerja guru dalam memberikan pendidikan berkualitas, membimbing siswa dengan penuh tanggung jawab, serta menciptakan generasi yang berintegritas dan berdaya saing tinggi. Salah satu faktor penunjang keberhasilan ketercapaian visi dan misi yang diharapkan di Sekolah Dasar YBHK adalah dengan adanya sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah guru yang memiliki kompetensi yang berkualitas.

Fenomena yang terjadi di Sekolah Dasar Yayasan Bunda Hati Kudus menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan kinerja guru yang optimal. Salah satu indikasi dari permasalahan ini adalah tingginya tingkat *turnover* guru, yang mencerminkan rendahnya komitmen kerja di kalangan guru di Sekolah Dasar Yayasan Bunda Hati Kudus Jakarta Barat. Berdasarkan data awal, *turnover* guru di SD YBHK Jakarta Barat mengalami peningkatan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2021, tingkat *turnover* tercatat sebesar 10%, dan terus meningkat menjadi 14,6% pada 2022, 19,5% pada 2023, hingga mencapai 22,7% pada tahun 2024. Data tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak guru yang meninggalkan sekolah dalam jangka waktu yang relatif singkat, sehingga kestabilan tenaga pengajar menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian. Selain itu, tingkat kehadiran guru juga mengalami penurunan. Berdasarkan data, rata-rata kehadiran guru menurun dari 95% pada 2021 menjadi 85% pada 2024, sementara jumlah guru dengan tingkat absensi tinggi meningkat dari 5% menjadi 15% dalam periode yang sama. Berdasarkan data awal yang diperoleh dari SD di YBHK Jakarta Barat menunjukkan adanya penurunan kedisiplinan guru dalam beberapa tahun terakhir.. rata-rata kehadiran guru menurun dari 95% pada 2021 menjadi 85% pada 2024, sementara jumlah guru dengan tingkat absensi tinggi meningkat dari 5% menjadi 15% dalam periode yang sama. Fenomena ini mengindikasikan adanya kemunduran dalam disiplin kerja guru dan kualitas layanan pendidikan. Disiplin kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan kesadaran dan kesediaan guru untuk menaati peraturan serta menjalankan tugas secara konsisten (Hasibuan, 2016). Rendahnya disiplin khususnya dalam kehadiran, dapat menjadi cerminan lemahnya tanggungjawab professional guru terhadap tugas dan siswa. Hasil penelitian sebelumnya mendukung pentingnya disiplin sebagai penentu kinerja guru. Rahmawati dan Pradiani (2020) menemukan bahwa disiplin

kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru khususnya dalam hal kehadiran yang konsisten.

Menurut Hasibuan dan Munasib (2020), komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai kesediaan individu untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi dan memberikan kontribusi terbaiknya. Komitmen kerja merujuk pada tingkat keterikatan dan loyalitas seorang individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Guru dengan komitmen kerja yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Menurut Rosmawati et al. (2020) menemukan bahwa semakin berkomitmen guru, maka semakin baik hasil kerjanya atau kinerjanya. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung lebih berdedikasi dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai kinerja yang baik. Guru yang memiliki komitmen kerja tinggi akan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berusaha memberikan yang terbaik dalam mengajar. Sebaliknya, guru dengan tingkat komitmen rendah cenderung kurang termotivasi, mudah merasa jenuh, dan kurang optimal dalam menjalankan tugasnya. Seorang guru dituntut untuk memiliki komitmen. Menurut Mathins (2020) dalam Simbolon et al. (2022) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi yang menuju satu atau beberapa tujuan, dan bertahan dalam pekerjaan dan menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab. Dalam konteks guru, komitmen kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan memastikan proses pendidikan berjalan optimal.

