

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SEKOLAH DASAR DI
KECAMATAN BANTAR GEBANG KOTA BEKASI**

Iman Firmansyah¹⁾

¹⁾Universitas Trilogi

Email : Imanfirmsyah219@gmail.com

***Abstract:** Teacher performance is a key factor in improving the quality of basic education, which is influenced by various individual and organizational factors. This study aims to analyze the influence of organizational commitment and teacher professional competence on the performance of public elementary school teachers in Bantar Gebang District, Bekasi City, both directly and indirectly through work motivation as a mediating variable. This study uses a quantitative approach with a survey method, involving 109 public elementary school teachers as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) with the help of SmartPLS 4 software. The results of the analysis show that organizational commitment does not have a significant direct effect on teacher performance, but has a positive and significant effect on work motivation. Teacher professional competence is proven to have a positive and significant effect on teacher performance and work motivation. Furthermore, work motivation has a positive and significant effect on teacher performance, and is proven to mediate the influence of organizational commitment and professional competence on teacher performance. The coefficient of determination indicates that the model is able to explain 59.0% of the variation in teacher performance and 56.4% in work motivation, with a Q^2 value of 0.720, indicating strong predictive power. The findings of this study confirm that improving teacher performance is not solely determined by organizational structural aspects but also depends heavily on strengthening teacher professional competence and work motivation. Therefore, strategies to improve the quality of basic education need to be directed at developing sustainable professional competence and creating an organizational climate that optimally encourages teacher work motivation.*

***Keywords:** Organizational Commitment, Professional Competence, Work Motivation, Teacher Performance.*

Abstrak: Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor individual dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bantar Gebang, Kota Bekasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel

mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 109 guru SD Negeri sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi profesional guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta motivasi kerja. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta terbukti memediasi pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 59,0% dan motivasi kerja sebesar 56,4%, dengan nilai Q^2 sebesar 0,720, yang mengindikasikan kemampuan prediktif model yang kuat. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural organisasi, tetapi juga sangat bergantung pada penguatan kompetensi profesional dan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, strategi peningkatan mutu pendidikan dasar perlu diarahkan pada pengembangan kompetensi profesional yang berkelanjutan serta penciptaan iklim organisasi yang mampu mendorong motivasi kerja guru secara optimal.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas proses pembelajaran dan capaian hasil belajar peserta didik di sekolah dasar karena guru berperan langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (Collie, 2023). Guru dengan kinerja tinggi mampu menciptakan pembelajaran yang bermakna, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi serta karakter peserta didik (Fauth & Decristan, 2020). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru memiliki hubungan signifikan dengan mutu pembelajaran dan prestasi belajar siswa (Li, 2025). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dasar secara berkelanjutan (OECD, 2021).

Dalam konteks kebijakan pendidikan nasional, pemerintah Indonesia menjadikan peningkatan profesionalisme dan kinerja guru sebagai prioritas strategis pembangunan sumber daya manusia pendidikan (Kementerian Pendidikan Riset, dan Teknologi, 2024). Salah satu indikator yang digunakan untuk menggambarkan kapasitas profesional guru adalah persentase guru dan tenaga kependidikan (GTK) profesional yang memenuhi kualifikasi akademik dan

sertifikasi pendidik (UNESCO, 2024). Indikator ini dipandang sebagai proksi awal untuk menilai kesiapan dan kapasitas guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (OECD, 2021). Namun, indikator tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kualitas kinerja guru dalam praktik pembelajaran di sekolah (Li, 2025).

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kinerja Guru Kecamatan Bantar Gebang Kota Bekasi Tahun 2020–2024

No	Tahun	Target Kinerja	Rata-rata Kinerja	Persentase Pencapaian (%)
1.	2020	4,5	4,32	96
2.	2021	4,5	4,38	97,3
3.	2022	4,5	4,65	103,3
4.	2023	4,5	4,47	99,3
5.	2024	4,5	4,42	98,2

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Bekasi (data olahan, 2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 Rekapitulasi Kinerja Guru Kecamatan Bantar Gebang Kota Bekasi Tahun 2020–2024, dapat diketahui bahwa kinerja guru selama lima tahun terakhir menunjukkan kondisi yang relatif stabil dengan fluktuasi ringan. Target kinerja yang ditetapkan secara konsisten sebesar 4,50 setiap tahun mengindikasikan adanya standar penilaian kinerja yang seragam dan berkelanjutan pada tingkat kecamatan. Pada tahun 2020, rata-rata kinerja guru tercatat sebesar 4,32 dengan persentase pencapaian 96,0%, yang menunjukkan bahwa capaian kinerja guru belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan. Pada tahun 2021, terjadi peningkatan rata-rata kinerja menjadi 4,38 dengan persentase pencapaian 97,3%, yang mengindikasikan adanya perbaikan kinerja guru meskipun masih berada di bawah target.

Capaian kinerja tertinggi terjadi pada tahun 2022, dengan rata-rata kinerja sebesar 4,65 atau 103,3% dari target. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada tahun tersebut kinerja guru tidak hanya memenuhi, tetapi melampaui target kinerja yang ditetapkan. Pencapaian ini dapat diinterpretasikan sebagai hasil dari peningkatan kompetensi, adaptasi terhadap kebijakan pembelajaran, atau dukungan organisasi yang lebih optimal pada periode tersebut.

Namun demikian, pada tahun 2023 rata-rata kinerja guru mengalami penurunan menjadi 4,47 dengan persentase pencapaian 99,3%, meskipun masih berada dalam kategori baik.

