

## PENGARUH PEMBINAAN GURU DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KOMITMEN GURU

**Oleh : Khomarudin Khomarudin**

**Sekolah Dasar Negeri Igirklandeng 01 : Dukuh Igirmanis Desa Igirklandeng Kec.  
Sirampog Kab. Brebes Kode Pos. 52272**

**Email : [gomarbae@gmail.com](mailto:gomarbae@gmail.com)**

---

**Citation** : Khomarudin, Khomarudin (2023). Pengaruh Pembinaan Guru dan Kompetensi Profesional Terhadap Kompetensi Guru, *Edum Journal*, 6 (2), 56 - 72

DOI : <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.152>

Abstrak-Memiliki guru yang berkomitmen sangatlah krusial dalam konteks pendidikan. Komitmen guru mencerminkan tekad dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas mengajar dan membimbing siswa. Komitmen guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sirampog dinilai masih kurang. Melalui observasi awal yang dilakukan oleh peneliti hal tersebut diduga disebabkan oleh rendahnya pembinaan guru dan kompetensi profesional guru. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu melakukan penelitian agar dapat diuji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh pembinaan guru dan kompetensi profesional terhadap komitmen guru sekolah dasar negeri Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, serta teknik korelasional dan regresi. Teknik pengumpulan data melalui angket skala Likert terhadap 57 responden yang merupakan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Pembinaan guru berpengaruh terhadap komitmen guru sekolah dasar, (2) Kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap komitmen guru, (3) Pembinaan guru dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen guru sekolah dasar. Upaya pembinaan guru yang efektif dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pertemuan individual dan demonstrasi mengajar, melalui pelatihan komunikasi dan manajerial serta memberikan pedoman yang jelas. Untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dan komitmen mereka, diperlukan langkah-langkah konkret seperti pelatihan yang berfokus pada kebutuhan guru, pengembangan kurikulum yang mendukung peningkatan kompetensi, dan meningkatkan akses guru terhadap sumber daya pendukung seperti bahan pengajaran yang berkualitas. Membangun lingkungan yang mendukung, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran dan kebijakan sekolah.

**Kata Kunci:** Komitmen Guru, Kompetensi Profesional Guru, Pembinaan Guru.

---

---

**Abstract** – Having committed teachers is crucial in an educational context. The commitment of teachers reflects their determination and dedication in carrying out the task of teaching and guiding students. The commitment of Sirampong District Public Elementary School teachers is considered to be still lacking. Through initial observations made by researchers, this is thought to be caused by low teacher development and teacher professional competence. Therefore, researchers feel the need to conduct research so that it can be tested for correctness. This study aims to reveal the influence of teacher development and professional competence on the commitment of public elementary school teachers in Sirampong District, Brebes Regency. This study used survey methods with quantitative approaches, as well as correlational and regression techniques. Data collection technique through Likert scale questionnaire of 57 respondents who is an elementary school teacher in Sirampong District, Brebes Regency. The results of the data analysis show that (1) Teacher development affects the commitment of elementary school teachers, (2) Teacher professional competence affects teacher commitment, (3) Teacher development and teacher professional competence together affect the commitment of elementary school teachers. Effective teacher development efforts can be done by improving the quality of individual meetings and teaching demonstrations, through communication and managerial training and providing clear guidelines. To improve the professional competence of teachers and their commitment, concrete measures such as focused training are needed on teacher needs, curriculum development that supports competency improvement, and increases teacher access to supporting resources such as quality teaching materials. Build a supportive environment, and involve teachers in decision-making related to learning and school policies.

**Keywords** : Teacher Commitment, Teacher Professional Competence, Teacher Coaching.

---

---

## **I. PENDAHULUAN**

Pendidikan sekolah dasar memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk masa depan individu dan juga masyarakat secara keseluruhan. Sekolah Dasar (SD) adalah tahap awal dalam pendidikan formal yang paling kritis dalam pembentukan pola pikir dan kebiasaan belajar siswa melalui perolehan dasar-dasar pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang akan membantu mereka tumbuh dan berkembang sepanjang hidup mereka (Nurohman & Prasasti, 2019). Siswa pada usia SD sangat mampu menyerap informasi dengan cepat dan membentuk pemahaman yang

kuat tentang dunia di sekitar mereka. Mereka belajar membaca, menulis, dan berhitung, yang merupakan keterampilan dasar yang penting untuk kesuksesan akademik di masa depan. (Khaulani *et al.*, 2020).

Pendidikan sekolah dasar juga membantu mengembangkan keterampilan sosial dan emosional anak-anak. Dalam hal ini, anak-anak belajar berinteraksi dengan teman sebaya dan guru, belajar menghargai perbedaan, mengembangkan kemampuan berkomunikasi, dan membangun kepercayaan diri. Kondisi tersebut menjadi fondasi penting yang akan membantu mereka mengatasi tantangan sosial di kemudian hari dan berkontribusi secara positif dalam kehidupan masyarakat (Dewi, dkk., 2020).