Motivasi kerja menjadi faktor internal yang turut mempengaruhi pencapaian kinerja. Mengacu pada teori tujuan *(Goal Setting Theory*) dari Locke dan Latham (1990), seseorang yang memiliki tujuan yang jelas, menantang, dan mendapatkan umpan balik atas pekerjaannya akan memiliki dorongan kerja yang lebih tinggi. Motivasi seperti inilah yang diperlukan agar guru dapat bekerja optimal dan mencapai target pembelajaran yang diharapkan. Kepala sekolah sebagai supervisor berperan membantu guru mengembangkan kegiatan pembelajaran dengan tahapan melakukan perencanaan, pelaksanakan, dan tindak lanjut dari hasil temuan observasi yang telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan pengembangan profesionalisme guru. Seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang baik sebab guru dengan kinerja yang baik akan selalu bersemangat dalam mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan termasuk perangkat ajar untuk menghadirkan pembelajaran yang menarik dan menyenangkan di kelas. Kinerja guru tentunya tidak lepas dari motivasi yang mereka miliki. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu terlihat bersemangat dalam mengajar serta selalu mendominasi dalam segala aktivitas maupun di setiap kegiatan. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran di kelas tergantung dari semangat yang mereka miliki baik serta akan mudah meraih tujuan yang diharapkan. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, guru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional, namun juga didorong oleh motivasi kerja yang tinggi. Dalam konteks pendidikan modern, terutama di era pascapandemi, tantangan guru semakin kompleks. Guru dituntut mampu beradaptasi dengan teknologi, menerapkan pembelajaran yang kreatif, dan memenuhi kebutuhan siswa yang semakin beragam. Dalam menghadapi tantangan ini, motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan sejauh mana guru dapat bekerja secara efektif dan produktif. Menurut. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk terus mengembangkan diri, mengejar prestasi, dan memberikan pelayanan pendidikan terbaik kepada siswa. Sebaliknya, motivasi yang rendah menyebabkan guru hanya bekerja secara formalitas, cenderung pasif, dan minim inovasi dalam pembelajaran.

Lebih lanjut, Pratiwi (2022) menekankan bahwa guru generasi muda memiliki karakteristik unik dalam hal motivasi kerja. Mereka cenderung membutuhkan pengakuan,

umpan balik positif, serta suasana kerja yang mendukung secara emosional. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka motivasi kerja akan menurun dan berdampak langsung pada performa mereka sebagai tenaga pendidik. Berdasarkan data penilaian kinerja guru di SD Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat tersebut diketahui bahwa salah satu aspek terlemah dalam indikator motivasi adalah inisiatif dalam pengembangan diri, dengan capaian hanya sebesar 58% dan termasuk dalam kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru belum menunjukkan semangat untuk mengikuti pelatihan, atau menerapkan pendekatan pembelajaran inovatif. Kondisi ini menjadi dasar pentingnya penelitian lebih lanjut tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja, pihak sekolah dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan motivasi kerja guru. Hasil observasi awal dan wawancara dengan kepala sekolah di Sekolah Dasar Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat ditemukan bahwa sebagian guru menunjukkan motivasi kerja yang rendah, terlihat dari kurangnya antusiasme dalam mengikuti pelatihan, minimnya inovasi dalam pembelajaran, serta ketidaktertarikan terhadap tugas tambahan. Dari data awal, penilaian kinerja guru juga menunjukkan bahwa aspek inisiatif dan pengembangan diri merupakan dua indikator dengan nilai terendah. Hal ini diperkuat oleh hasil survei internal yang menunjukkan hanya 45% guru merasa termotivasi dalam bekerja. Karena itu motivasi kerja menjadi variabel penting yang perlu diteliti lebih lanjut karena diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali hubungan antara komitmen kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru dalam konteks Sekolah Dasar di bawah naungan Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat.

Peran guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar, tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi profesional, guru juga dituntut untuk memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap tugas, siswa, serta institusi tempat mereka mengabdi. Komitmen kerja mencerminkan seberapa besar loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan emosional guru terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja mereka di sekolah. Menurut Hidayat dan Kusuma (2021), komitmen kerja merupakan kesediaan individu untuk memberikan dedikasi maksimal dalam melaksanakan tugasnya dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan konsistensi dalam mengajar, kesiapan menghadapi tantangan kelas, serta kesetiaan terhadap visi dan misi sekolah. Sebaliknya, rendahnya komitmen kerja dapat terlihat dari minimnya kehadiran guru, kurangnya persiapan mengajar, dan enggannya guru untuk terlibat dalam kegiatan sekolah secara aktif. Fenomena menurunnya komitmen kerja di kalangan guru muda, menjadi perhatian dalam banyak institusi pendidikan. Hasil pengamatan awal di Sekolah Dasar Yayasan Bunda Hati Kudus Jakarta Barat yang bahwa sebagian guru belum menunjukkan keterlibatan maksimal dalam kegiatan sekolah, seperti rapat pengembangan kurikulum, pelatihan rutin, dan kegiatan non-akademik lainnya. Indikator ini menjadi salah satu sinyal rendahnya komitmen kerja di sekolah, yang apabila tidak ditangani secara serius, bisa dapat berdampak pada kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam untuk melihat sejauh mana komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga sekolah dapat mengambil kebijakan strategis guna meningkatkan komitmen dan keterlibatan guru secara menyeluruh.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh komitmen kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru oleh Ari Sudibyo dan Susanti Wahyuningsih (2021), menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru, di mana komitmen kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru, sementara penelitian lain Penelitian. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk menguji hubungan variabel tersebut. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada guru sekolah negeri, sedangkan penelitian tentang guru SD swasta dan dan sudah status tetap masih terbatas, terutama dalam konteks guru -guru di SD Yayasan Bunda Hati Kudus Jakarta Barat. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pihak sekolah dalam merancang kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan loyalitas dan kinerja guru, sehingga dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih berkualitas dan berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang benar-benar berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat.

