

Dampak Kompetensi dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Fifi Lutfiana, Mafizatun Nurhayati

Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana Jakarta

Corresponding autho: fifiltfiana@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.54099/hbr.v5i1.1088>

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the Influence of Teacher Competence and professional commitment on teacher performance with work discipline as an intervening variable. The method used in this study is a causal method with a quantitative approach. This study was conducted at SD Islam AL Ikhlas with a population of 87 employees and a sample used in this study of 80 teachers. The data collection technique used was a survey with a questionnaire instrument. Hypothesis testing in this study used structure equation modeling through Smart PLS software version 3.0. The results of this study indicate that teacher competence has a positive and significant influence on teacher performance. Teacher competence has a positive and significant influence on work discipline. Professional commitment has a positive and significant influence on teacher performance. Professional commitment has a positive and significant influence on work discipline. Furthermore, work discipline plays a partial mediating role in the influence of teacher competence on teacher performance, and work discipline plays a partial mediating role in the influence of professional commitment on teacher performance.

Keywords: Teacher Competence, Professional Commitment, Teacher Performance, Work Discipline, SEM-PLS

PENDAHULUAN

Kinerja dalam konteks kerja adalah evaluasi atau pengukuran atas prestasi kerja seseorang atau suatu unit kerja. Ini biasanya melibatkan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh individu atau tim dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar kerja ini bisa berupa target kuantitatif, kualitatif, atau keduanya, yang telah ditetapkan oleh atasan atau manajemen. (Dessler, 2017). Kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah yang meliputi program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik, agar dapat meningkatkan prestasi siswa. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan dilapangan menunjukkan belum optimalnya hasil kinerja guru hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor Kompetensi, Komitmen Profesional dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi hasil kinerja guru yang belum optimal.

Disiplin kerja mengacu pada pola pikir, perilaku, dan aktivitas yang selaras dengan aturan dan norma yang ditetapkan sekolah, termasuk pedoman yang eksplisit maupun implisit. Disiplin sangat penting bagi seorang guru disekolah karena sangat membantu dalam dalam meluruskan aturan yang telah di buat oleh sekolah. Penurunan hasil kinerja guru dapat dilihat dari hasil absen guru yang tidak hadir kesekolah pada bulan Juli-November 2023 alasan ketidakhadiran tersebut dikarenakan urusan

keluarga, sakit, atau dengan alasan yang lain. Akibatnya, kegiatan belajar mengajar di dalam kelas mengalami gangguan dan tidak berjalan dengan rencana pembelajaran yang telah disusun. Hal tersebut mempengaruhi hasil kinerja guru sehingga merugikan dan memberikan contoh yang kurang baik terhadap para siswanya. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winata (2020) Menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Serta menurut Kapitaraw (2023) Menyatakan bahwa menjaga disiplin kerja mempunyai dampak yang baik dan penting terhadap kinerja guru

Kompetensi Guru adalah Kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Beberapa sekolah swasta memiliki pendidik yang cenderung tampil apa adanya didalam kelas dan tidak memaksimalkan kemampuan mereka melalui pengembangan yang baik, bahkan ketika guru berhadapan langsung dengan para siswa. Dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan sekolah terdapat guru yang belum memiliki ke ahlian dalam mengelola kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, sehingga mengakibatkan pembelajaran yang kurang efektif. Meningkatkan kemampuan guru dalam menerapkan kurikulum dikelas sangatlah penting. Guru yang menghadapi kesulitan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan perkembangan dunia pendidikan maka akan menghambat hasil kinerja mereka. Angelica at all. (2023) mengatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan dan berakibat penting terhadap kinerja guru, sedangkan menurut Made dan Dewiati (2023) bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Komitmen profesional guru dapat dilihat dari tekad guru untuk menunjukkan kesungguhan dan menggunakan kemampuannya secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugas disekolah. Komitmen profesional guru dapat dilihat dari aspek-aspek kepedulian, tanggung jawab dan loyalitas dalam mengajar. Dari hasil penelitian yang dilakukan masih terdapat guru yang terlihat belum siap dan belum mampu untuk menghadapi segala macam rintangan dan hambatan untuk menjadi seorang guru yang memiliki tingkat komitmen profesional yang tinggi. Komitmen guru dapat diwujudkan dengan keterlibatan guru di dalam kegiatan pengajaran dan pembelajaran di sekolah. dalam meningkatkan kinerja guru maka seorang guru profesional harus memiliki komitmen untuk selalu menciptakan pengajaran yang berkualitas, adaptif, dan solutif. Menurut Dewi *et al.* (2023) menjelaskan Dedikasi profesional memberikan dampak positif dan substansial terhadap kinerja guru. Seorang dosen yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya terlihat jelas dalam tiga hal (Anwar *et al.*, 2021) yaitu 1) memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya mulai dari dharma pendidikan sampai dengan pengabdian kepada masyarakat; 2) responsif terhadap perkembangan IPTEKS, dan 3) menciptakan student wellbeing dari mahasiswa-mahasiswa yang diajarnya. Pada hakikatnya komitmen terhadap profesi terdiri dari tiga dimensi yaitu affective commitment, continuance commitment dan normative commitment.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Pendapat Wang (2010) bahwa kinerja mengajar guru mengacu pada sejauh mana guru mencapai tujuan sekolah atau memuaskan nilai-nilai sekolah. Beberapa variabel dapat memengaruhi kinerja guru. Di antara berbagai komponen tersebut, kompetensi guru diyakini memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru, sehingga menjadi fokus penelitian ini. Menurut Permendiknas No.16/2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Standar Kompetensi Guru, disebutkan bahwa kompetensi guru akan dimasukkan ke dalam kinerja guru.