Guru yang memiliki komitmen yang kuat akan melibatkan diri secara aktif dalam proses belajar mengajar (Sukanto & Pardjono, 2016). Mereka akan menghadirkan pembelajaran yang menarik, inovatif, dan relevan dengan kebutuhan anak-anak. Guru yang berkomitmen juga akan terus meningkatkan diri melalui pelatihan (Slameto, 2017) dan pengembangan profesional untuk memastikan bahwa mereka dapat memberikan pengajaran yang efektif dan sesuai dengan perkembangan anak-anak (Jailani, 2016; Naro, 2017).

Selain itu, komitmen guru juga tercermin dalam dedikasi mereka untuk membantu setiap anak mencapai potensinya. Guru yang berkomitmen akan memberikan perhatian individual kepada setiap siswa, memahami kebutuhan dan kemampuan mereka, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan prestasi mereka. Mereka akan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, menghormati perbedaan, dan mempromosikan kerja sama antar siswa (Palunga & Marzuki, 2017).

Akan tetapi, ditemukan bahwa masih terdapat guru yang kurang mempersiapkan perangkat pembelajaran, seperti silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), media, dan evaluasi. Di samping itu, terdapat banyak guru yang kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja mereka. Temuan serupa juga turut dikemukakan oleh Ahyuardi, *et al* (2018). Untuk meningkatkan kualitas pendidikan perlu adanya langkah-langkah konkret untuk mendukung persiapan perangkat pembelajaran, mendorong guru untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, mendukung pelaksanaan tugas tambahan, dan menciptakan lingkungan yang memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, temuannya juga memperlihatkan bahwa agar proses pembelajaran berjalan dengan efektif dan berkualitas, diperlukan kehadiran guru profesional yang memiliki keahlian yang memadai, penguasaan pengetahuan dan teknologi, keterampilan mengajar yang baik, komitmen dalam melaksanakan proses pembelajaran, tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, serta etika atau moral yang baik. Seorang guru yang memiliki komitmen adalah guru yang setia, sadar, dan bertanggung jawab dalam menjalankan proses pembelajaran. Memenuhi kompetensi profesional sebagai guru, merupakan bentuk komitmen yang dapat diberikan oleh guru dalam memenuhi pekerjaannya (Naro, 2017).

Guru dapat mengembangkan proses pembelajaran, perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan penilaian program jika mereka memiliki komitmen

yang kuat dalam meningkatkan kompetensi mereka. Salah satu bentuk usaha dalam meningkatkan komitmen guru adalah dengan membuat program pembinaan guru (Agustine, *et al.*, 2019). Pembinaan guru sebagai suatu sistem pembinaan (*coaching*) adalah usaha berharga untuk membantu individu lain mencapai tingkat kinerja tertinggi, sesuai dengan pendapat Foster & Seeker (2001:1). Sementara menurut Thoha (2003:7), pembinaan dapat diartikan sebagai suatu proses, tindakan, bimbingan, hasil, atau upaya untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Dalam konteks organisasi, pembinaan dapat dianggap sebagai strategi yang terencana dan sistematis untuk menciptakan perubahan, peningkatan, dan penyempurnaan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Kepala sekolah adalah pemimpin pada suatu sekolah yang memiliki tugas sama dengan pemimpin organisasi lain. Ragam tugas dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan kemampuan dalam menggerakkan orang-orang dalam organisasi. Semua fungsi-fungsi manajemen tersebut dijalankan oleh kepala sekolah dalam memimpin guru, pegawai tata usaha, dan siswa sebagai subyek belajar. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik dituntut untuk dapat mempengaruhi pikiran dan perasaan guru-guru agar mau menjalankan tugasnya dengan segala kemampuan dengan harapan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pengajaran berjalan dengan teratur, terjalin kerja sama dan penuh kegairahan kerja. Kepala sekolah dalam usahanya mempengaruhi pikiran dan perasaan guru-guru untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Hal yang utama adalah menumbuhkan rasa ikut bertanggungjawab dan rasa ikut memiliki. Sehingga dalam dirinya tertanam perasaan untuk lebih giat dalam bekerja dan menjalankan pekerjaannya itu dengan sepenuh kemampuan serta keikhlasan.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, upaya perbaikan apapun yang dilakukan. Untuk meningkatkan pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkompeten. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Satu kunci pokok tugas dan kedudukan guru sebagai tenaga profesional menurut ketentuan pasal 4 UU Guru dan Dosen adalah sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) yang berfungsi meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Sebagai agen pembelajaran guru memiliki peran sentral dan cukup strategis antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Tugas guru dalam implementasi pembelajaran adalah bagaimana memberikan kemudahan belajar bagi siswa (*facilitate of learning*) kepada peserta didik, agar mereka mampu berinteraksi dengan lingkungan eksternal sehingga terjadi perubahan perilaku sesuai dengan yang dikemukakan dalam standar isi (SI) dan standar kompetensi lulusan (SKL). Peningkatan kompetensi keguruan, semakin dibutuhkan mengingat terjadinya