Dari uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah tersebut sebagai berikut: Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SD YBHK Jakarta Barat? Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SD YBHK Jakarta Barat? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SD YBHK Jakarta Barat? Apakah komitmen kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SD YBHK Jakarta Barat ? Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru di SD Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada di SD Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SD Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat. Batasan Penelitian: Penelitian ini hanya dilakukan pada guru di dua Sekolah Dasar di bawah naungan Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat, yaitu SD Tarsisius II dan SD Vianney sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk guru di sekolah lain atau jenjang pendidikan yang berbeda. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh komitmen kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengandalkan persepsi responden, sehingga kemungkinan adanya bias subjektif dalam jawaban responden tidak dapat dihindari. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu dan tidak mempertimbangkan perubahan dinamika yang dapat terjadi dalam jangka waktu yang lebih panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui analisis data numerik. Jenis asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu Komitmen Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Guru (Y), khususnya pada guru di Sekolah Dasar Yayasan Bunda Hati kudus (YBHK Jakarta Barat. Penelitian ini dilakukan di dua Sekolah Dasar di bawah naungan Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) yang terletak di Jakarta Barat yaitu Sekolah Dasar Tarsisius II dan Sekolah Dasar Vianney. Alasan pemilihan ke 2 lokasi sekolah ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kedua sekolah tersebut memiliki karakteristik guru, organisasi, struktur manajemen, serta sistem pembelajaran yang serupa, sehingga dianggap representatif dalam menggambarkan populasi guru SD di bawah Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) wilayah Jakarta Barat. Penelitian dilakukan selama kurang lebih 2 bulan, yaitu pada bulan Mei dan Juni 2025. Peneliti mengumpulkan data yang menjelaskan masalah-masalah yang relevan yang sesuai dengan rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini. Dalam rentang waktu tersebut, proses

pengumpulan data hingga analisis hasil penelitian dilakukan secara bertahap. Kegiatan penelitian mencakup beberapa tahapan penting, yaitu perencanaan dan persiapan, penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian di lapangan, serta penyusunan laporan akhir sebagai hasil dari keseluruhan proses penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada sekolah-sekolah dasar yang berada di bawah naungan Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat. Terdapat empat SD yang berada di Jakarta yaitu dua sekolah di wilayah Jakarta Barat dan dua sekolah di wilayah Jakarta Pusat. Dari keempat sekolah tersebut, peneliti hanya memilih dua sekolah di Jakarta Barat sebagai lokasi pengambilan data utama yaitu Sekolah Tarsisius II dan Sekolah Vianney. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kedua sekolah tersebut memiliki karakteristik organisasi, struktur manajemen, serta sistem pembelajaran yang serupa, sehingga dianggap representatif dalam menggambarkan populasi guru SD di bawah Yayasan Bunda Hati Kudus wilayah Jakarta Barat. Jumlah populasi guru tetap dari kedua sekolah tersebut adalah sebanyak 50 orang. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlahnya kurang dari 100 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Teknik sampling jenuh ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil serta semua anggota populasi diambil sebagai sampel, dimana dari 50 guru yang ada di dua Sekolah Dasar Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat yaitu SD Vianney dan SD Tarsisius II dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan agar dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Proses pengumpulan data ditentukan oleh variabel-variabel yang ada dalam hipotesis. Jenis-jenis data dapat dikategorikan sebagai berikut: Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek penelitian dan dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya. Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden melalui *Google Form.* Data sekunder dalam penelitian ini diambil dari berbagai sumber literatur untuk tinjauan pustaka, seperti jurnal penelitian, buku, artikel, dan website juga mencakup tinjauan pustaka yang berisi materi tentang manajemen sekolah, kinerja guru, manajemen sumber daya manusia, komitmen kerja, motivasi disiplin kerja, motivasi kerja serta beberapa informasi terkait fenomena-fenomena yang berhubungan dengan setiap variable yang berasal dari berita online, profil objek penelitian, penelitian-penelitian sebelumnya, dan lain-lain. Adapun metode pengumpulan data dilakukan sebagai berikut: Studi pustaka adalah metode untuk memperoleh data dengan mengutip melalui literatur, artikel, jurnal, buku, majalah, surat kabar, dan hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan tema penelitian. Data dari HRD berupa data penilaian kinerja guru dan data absensi yang menunjukkan kedisiplinan guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