Kinerja Guru Menurut Rusman (2013) kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang dalam organisasi dengan orientasi prestasi. Sedangkan menurut Abbas (2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Kompetensi Guru

Menurut iAgustian *et al.* (2018), kompetensi mengacu pada kapasitas untuk melakukan pekerjaan atau tugas secara efektif, memanfaatkan kemampuan dan pengetahuan seseorang, dan dipandu oleh sikap kerja yang disyaratkan oleh pekerjaan tersebut. Menurut Musfah (2015), kemampuan untuk mengerjakan

tugas atau kemampuan setelah berulang kali berlatih adalah esensi dari kompetensi. Hal ini memungkinkan untuk pengembangan kompetensi melalui instruksi dan pelatihan. Kompetensi guru meliputi kompetensi intelektual, fisik, pribadi, sosial, dan spiritual, yang semuanya harus dikuasai oleh guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif (Kunandar, 2013).

Menurut Sutrisno (2016), Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan persyaratan tertentu yang dilandasi oleh perpaduan antara kemampuan, pengetahuan, sikap kerja, serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin kerja merupakan bagian fungsi operasional Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting karena berdampak langsung pada kedisiplinan karyawan dan karenanya meningkatkan kinerja kerja. Disiplin kerja karyawan yang efektif sangat penting bagi perusahaan, organisasi, atau lembaga untuk mencapai hasil yang optimal.

Komitmen Profesional

Menurut Larkin dalam Furqon (2010), komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Oleh karena itu, akuntan yang bekerja lebih lama memiliki komitmen profesional yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang baru menjalankan profesi sebagai akuntan, karena akuntan yang lebih lama bekerja memiliki nilai loyalitas yang tinggi terhadap profesi yang diambil. Menurut Aranya dalam Restuningdiah (2009), komitmen profesional merupakan penilaian loyalitas seseorang terhadap profesinya, yang menunjukkan penerimaan dan kepercayaan pada nilai-nilai dan tujuan profesi. Komitmen profesional yaitu Sebagai seorang guru, ada komitmen pribadi yang kuat terhadap pekerjaan dan tanggung jawab untuk menumbuhkan rasa tugas, kemampuan beradaptasi, dan kreativitas dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi didalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsure antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatanbathin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja seorang guru.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), Disiplin mengacu pada pola pikir, perilaku, dan aktivitas yang selaras dengan aturan dan regulasi yang ditetapkan suatu organisasi, termasuk pedoman eksplisit dan implisit. Menurut iSiagian dan iSubarkah (2018), disiplin mengacu pada praktik manajerial untuk memotivasi anggota organisasi agar memenuhi persyaratan berbagai regulasi. Zainal Idkk (2015) mendefinisikan disiplin kerja sebagai teknik manajerial yang memfasilitasi komunikasi dengan karyawan, memotivasi mereka untuk mengubah perilaku mereka, dan menumbuhkan pengetahuan serta kesiapan mereka untuk mematuhi standar dan norma perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah komitmen sukarela yang berasal dari kesadaran diri seseorang (Handoko 2012). Disiplin kerja diukur melalui empat indikator, yaitu kesadaran, kesediaan, kepatuhan, dan etika kerja (Hasibuan, 2006). Kesadaran merupakan sikap guru untuk menaati segala peraturan dengan sukarela. Kemauan merupakan sikap, perilaku, dan tindakan guru yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kepatuhan merupakan tindakan yang dilakukan guru sesuai dengan perintah tanpa mengeluh. Etika merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja.