perkembangan dalam pemerintahan, dari sistem sentralisasi menjadi desentralisasi. Pemberlakuan sistem otonomi daerah itu, juga diikuti oleh perubahan sistem pengelolaan pendidikan dengan menganut pola desentralisasi. “Pengelolaan pendidikan secara terdesentralisasi akan semakin mendekatkan pendidikan kepada *stakeholders* pendidikan di daerah dan karena itu maka guru semakin dituntut untuk menjabarkan keinginan dan kebutuhan-kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan melalui kompetensi yang dimilikinya” (Saud, 2009: 99).

Pengembangan profesional dan kompetensi guru, bisa juga dilakukan melalui cara informal lainnya, seperti “melalui media massa televisi, radio, koran, dan majalah” (Saud, 2009:104). Dalam ruang lingkup yang lebih luas lagi, pengembangan profesionalisme dan kompetensi guru, dapat dikembangkan melalui berbagai alternatif seperti yang ditawarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional, sebagai berikut: (1) Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru; (2) Program penyetaraan dan sertifikasi; (3) Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi; (4) Program supervisi pendidikan; (5) Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran); (6) Simposium guru; (7) Program pelatihan tradisional lainnya; (8) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah; (9) Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah; (10) Melakukan penelitian (khususnya Penelitian Tindakan Kelas); (11) Magang; (12) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan; (13) Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi; (14) Menggalang kerjasama dengan teman sejawat (Saud, 2009:105-111).

Alternatif yang tidak kalah pentingnya, yang dapat dilakukan dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi keguruan adalah melakukan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS), khususnya bagi kepala sekolah dan pengawas. Sebab, “sebutan guru mencakup: (1) guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi maupun guru bimbingan konseling atau guru bimbingan karir; (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah; dan (3) guru dalam jabatan pengawas” (Danim, 2010: 2-3), sehingga, “Penelitian Tindakan Kelas (PTK) saja tidak cukup, harus Penelitian Tindakan Sekolah (PTS)” (Mulyasa, 2010:iii).

Guru profesional pada intinya adalah mereka yang memiliki kompetensi dalam melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi berasal dari kata *competency*, yang berarti seperangkat kemampuan atau kecakapan yang dipersyaratkan oleh Undang-undang yakni Kompetensi Pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Akan tetapi dalam kajian penelitian ini penulis membatasi hanya pada kompetensi profesional.

Kompetensi profesional guru dalam penelitian ini adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Usman (2006:14-17), yaitu: (1). Menguasai landasan kependidikan; (2). Menguasai bahan pengajaran; (3). Menyusun program pengajaran; (4). Melaksanakan program

pengajaran; (5). Menilai hasil dan proses belajar mengajar; (6) Memiliki kode etik dalam melaksanakan tugas.

Salah satu situasi itu adalah kebutuhan dan kepentingan yang ingin dicapai oleh pegawai dalam organisasi. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi dan mencapai kepuasan kerja pegawai, maka pegawai pun makin menyadari pentingnya kesediaan menyumbangkan daya bagi kepentingan organisasi. Mereka menyadari, hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan mereka akan terpuaskan. (c) Loyalitas. Loyalitas anggota terhadap organisasi mengandung makna kesediaan melanggengkan hubungannya dengan organisasi. Bahkan kalau diperlukan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignjosoebroto, 1987:49). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi. Hal ini terwujud sejauh pegawai merasakan keamanan dan kepuasan di dalam organisasi. Sejalan dengan pandangan di atas, Buchanan dan Huczynski (2002:156) mengemukakan bahwa komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: (1) rasa mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, (2) rasa keterlibatan dalam tugas organisasi, dan (3) rasa kesetiaan kepada organisasi.

Sikap sebagai rasa mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi ditunjukkan oleh kesediaan menerima tujuan-tujuan organisasi. Sikap ini merupakan modal yang besar bagi setiap organisasi, karena akan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya sikap menolak tujuan-tujuan organisasi akan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Rasa keterlibatan ditunjukkan oleh peran aktif anggota organisasi dalam tugas-tugas organisasi. Individu menjadi bagian dari kegiatan-kegiatan organisasi. Mereka berperan aktif dan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas-tugas organisasi, yang pada gilirannya memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sikap kesetiaan terhadap organisasi, artinya individu anggota organisasi konsisten mengupayakan pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Hal ini dicerminkan oleh sikap anggota individu yang bekerja atau bertugas dengan sungguh-sungguh dan menyadari sepenuhnya bahwa aktivitas yang dilakukannya akan turut menentukan kemajuan organisasi.