SD Tarsisius II berlokasi di Jl. Batusari Raya No. 12 Kebon Jeruk Jakarta Barat. Berdiri berdasarkan Akta Pendirianpada tanggal 30 Januari 1989 dengan status Akreditasi Disamakan, disamping mempunyai kewenangan untuk menyelenggarakan pendidikan sendiri. SD Tarsisius II diberi kepercayaan untuk mengadakan ujian secara mandiri. Selain itu SD Tarsisius II mendapat pengakuan sebagai Sekolah Katolik dari Majelis Pendidikan Katolik (MPK) Jakarta. Sedangkan SD Vianney berlokasi di Jl. Pondok Randu No. 98 Rawa Buaya Cengkareng Jakarta Barat. Sedangkan Sekolah Vianney berdiri pada tangal 1 September 1995. Sekolah ini dinamai sesuai dengan nama Santo Yohanes Maria Vianney, seorang tokoh yang

dikenal karena kesederhanan, ketekunan, ketegasan dan kesuciannya. Yayasan Bunda Hati Kudus mendirikan kompleks persekolahan Vianney di Pondok Randu Rawa Buaya Cengkareng Jakarta Barat pada tahun 1995 setelah sempat menumpang di kompleks Tarsisius II. Sekolah Dasar YBHK Jakarta Barat berharap dapat menjadi saluran bagi generasi penerus bangsa yang berpotensi dan berkarakter sesuai dengan visi dan misi yang telah dicanangkan.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru

Komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru Hasil t yang positif juga menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Kerja dan Kinerja Guru adalah searah, yang artinya semakin tinggi komitmen kerja guru, di SD YBHK Jakarta Barat, maka semakin baik pula kinerjanya. Dengan kata lain, komitmen kerja yang kuat berkontribusi positif terhadap peningkatan kerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Locke dalam (*Goal setting Teory*) yang menyatakan bahwa komitmen terhadap tujuan berperan penting dalam kinerja dalam mendorong kinerja yang optimal dari seorang guru. Komitmen mencerminkan adanya rasa tanggungjawab, keterlibatan dan loyalitas guru terhadap tugas dan lembaga. Guru yang memiliki tanggungjawab tinggi, loyal terhadap institusi dan menunjukkan keterlibatan penuh dalam tugas-tugasnya, dedikasinya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab di dalam kelas akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Puspaningtyas et.al (2022) yang menemukan bahwa komitmen kerja guru memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja, karena guru yang memiliki loyalitas dan tanggungjawab tinggi terhadap tugas akan lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Guru

Pada Uji Regresi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap memiliki nilai signifikansi sebesar 0.002 yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (0.002 ,0.05 0. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial regresi sebesar 0,210 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan pengaruh positif signifikan, artinya semakin tinggi tingkat semakin tinggi motivasi kerja guru tersebut. Hasil ini didukung juga oleh nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu 3,775 yang menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang tinggi. Meski demikian, patut diperhatikan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan kedua variabel bebas lainnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Puspitaningtyas (2022), Widyastuti (2021), dan Rachmawati dkk (2020) yang menunjukkan bahwa variable disiplin kerja sering kali memiliki nilai rata-rata persepdi responden yang lebih rendah dibandingkan variable komitmen dan motivasi, meskipun tetap membrikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek disiplin seringkali menjadi tantangan tersendiri dalam lingkungan kerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Pada Uji Regresi Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru diperoleh koefisien regresi sebesar 0,201 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,023 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan pengaruh positif signifikan, artinya semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi kinerja nanti guru tersebut. Apabila seorang guru memiliki sikap profesionalisme yang tinggi, rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya serta komitmen yang jelas terhadap pendidikan, maka motivasinya dalam bekerja juga akan meningkat. Guru yang memiliki