Penurunan ini berlanjut pada tahun 2024, dengan rata-rata kinerja guru sebesar 4,42 dan persentase pencapaian 98,2%. Meskipun capaian tersebut masih mendekati target, tren penurunan ini mengindikasikan adanya tantangan baru yang memengaruhi kinerja guru. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target kinerja guru secara administratif belum sepenuhnya mencerminkan konsistensi kinerja guru dalam jangka panjang. Fluktuasi kinerja yang terjadi mengindikasikan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor organisasi, faktor individual, maupun faktor psikologis, yang tidak selalu dapat dikendalikan hanya melalui penetapan target kinerja.

Dengan demikian, temuan ini memperkuat urgensi penelitian untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya komitmen organisasi, kompetensi profesional, dan motivasi kerja. Analisis lebih lanjut diperlukan untuk menjelaskan mengapa kinerja guru dapat melampaui target pada satu periode, namun mengalami penurunan pada periode berikutnya, sehingga dapat dirumuskan strategi peningkatan kinerja guru yang lebih berkelanjutan dan kontekstual di Kecamatan Bantar Gebang Kota Bekasi.

Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bantar Gebang Kota Bekasi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bantar Gebang Kota Bekasi?
3. Apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bantar Gebang Kota Bekasi?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bantar Gebang Kota Bekasi?
5. Apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Bantar Gebang Kota Bekasi?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bantar Gebang Kota Bekasi dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bantar Gebang Kota Bekasi dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi?

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam suatu penelitian ilmiah, keberadaan landasan teori merupakan komponen yang esensial karena berfungsi sebagai pijakan konseptual dalam merumuskan kerangka berpikir,

hipotesis, serta penafsiran hasil penelitian. Teori-teori yang digunakan harus relevan dengan fokus dan variabel penelitian agar mampu memberikan arah yang jelas serta memperkuat argumentasi ilmiah yang dibangun. Oleh karena itu, pemilihan teori dalam penelitian ini disesuaikan secara langsung dengan variabel-variabel yang tercantum dalam judul penelitian, yaitu komitmen organisasi, kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Sejalan dengan judul penelitian, kajian pustaka pada bab ini diarahkan untuk membahas konsep-konsep teoretis yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru sekolah dasar. Komitmen organisasi dipahami sebagai faktor organisasi yang mencerminkan tingkat keterikatan, loyalitas, dan kesediaan guru untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Kompetensi profesional diposisikan sebagai faktor individual yang merepresentasikan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran, strategi pembelajaran, serta pengembangan profesional berkelanjutan. Sementara itu, motivasi kerja dipandang sebagai faktor psikologis yang berperan sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan mekanisme pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Kinerja guru menjadi variabel utama yang merepresentasikan kualitas pelaksanaan tugas profesional guru dalam proses pembelajaran.

A. Kinerja Guru

Indikator kinerja guru meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

B. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif.

C. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional mencakup penguasaan materi, pedagogi, asesmen, dan pengembangan diri.

D. Motivasi Kerja

Motivasi kerja mencerminkan keterlibatan, antusiasme, dan orientasi tujuan guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dengan data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru SD Negeri di Kecamatan Bantar Gebang Kota Bekasi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang merepresentasikan variabel komitmen organisasi, kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru, yang telah dirumuskan secara operasional dan terukur menggunakan skala Likert.

Selain data primer, penelitian ini juga didukung oleh data sekunder berupa dokumen sekolah dan laporan kinerja guru untuk memperkuat konteks dan validitas temuan penelitian.

Desain penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, sesuai dengan kerangka konseptual penelitian. Komitmen organisasi dan kompetensi profesional diposisikan sebagai variabel eksogen, kinerja guru sebagai variabel endogen, serta motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh kedua variabel eksogen terhadap kinerja guru. Hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM), yang memungkinkan pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) secara simultan serta sesuai untuk penelitian dengan model mediasi dan data survei.

Melalui analisis PLS-SEM, penelitian ini menguji validitas dan reliabilitas instrumen, kekuatan hubungan antarvariabel, serta peran mediasi motivasi kerja dalam model penelitian yang diajukan. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang komprehensif mengenai bagaimana komitmen organisasi dan kompetensi profesional memengaruhi kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan yang valid, terukur, dan relevan sebagai kontribusi teoretis dalam kajian manajemen pendidikan serta sebagai dasar pertimbangan praktis bagi peningkatan kinerja guru di sekolah dasar negeri.

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Dasar di Kecamatan Bantar Gebang, Kota Bekasi. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan keberagaman karakteristik organisasi sekolah, baik dari aspek lingkungan kerja, budaya sekolah, maupun capaian kinerja guru. Selain itu, ketersediaan data kinerja guru yang terdokumentasi secara periodik melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) menjadi faktor pendukung utama dalam menjamin relevansi dan kelayakan lokasi penelitian. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada November 2025 hingga Januari 2026, yang mencakup tahapan persiapan, penyusunan dan uji coba instrumen, pengumpulan data, serta pengolahan dan analisis data. Penetapan waktu penelitian disesuaikan dengan kalender akademik sekolah dan mempertimbangkan efektivitas pelaksanaan agar tidak mengganggu kegiatan pembelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian menunjukkan pentingnya penguatan kompetensi profesional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

Saran: Sekolah perlu menciptakan iklim organisasi yang mendukung serta program pengembangan profesional berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job Demands–Resources Theory.
- Collie, R. (2023). Teacher engagement and performance.
- OECD. (2023). Education Policy Report.
- Ryan, R., & Deci, E. (2020). Self-Determination Theory.
- UNESCO. (2024). Global Education Monitoring Report.