Komitmen kerja guru di sekolah dasar dinilai penting terutama karena terkait dengan kapasitasnya sebagai warga atau anggota organisasi sekolah dan sebagai agen pembelajaran. Komitmen kerja guru sebagai anggota organisasi sekolah, harus ditunjukkan dalam kepercayaan dan sikap menerima atas tujuan dan nilai-nilai sekolah. Dengan itu, guru selalu siap bekerja keras bagi kepentingan sekolah dan setia untuk tetap menunaikan tugasnya sebagai guru. Apabila komitmen guru terhadap sekolah lemah maka akan menghilangkan kesungguhan dan kemauan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal.



Komitmen kerja guru terhadap tugasnya sebagai pendidik ditunjukkan oleh kerajinan dan kesungguhan guru dalam mencapai tujuan organisasi sekolah yang telah ditetapkan. Kerajinan guru akan terlihat dari tingkat kehadirannya di sekolah, sementara kesungguhan guru tercermin dari usaha-usahanya dalam mencapai target kurikulum dan daya serap yang telah ditetapkan, agar peserta didiknya dapat mencapai hasil belajar yang diinginkan.

Dari paparan diatas dapat disintesis bahwa yang dimaksud komitmen guru dalam penelitian ini merupakan sikap loyal guru terhadap sekolah tempatnya bekerja dan profesinya sebagai guru serta suatu proses terus-menerus di mana guru tersebut berpartisipasi untuk perbaikan dan keberhasilan sekolah. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi dari Luthan. F. (2006:2496-250), yaitu: (1) Komitmen apektif; (2) Komitmen kelanjutan; dan (3) Komitmen normatif.

### III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan tahapan yang dilakukan dalam melakukan penelitian yang meliputi pengumpulan, penyusunan, analisis, dan interpretasi data yang diperoleh. Pada dasarnya penelitian ilmiah merupakan suatu usaha untuk mengungkapkan fenomena alami secara sistematis, terkendali, empirik dan kritis (Kerlinger, 2001). Mengacu pada pengertian di atas dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan Metode Survey Penjelasan (*Explanatory Survey Method*). Metode ini, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Singarimbun dan Sofyan (2001), dibatasi pada pengertian survey sampel yang bertujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (*testing research*). Walaupun uraiannya juga mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relational fokusnya terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel.

Sekolah yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sekolah dasar (SD) Negeri Kecamatan Sirampong Kabupaten Brebes. Selanjutnya secara operasional, pembinaan guru oleh kepala sekolah, variabel kompetensi profesional guru, dan komitmen guru diukur dengan penilaian yang diberikan oleh tenaga pendidik pada SD Negeri Kecamatan Sirampong Kabupaten Brebes. Dengan demikian populasi yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah semua guru negeri tersebut yang berjumlah 136 orang.

Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Slovin, berikut ini: Berdasarkan perhitungan rumus Slovin tersebut, maka sumber data dalam penelitian ini menggunakan 57 orang guru selaku responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert, terhadap 46 orang guru. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian pertama diawali dengan melakukan perhitungan menggunakan uji korelasi sederhana. Hal ini dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh pembinaan guru ( $X_1$ ) terhadap komitmen guru ( $Y$ ). Berikut ini hasilnya diperlihatkan pada Tabel 1.

		Pembinaan guru	Komitmen guru
Pembinaan guru	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
	R Square		.502

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Predictors: (Constant), Pembinaan guru

b. Dependent Variable: Komitmen guru

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa hasil perhitungan statistik koefisien korelasi sederhana menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  sebesar 0,709 sehingga terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antara variabel pembinaan guru ( $X_1$ ) dengan komitmen guru ( $Y$ ). Jika diuji signifikansinya maka hasilnya adalah nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara pembinaan guru dengan komitmen guru. Sementara itu, hasil perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan guru berpengaruh terhadap komitmen guru sebesar 50,2%, yang sisanya sebesar 49,8% merupakan pengaruh dari variabel kompetensi profesional dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi mengenai pengaruh pembinaan guru terhadap komitmen guru. Adapun hasilnya diperlihatkan pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Uji Regresi Variabel  $X_1$  terhadap  $Y$**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.621	6.752		2.906	.005
	Pembinaan guru	.714	.096	.709	7.447	.000

a. Dependent Variable: Komitmen guru



Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresi berupa  $\hat{y} = 19,621 + 0,714X_1$ . Konstanta dalam persamaan tersebut adalah 19,621 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel pembinaan guru ( $X_1$ ), maka nilai komitmen guru ( $Y$ ) adalah tetap 19,621. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,714 yang menyatakan bahwa setiap perubahan satu nilai pembinaan guru akan memberikan kenaikan komitmen guru sebesar 20,335. Adapun pengujian signifikansi untuk regresi ini digunakan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05. Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai Sig. < 0,05, maka artinya pengaruh pembinaan guru terhadap komitmen guru adalah signifikan.