kemampuan berkomunikasi yang baik, mampu bekerja sama dengan rekan-rekannya, serta memiliki sikap optimis dan tangguh juga cenderung bersemangat tinggi dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan *Psychological Capital dari Luthans* (2020) menyatakan bahwa sikap optimisme, daya tahan (*resilience),* harapan, dan efikasi diri menjadi kekuatan psikologis yang mendorong kinerja individu secara positif, terutama dalam menghadapi tantangan. Secara empirik, hasil penelitian Sari, Rachmawati, dan Handoko (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh komitmen terhadap profesi, hubungan interpersonal dan sikap positif dalam menjalankan tugas. Kedua penelitian ini menguatkan bahwa motivasi kerja yang tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh iklim kerja yang mendukung serta tujuan yang bermakna.

Pengaruh Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor utama yang secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, sedangkan motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang singifikan secara parsial. Oleh karena itu pihak lembaga pendidikan dalam hal ini di SD Yayasan Bunda hati Kudus (YBHK) Jakarta Barat sebaiknya lebih menekankan penguatan komitmen, dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan. Pada Uji Signifikansi Simultan (Uji F) pengaruh secara bersama-sama Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, didapatkan nilai F hitung sebesar 17.016 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000**.** Nilai F hitung lebih dari nilai F tabel (F hit > F tabel) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (sig < 0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Semakin tinggi tingkat Komitmen Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja semakin tinggi pula Kinerja guru. Temuan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugrohowati dan Susilowati (2020), Silvia et al. (2022), (Ristiana, 2025).

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel indipenden dan variabel dependen secara bersama-sama dikatakan berpengaruh signifikan. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel- variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menganalisisnya, maka penulis menggunakan teknik uji F (simultan) yang dibantu dengan *software* SPSS Versi 26. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Jika F hitung < F tabel maka Ho didukung dan Ha tidak didukung atau dengan kata lain tidak ada pengaruh yang signifikan. Jika F hitung > F tabel, maka Ho tidak didukung dan Ha didukung atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat kita lihat bahwa besar F hitung 17,016 > F tabel 2,57 dengan taraf signifikasi 0,000 (sig α < 0,05). Hal ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel Kinerja Guru, dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD YBHK Jakarta Barat dan setelah melakukan analisa

dan pembahasan mengenai pengaruh maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Komitmen Kerja berpengaruh secara positif, parsial dan signifikan terhadap kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas profesional di sekolah. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggungjawab serta kesetiaan terhadap tugas dan peran profesionalnya. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif, parsial dan signifikan terhadap kinerja Guru. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Guru yang disiplin akan lebih konsisiten dalam menjalankan tugas, mematuhi aturan, serta menjaga tanggungjawab profesionalnya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Disiplin kerja menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal.

Motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun arah hubungan positif tetap terlihat pengaruhnya namun tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Faktor-faktor lain kemungkinan memiliki peran lebih odminan dalam mempengaruhi kinerja guru dibandingkan motivasi kerja itu sendiri. Secara simultan, komitmen Kerja, Disiplin Kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya ketiga variabel secara bersama-sama memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil ini memberikan gambaran bahwa keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sangat ditentukan oleh tingkat komitmen dan kedisiplinannya.

Implikasi

Berikut adalah beberapa implikasi dari hasil penelitian ini terhadap manajemen sekolah baik secara teoritis maupun praktis.

1. Implikasi Teoritis. Penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa komitmen kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, sebagaimana dikemukan oleh Edwin A. Locke dan Campbell. Hasil ini memberikan kontribusi tambahan terhadap literatur manajemen pendidikan, khususnya dalam kontekssekolah dasar swasta di Indonesia, bahwa variabel psikologis seperti komitmen dan kedisiplinan tetap menjadi prediktor yang kuat terhadap performa kerja guru.
2. Implikasi Praktis. Bagi kepala sekolah dan manajemen pendidikan, hasil penelitian ini memberikan dasar bahwa upaya meningkatkan komitmen dan kedisiplinan guru harus menjadi suatu prioritas utama dalam strategi peningkatan mutu kinerja guru. Program-program seperti coaching, penilaian kerja berkala, budaya kerja disiplin, serta komunikasi visi misi sekolah secara rutin dapat membantu meningkatkan komitmen guru. Di sisi lain melihat hasil bahwa motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, maka pihak sekolah disarankan tidak hanya fokus pada pemberian motivasi umum saja (seperti reward atau seminar motivasional), namun lebih pada penguatan sistem yang membuat guru merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan secara nyata dalam pengambilan keputusan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti adalah membagikan kuesioner secara online menggunakan *Google Form*. Besar kemungkinan pernyataan dalam kuesioner tidak sepenuhnya dipahami oleh responden, sehingga jawaban responden mungkin dapat menimbulkan bias dan mengurangi tingkat akurasi hasil penelitian. Kuesioner juga diisi oleh responden di sela-sela