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dibuktikan. Berdasarkan Pengaruh Kompetensi Guru dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja di SD Islam Al Ikhlas Cipondoh, maka diperoleh hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1: Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

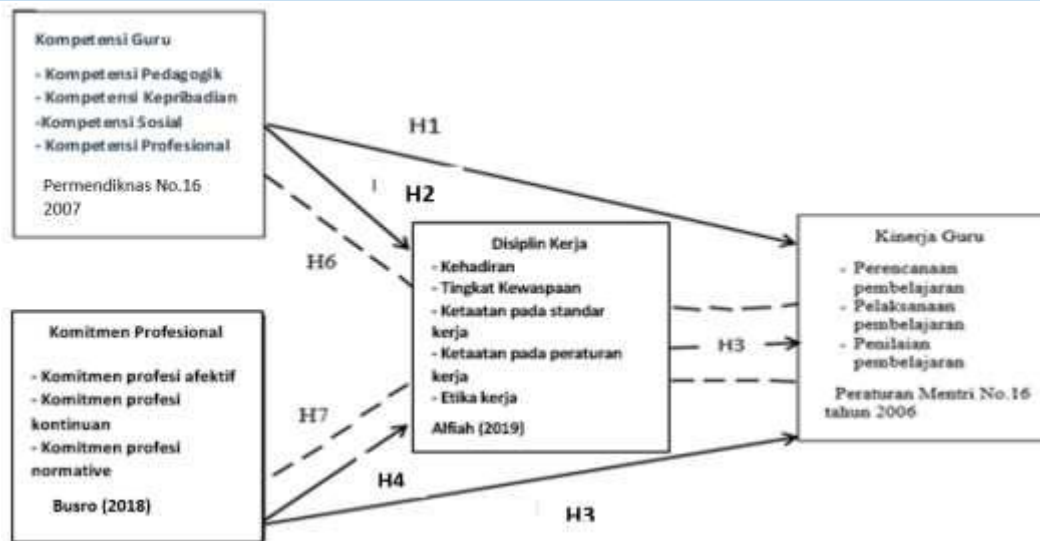
H2: Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

H3: Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H4: Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

H5: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H6: Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja
H7: Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja



Gambar 1.1 Kerangka Penelitian

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif khususnya penelitian asosiatif kausalitas. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan teknik analisis SEM PLS (Partial Least Square). (Ghozali & Latan, 2020) Partial Least Square merupakan metode analisis data yang ampuh dan sering disebut soft modeling karena meniadakan asumsi asumsi regresi OLS (Ordinary Least Squares) adalah metode statistik yang mengasumsikan data harus mengikuti distribusi normal, memiliki beberapa variabel, dan tidak boleh ada masalah multikolinearitas di antara variabel eksogen. **le** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap dan seluruh karyawan tetap di SD Islam AL Ikhlas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling, khususnya menggunakan convenience sampling. Sehingga jumlah sampel pada penelitian yaitu berjumlah 80 guru tetap. Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah menggunakan skala ordinal, menurut Sugiyono (2018) Skala ordinal adalah jenis skala pengukuran yang tidak hanya menunjukkan peringkat konstruk yang diukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini memiliki 80 responden yang terdiri dari 81% guru yang berusia 36-50 tahun dan 18% guru yang berusia 24-35 tahun. Untuk karakteristik jabatan 1% kepala sekolah, 1% wakil kepala sekolah, 47% guru kelas, 9% guru bidang, 29% guru tahfidz, 7% guru guru ekstrakurikuler, dan 6% staff admin. Serta karakteristik untuk jenis kelamin lebih didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan nilai 81% guru berjenis kelamin perempuan dan 19% berjenis kelamin laki-laki.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Uji model yang pertama yaitu uji model pengukuran (outer model), kemudian uji validitas deskriminan (Cross Loading Value), Nilai Avarage Variance Extrad (AVE), dan hasil nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.