Pengujian kedua diawali dengan melakukan perhitungan menggunakan uji korelasi sederhana. Hal ini dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh kompetensi profesional ( $X_2$ ) terhadap komitmen guru ( $Y$ ). Berikut ini hasilnya diperlihatkan pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Uji Korelasi Sederhana Variabel  $X_2$  terhadap  $Y$**

		Kompetensi profesional	Komitmen guru
Kompetensi profesional	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
	R Square		.485

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi profesional
- b. Dependent Variable: Komitmen guru

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa hasil perhitungan statistik koefisien korelasi sederhana menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  sebesar 0,709 sehingga terdapat hubungan atau korelasi yang sedang/cukup kuat antara variabel kompetensi profesional ( $X_2$ ) dengan komitmen guru ( $Y$ ). Jika diuji signifikansinya maka hasilnya adalah nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap komitmen guru. Sementara itu, hasil perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 0,485. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap komitmen guru sebesar 48,5%, yang sisanya sebesar 52,5% merupakan pengaruh dari variabel pembinaan guru dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi mengenai pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen guru. Adapun hasilnya diperlihatkan pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Uji Regresi Variabel  $X_2$  terhadap  $Y$**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.137	8.018		1.514	.136
	Kompetensi profesional	.827	.115	.696	7.197	.000

a. Dependent Variable: Komitmen guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi berupa  $\hat{y} = 12,137 + 0,827X_2$ . Konstanta dalam persamaan tersebut adalah 12,137 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel kompetensi profesional ( $X_2$ ), maka nilai komitmen guru ( $Y$ ) adalah tetap 12,137. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,827 yang menyatakan bahwa setiap perubahan satu nilai kompetensi profesional akan memberikan kenaikan komitmen guru sebesar 0,827. Adapun pengujian signifikansi untuk regresi ini digunakan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05. Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai Sig. < 0,05, maka artinya pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen guru adalah signifikan.

Pengujian ketiga diawali dengan melakukan perhitungan menggunakan uji korelasi ganda. Hal ini dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh pembinaan guru ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ) secara simultan terhadap komitmen guru ( $Y$ ). Berikut ini hasilnya diperlihatkan pada Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Uji Korelasi Ganda Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Secara Simultan terhadap  $Y$**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.747 <sup>a</sup>	.559	.542	6.188	.559	34.161	2	54	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi profesional, Pembinaan guru

b. Dependent Variable: Komitmen guru

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa hasil perhitungan statistik koefisien korelasi ganda menunjukkan terdapat hubungan antara pembinaan guru dan kompetensi profesional secara simultan dengan komitmen guru sebesar 0,747 yang berarti hubungannya kuat. Jika melihat signifikansinya dengan nilai probabilitas (Sig.  $F$

*Change*) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka pengaruh pembinaan guru dan kompetensi profesional secara simultan terhadap komitmen guru adalah signifikan. Sementara itu, koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,559. Hal ini berarti naik turunnya komitmen guru 55,9% dipengaruhi oleh pembinaan guru dan kompetensi profesional secara simultan. Sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon).

Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi ganda mengenai pengaruh pembinaan guru dan kompetensi profesional secara simultan terhadap komitmen guru. Adapun hasilnya diperlihatkan pada Tabel 6.

**Tabel 4.22**  
**Uji Regresi Ganda Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Secara Simultan terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.117	7.559		1.206	.233
	Pembinaan guru	.426	.142	.423	3.000	.004
	Kompetensi profesional	.441	.168	.371	2.629	.011

a. Dependent Variable: Komitmen guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.22, diperoleh persamaan regresi ganda berupa  $\hat{Y} = 9,117 + 0,426X_1 + 0,441X_2$ . Dalam persamaan tersebut, konstantanya adalah 9,117 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel pembinaan guru ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ), maka nilai komitmen guru ( $Y$ ) adalah tetap 9,117. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,426 dan 0,441 menyatakan bahwa setiap perubahan satu nilai pembinaan guru dan kompetensi profesional secara simultan akan memberikan kenaikan komitmen guru sebesar 0,426 dan 0,441. Pengujian signifikansi untuk regresi ganda digunakan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai Sig. < 0,05, maka artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya. Berdasarkan perhitungan, diketahui bahwa nilai Sig. Sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 sehingga pengaruh pembinaan guru dan kompetensi profesional secara simultan terhadap komitmen guru adalah signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi ganda yaitu adanya pengaruh sebesar 0,747, sehingga  $R_{y(x_1x_2)} > 0$ , maka hasilnya adalah  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima,

yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan pembinaan guru dan kompetensi profesional secara simultan terhadap komitmen guru.