kesibukannya mengajar dan mengerjakan tugas sekolah. Hal ini dapat mengakibatkan responden terburu-buru dan memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya sesuai dengan persepsinya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Kerja, Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SD YBHK Jakarta Barat, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Manajemen Sekolah
   a. Pihak sekolah diharapkan lebih menekankan pentingnya Pembinaan Komitmen dan kedisiplinan kerja guru, hal ini dapat dilakukan melalui penguatan budaya kerja profesional, penegakan aturan yang konsisten, serta pemberian penghargaan bagi guru yang menunjukkan intrgritas dan kedisiplinan tinggi. Evaluasi kerja secara berkala juga perlu dilakukan agar guru tetap berada dalam jalur profesionalisme, serta lebih inovatif merancang program-program yang lebih kreatif, kekinian yang dapat menanamkan dan memperkuat komitmen, disiplin dan motivasi kerja semua guru.
   b. Manajemen sekolah agar menjadwalkan pelatihan dan pengembangan professional yang berhubungan dengan karakteristik guru, secara spesifik dengan tujuan meningkatkan kemampuan, sikap dan minat guru, secara berkala.
2. Bagi Guru. Guru diharapkan dapat terus meningkatkan komitmen pribadi terhadap profesi serta membangun kesadaran disiplin kerja secara internal disiplin waktu, tanggungjawab terhadap tugas dan konsistensi dalam pengelolaan kelas adalah faktor penting dalam menunjang keberhasilan kerja sebagai pendidik.
3. Bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam jenis motivasi dan faktor lain seperti keseimbangan kerja, kehidupan pribadi yang mungkin turut mempengaruhi kinerja guru.
4. Bagi Yayasan. Perlu menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan perilaku kerja yang positif, termasul melalui pelatihan karakter kerja, manajemen kinerj, serta kebijakan promosi dan insentif berbasisi kinerja. Selain itu dukungan kesejahteraan dan pengembangan profesional guru juga perlu terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Aslindawati, N., Sulfaidah, Amaliah, N. W., Rismawanti, E., Khaerunisa, & W, M. F. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, *11*(2), 110–114. https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2

Bonita, R., & Silalahi, E. E. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pink 03 Tambun Selatan Bekasi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(3), 46–58.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 247–258. https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V3I2.5042

Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *5*(2), 100. https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753

Herlina, Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, *1*(3), 276–282.

Indrawati, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, *2*, 90–97.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice Hall. https://books.google.co.id/books?id=MHR9AAAAMAAJ

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, *57*(9), 705–717. https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705

Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *14*(2), 105–112. https://doi.org/10.32812/JIBEKA.V14I2.173

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.

Mustika, Z., Nasrun, N., & Wao, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Komitmen Kerja, terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Banda Aceh. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, *13*(1), 149–158.

Nirmala, D., & Janie, A. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang University Press.

Puspitaningtyas, M. V. W., Fathorrahman, & Pradiani, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD STRADA Cabang Bekasi. *Journal of Science and Social Research*, *7*(4), 1404–1409. http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

Ravensky, D., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *11*(2), 373–390. https://doi.org/10.47668/PKWU.V11I2.744

Ristiana, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan: JAPKP*, *6*(1), 30–36.

Rosmawati, Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, *1*(3), 200–205. https://doi.org/10.37985/JER.V1I3.22

Silvia, G. P., Ismail, M. A., & Erialdy. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar. *PERSPEKTIF : Jurnal Ilmu Administrasi*, *4*(2).

Simbolon, A., Yuniekawaty, & Husnatarina, F. (2022). Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kinerja Guru Sebagai Variabel

Moderasi (Studi Kasus pada Guru SD SE-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro Internasional). *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, *1*(14), 96–115. http://e- journal.upr.ac.id/index.php/JP-IPSJuni202296

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sulastri, N., Hartati, C. S., & Soenarmi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, *3*, 394–406. https://doi.org/10.37507/MAP.V3I3.270

Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *4*(2), 238. https://doi.org/10.17509/JPM.V4I2.18019