Husnayain Business Review

Vol.5 No.1, (2025)

Tabel 1: Validitas Convergen, Validitas Deskriminan, Nilai AVE, Nilai Composite Reliability

Indikator	Outer Loading Value	Cross Loading				AVE	Reliability	
		DK	KG	KP	KPG		CR	CA
DK1	0,88	0,88	0,71	0,65	0,55			
DK2	0,84	0,84	0,72	0,73	0,67			
DK3	0,81	0,81	0,61	0,56	0,53			
DK4	0,9	0,9	0,67	0,66	0,46			
DK5	0,86	0,86	0,69	0,66	0,66	0,85	0,96	0,95
DK6	0,78	0,78	0,63	0,66	0,52			
DK7	0,88	0,88	0,7	0,67	0,53			
DK8	0,84	0,84	0,65	0,6	0,53			
DK9	0,85	0,85	0,67	0,68	0,56			
KG1	0,8	0,64	0,8	0,54	0,65			
KG10	0,73	0,61	0,73	0,5	0,47			
KG11	0,88	0,72	0,88	0,78	0,59			
KG12	0,77	0,67	0,77	0,52	0,51			
KG2	0,82	0,61	0,82	0,6	0,64			
KG3	0,82	0,63	0,82	0,63	0,67	0,82	0,96	0,96
KG4	0,86	0,69	0,86	0,65	0,65			
KG5	0,85	0,63	0,85	0,61	0,64			
KG6	0,84	0,69	0,84	0,66	0,65			
KG7	0,81	0,56	0,81	0,56	0,64			
KG8	0,85	0,75	0,85	0,8	0,61			
KG9	0,854	0,62	0,84	0,69	0,64			
KP1	0,88	0,74	0,71	0,88	0,55			
KP10	0,83	0,6	0,62	0,83	0,55			
KP11	0,76	0,58	0,57	0,76	0,47			
KP12	0,85	0,61	0,6	0,85	0,52			
KP13	0,77	0,57	0,57	0,77	0,44			
KP14	0,86	0,67	0,63	0,86	0,52			
KP2	0,85	0,65	0,67	0,85	0,48	0,83	0,97	0,96
KP3	0,87	0,68	0,66	0,87	0,55			
KP4	0,86	0,62	0,66	0,86	0,52			
KP5	0,8	0,59	0,64	0,8	0,54			
KP6	0,87	0,63	0,65	0,87	0,53			
KP7	0,84	0,62	0,64	0,84	0,49			
KP8	0,8	0,65	0,63	0,8	0,47			
KP9	0,76	0,71	0,66	0,76	0,57			
KPG1	0,84	0,59	0,62	0,62	0,84			
KPG10	0,83	0,49	0,58	0,43	0,83			
KPG11	0,79	0,55	0,53	0,57	0,79	0,82	0,96	0,96
KPG12	0,77	0,54	0,54	0,55	0,77			
KPG13	0,83	0,55	0,68	0,49	0,83			

Husnayain Business Review

Vol.5 No.1, (2025)

Indikator	Outer Loading Value	Cross Loading				AVE	Reliability	
		DK	KG	KP	KPG		CR	CA
KPG2	0,84	0,45	0,6	0,42	0,84			
KPG3	0,78	0,45	0,6	0,38	0,78			
KPG4	0,8	0,52	0,57	0,54	0,8			
KPG5	0,81	0,62	0,6	0,65	0,81			
KPG6	0,87	0,53	0,67	0,5	0,87			
KPG7	0,87	0,6	0,64	0,61	0,87			
KPG8	0,81	0,56	0,66	0,4	0,81			
KPG9	0,82	0,55	0,66	0,48	0,82			

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS versi 3.0 (2024)

Keterangan: DK= Disiplin Kerja, KG= Kinerja Guru, KP= Komitmen Profesional, KPG= Kompetensi Guru

Dari hasil Tabel 1 diatas pengolahan data dengan Smart PLS diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator semua variabel memiliki nilai validitas diskriminan yang lebih besar dari 0,60, hasil uji realibilitas composite reliability dan Cronbach alpha menunjukkan nilai yang baik karena seluruh variable laten mempunyai hasil composite reliability dan Cronbach alpha $\geq 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variable laten dianggap reliabel.

Q^2 Predictive Relevance dan Goodness of Fit Index (GoF). Nilai R-square mempunyai nilai 0,752 yang termasuk dalam kategori sedang artinya kemampuan model yang dibangun oleh variabel dependen sebesar 75%, sedangkan 35% yang dijelaskan oleh variabel tidak dianalisis.