Hasil dari pengujian pertama dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pembinaan guru berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru sebesar 50,2%. Hal ini memperlihatkan terdapat indikasi bahwa komitmen guru ini tidak hanya dipengaruhi oleh pembinaan guru saja, namun ada faktor lainnya yang memberikan pengaruh (epsilon), selain kompetensi profesional, yang juga berpengaruh namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian, pembinaan guru dapat menjadi salah satu tolak ukur dalam memprediksi tinggi rendahnya komitmen guru.

Dalam dimensi pembinaan guru, terlihat bahwa observasi kelas dan kunjungan kelas antar guru mendapatkan nilai rata-rata yang baik. Namun, pertemuan individual dan demonstrasi mengajar mendapatkan nilai rata-rata yang cukup, sedangkan diskusi kelompok dan rapat guru mendapatkan nilai baik. Masalah yang mungkin dihadapi adalah kurangnya keterbukaan dalam pertemuan individual dan kurangnya efektivitas dalam demonstrasi mengajar.

Penyebab masalah ini bisa terjadi karena beberapa faktor. Dalam pertemuan individual, mungkin terjadi kurangnya waktu atau kesempatan untuk guru menyampaikan keinginan mereka, sehingga keterbukaan tidak sepenuhnya terwujud. Dalam demonstrasi mengajar, mungkin terjadi kurangnya pemahaman tentang bagaimana melibatkan siswa secara aktif dan efektif dalam pembelajaran, sehingga hasilnya tidak optimal.

Pengaruh pembinaan guru terhadap komitmen guru dapat terlihat dari data komitmen guru. Secara umum, komitmen guru mendapatkan nilai baik dalam dimensi afektif, berkelanjutan, dan normatif. Ini menunjukkan bahwa guru memiliki rasa bangga menjadi bagian dari sekolah, menjalani tugas dengan semangat, dan mendukung program-program kegiatan. Namun, terdapat beberapa indikator dalam dimensi komitmen berkelanjutan dan normatif yang mendapatkan nilai cukup atau bahkan cukup rendah.

Dalam hal ini, pengaruh pembinaan guru dapat membantu meningkatkan komitmen guru. Misalnya, dengan meningkatkan kualitas pertemuan individual dan demonstrasi mengajar, guru dapat merasa lebih didukung dan memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Diskusi kelompok dan rapat guru juga dapat digunakan sebagai sarana untuk saling berbagi pengalaman dan mendapatkan umpan balik dari rekan-rekan sejawat, sehingga meningkatkan motivasi dan komitmen guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Maranting, (2020) bahwa untuk mewujudkan kualitas guru yang baik pembinaan guru tidak hanya dilakukan secara berkelompok namun juga secara individual melalui disiplin dan tanggung jawab sehingga terbentuk komitmen dalam bekerja. Selain itu temuan Wahyuni, (2020), juga menuturkan hal serupa dimana supervisi terhadap guru secara individual dapat menjadi salah satu Langkah dalam meningkatkan pemahaman guru tentang pentingnya pengembangan diri secara berkelanjutan dan manfaat yang dapat

diperoleh dari profesi guru. Pembinaan yang melibatkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru, serta memberikan apresiasi terhadap prestasi mereka, dapat membantu meningkatkan komitmen berkelanjutan.

Hasil pengujian kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru sebesar 48,5%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa komitmen guru ini tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi profesional saja, ada faktor lain (epsilon), selain pembinaan guru, yang juga berpengaruh namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Akan tetapi, kompetensi profesional dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya komitmen guru.

Berdasarkan hasil perhitungan, terdapat beberapa masalah atau hambatan yang dihadapi oleh guru dalam mengembangkan kompetensi profesional dan komitmen mereka. Dalam hal kompetensi profesional guru, ada beberapa dimensi yang memperlihatkan tingkat persentase yang masih cukup, seperti dimensi "Menguasai Landasan Kependidikan" dengan persentase rata-rata 66,05 yang masih dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa guru masih perlu lebih memperdalam pemahaman tentang tujuan pendidikan, sasaran pendidikan, tugas operasional pendidikan, dan fungsi operasional pendidikan.

Selain itu, dalam dimensi "Menyusun Program Pengajaran" terdapat indikator-indikator tertentu, seperti "Media Pembelajaran" dan "Sistem Penilaian", yang menunjukkan persentase yang cukup rendah, yaitu 64,91 dan 63,51. Hal ini mengindikasikan bahwa guru perlu meningkatkan kemampuan mereka dalam menggunakan media pembelajaran yang efektif dan menerapkan sistem penilaian yang tepat untuk mengukur prestasi belajar siswa.

Sementara itu, dari segi komitmen guru, terlihat bahwa dimensi "Komitmen Afektif" dan "Komitmen Normatif" memiliki persentase rata-rata yang masih cukup rendah, yaitu 68,97 dan 68,65. Hal ini menandakan bahwa ada beberapa indikator seperti "Menjadi pendidik sepenuh hati" dan "Mendapat manfaat dari profesi guru" yang masih perlu diperkuat dalam upaya membangun komitmen yang lebih kuat.

Penyebab dari masalah atau hambatan ini bisa berasal dari berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya akses guru terhadap pelatihan dan pengembangan profesional yang kontekstual dimana guru diberikan pelatihan yang relevan dengan konteks dan kebutuhan mereka dalam mengajar. Ini melibatkan penggunaan studi kasus, refleksi, kolaborasi, observasi, penelitian tindakan, dan penggunaan teknologi yang sesuai. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru secara praktis dan sesuai dengan kejadian yang mereka alami di lapangan. Dalam lingkungan pendidikan yang terus berkembang, guru perlu memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka agar tetap relevan dan efektif dalam mengajar. Kurangnya dukungan dan sumber daya yang memadai dari pihak sekolah atau pemerintah juga dapat menjadi penyebab masalah ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hufri dan Amir (2021) dimana para guru dengan keterampilan dan pemahaman yang tinggi dalam membuat bahan pengajaran yang efektif dan relevan serta sesuai dengan pembelajaran kontekstual dan

prinsip-prinsip ilmiah, cenderung memiliki komitmen yang tinggi dan lebih siap dalam mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu juga sejalan dengan temuan Ahyanuardi, dkk. (2018) yang memperlihatkan adanya pengaruh signifikan dan positif dari kompetensi profesional guru terhadap komitmen guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Hasil pengujian ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan guru dan kompetensi profesional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru sebesar 55,9%. Dari hasil temuan tersebut secara simultan, pengaruh pembinaan guru dan kompetensi profesional guru terhadap komitmen guru dapat saling mempengaruhi dan berinteraksi. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan mendapatkan skor yang relatif baik, sementara komitmen normatif mendapatkan skor yang lebih rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Mardalena, dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa supervisi akademik dan kompetensi profesional guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Dalam hal ini, supervisi akademik merupakan salah satu komponen penting dalam pembinaan guru, karena dalam prosesnya kepala sekolah/pengawas memberikan dukungan, arahan, dan pembinaan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Selain itu juga sejalan dengan temuan González, *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa pembinaan guru yang efektif mendorong perolehan kompetensi guru sehingga ketika diiringi dengan tingginya kompetensi profesional yang dimiliki akan mendorong tingkat komitmen yang tinggi terhadap profesi mereka.

Pembinaan guru yang efektif dapat meningkatkan kompetensi profesional guru dalam mengajar dan membina siswa. Dalam hal ini, observasi kelas, pertemuan individual, diskusi kelompok, kunjungan kelas antar guru, dan rapat guru merupakan bentuk pembinaan yang dapat memberikan wawasan dan umpan balik kepada guru dalam mengembangkan keterampilan mengajar mereka. Pembinaan ini memberikan kesempatan kepada guru untuk mengamati kebutuhan, kesulitan, dan kelemahan dalam pembelajaran serta memperoleh contoh yang baik melalui demonstrasi mengajar. Melalui pembinaan ini, guru dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang proses pembelajaran dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam mengajar.

Sementara itu, kompetensi profesional guru yang baik, seperti pemahaman tentang landasan kependidikan, penguasaan bahan pengajaran, kemampuan menyusun program pengajaran, pelaksanaan program pengajaran yang efektif, evaluasi hasil dan proses KBM, dan memiliki kode etik pelaksanaan tugas, juga memberikan dampak positif terhadap komitmen guru. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik cenderung lebih bersemangat, memiliki motivasi yang tinggi, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Mereka mampu mengembangkan ide-ide untuk kemajuan, menjalani tugas dengan gembira, dan menjaga hubungan baik dengan pihak terkait.

Dengan demikian, pembinaan guru yang baik dan peningkatan kompetensi profesional guru secara bersama-sama dapat saling memperkuat komitmen guru.



Pembinaan yang efektif membantu meningkatkan keterampilan dan pemahaman guru, yang pada gilirannya mempengaruhi komitmen mereka terhadap pekerjaan dan profesinya. Sebaliknya, guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik cenderung merespon lebih positif terhadap pembinaan dan memperoleh manfaat maksimal dari pembinaan tersebut. Oleh karena itu, upaya yang terintegrasi dalam meningkatkan pembinaan guru dan peningkatan kompetensi profesional guru dapat secara simultan mempengaruhi dan meningkatkan komitmen guru.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan proses analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka berikut adalah kesimpulan yang diambil melalui penelitian ini: (1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pembinaan guru berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru SD Negeri Kecamatan Sirampong Kabupaten Brebes sebesar 50,2%. (2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompetensi profesional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru SD Negeri Kecamatan Sirampong Kabupaten Brebes sebesar 48,5%. (3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pembinaan guru dan kompetensi profesional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru SD Negeri Kecamatan Sirampong Kabupaten Brebes sebesar 55,9%.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, D. T., Gunarto, T., & Ramdani, S. D. (2019, May). Strategi Pembinaan untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP* (Vol. 2, No. 1, pp. 609-618).
- 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.
- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha, N. M. (2019). Pentingnya Pendidikan Bagi Manusia. *Jurnal Buana Pengabdian*, 1(1), 66-72.
- Arends, R. (2008). *Learning to Teach*. New Jersey: McGraw-Hill Companies. Inc
- Buchanan, D., & Huczynski, A. (2002). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Choiriyah, S., Soegito, S., & Roshayanti, F. (2017). Pengaruh motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Semarang Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(2).
- Depdiknas. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi, M. P., Neviyarni, S., & Irdamurni, I. (2020). Perkembangan Bahasa, Emosi, dan Sosial Anak Usia Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 7(1), 1-11.

- Fathurrahman, P., & Suryana, A. A. (2011). *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Pengajaran*. Bandung: Rafika Aditama
- Foster, Bill & Seeker, K. R. (1997). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ppm.
- Handayani, N., & Watiyah, W. (2021). Peran Guru BK dalam Mengurangi Kesenjangan Sosial Ekonomi Siswa SMA Al-Ikhlas. *Muhafadzah*, 2(1), 30-37.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hidayat. (2006). *Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas Serta Interpretasi Hasil Pengukurannya*. Bandung: Prisma.
- Jailani, M. S. (2016). Komitmen Profesionalisme Guru Bersertifikasi dalam Pembelajaran (Studi Kasus Pada Guru Madrasah Kota Jambi). *Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 9(1), 41-56.
- Kartono, K. (2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kerlingger, Fred, N, 2001. *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Gajah Mada, University Press. Jakarta.
- Khairani, E., & Giatman, M. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Guru. *Educate: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6(2), 52-60.
- Khaulani, F., Neviyarni, S., & Irdamurni, I. (2020). Fase dan Tugas Perkembangan Anak Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 7(1), 51-59.
- Lutfillah, M. M., Marini, A., & Nafiah, M. (2022). Pengelolaan Pendidikan Dasar Dikaitkan dengan Mobilitas Sosial. *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Studi Islam*, 9(1), 126-143.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Marchington, M. (1986). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta, Pustaka Binaman Presindo
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment* *Human Resource Management Review*
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (2002). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R. M. (1982) The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14.
- Muhibbin, S. (2014). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2010). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naro, W. (2017). Komitmen Profesi dan Pengaruhnya terhadap Kompetensi Profesional Guru Pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Makassar. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 6(1), 35-58.

- Nurohman, A., & Prasasti, S. (2019). Pentingnya Bimbingan dan Konseling di Sekolah Dasar (SD). *Jurnal Ilmiah Konseling*, 19(1).
- Palunga, R., & Marzuki, M. (2017). Peran Guru dalam Pengembangan Karakter Peserta Didik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Depok Sleman. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8(1).
- Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Ramdan, A. Y., & Fauziah, P. Y. (2019). Peran Orang Tua dan Guru dalam Mengembangkan Nilai-Nilai Karakter Anak Usia Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 9(2), 100.
- Saud, U. S. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, P. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singarimbun, M., & Sofyan, E. (2001). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Siskowati, E., & Prastowo, A. (2022). Pembentukan Kreativitas Melalui Pembelajaran SBdP Kelas III Pada Materi Menggambar di Sekolah Dasar. *Pedagogos: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 42-47.
- Slameto, S. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2), 38-47.
- Soetopo & Sumanto. (1991). *Keguruan*: Jakarta: Bina Aksara.
- Steers, R. M. (1983). *Motivation and Work Behavior, 5th Edition*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Sukamto, Y., & Pardjono, P. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 165-178.
- Thoha, M. (1997). *Pembinaan Organsiasi*. Jakarta : Mutiara Ilmu
- Thoha, M. (2003). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wignjosoebroto, S. (1987). *Ergonomi, Studi Gerakan dan Waktu*. Surabaya: PT Guna Widya.