Nilai Q^2 Predictive Relevance disiplin kerja 0,458 dan kinerja guru 0,492 lebih besar dari 0, artinya menunjukkan mempunyai relevansi prediktif yang tinggi. Nilai Goodness of fit Index (GoF Index) pada penelitian ini sebesar 0,897, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model pengukuran struktural termasuk tinggi karena memiliki nilai indeks Goodness of fit yang lebih besar dibandingkan dengan GoF skala besar yaitu 0,36.

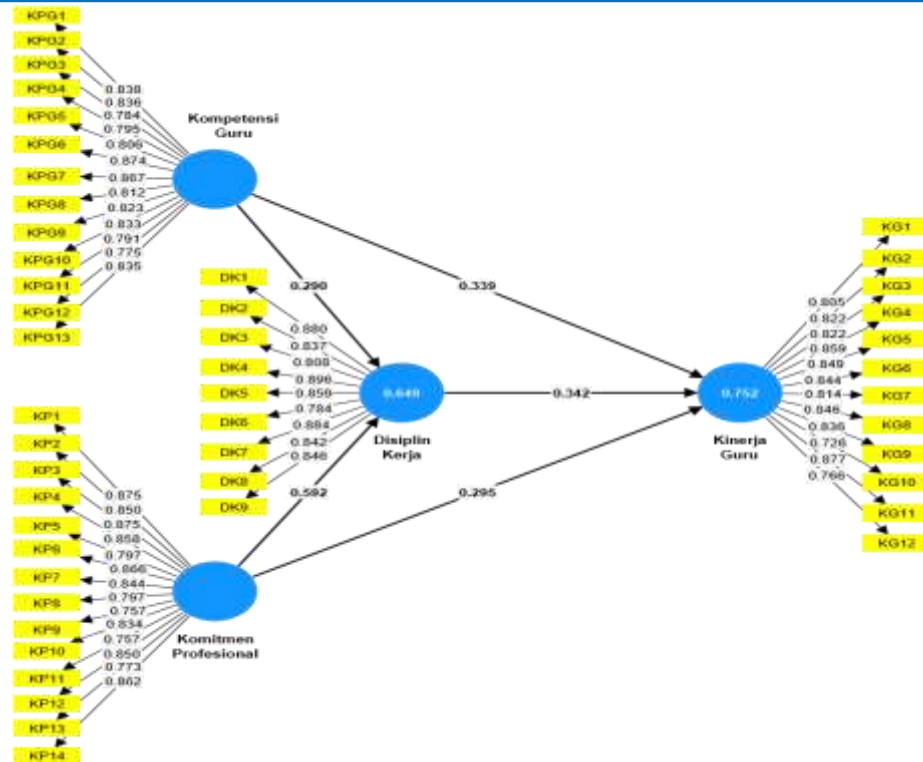
Tabel 2: Nilai R-square, Nilai Q^2 , dan Nilai GoF

	R-square	Q^2	GoF
Disiplin Kerja	0,649	0,458	0,879
Kinerja Guru	0,752	0,492	

Sumber:Data diolah dengan Smart PLS versi 3.0 (2024)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan apakah data yang diperoleh cukup untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, atau sebaliknya. Pengujian hipotesis dalam Smart PLS dilakukan dengan metode Bootstrapping dengan tingkat signifikan 5% (one tailed). Nilai *path coeffisien* yang meliputi nilai original sampel, T statistik, dan P values dapat diperoleh dari Bootstrapping.



Gambar 1 Hubungan Antar Variabel dengan Perhitungan Bootstrapping

Tabel 3: Path Coeffisients and Specific Indirect Effect

Hipotesis	Hubungan Antar Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keterangan
H1	Kompetensi Guru -> Kinerja Guru	0,339	0,346	0,133	2,556	0,005	Diterima
H2	Kompetensi Guru-> Disiplin Kerja	0,290	0,295	0,114	2,552	0,006	Diterima
H3	Komitmen Profesional -> Kinerja Guru	0,295	0,297	0,142	2,073	0,019	Diterima
H4	Komitmen Profesional-> Disiplin Kerja	0,592	0,588	0,112	5,305	0,000	Diterima
H5	Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0,342	0,332	0,124	2,763	0,003	Diterima
Pengaruh Tidak Langsung							

Hipotesis	Hubungan Antar Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H6	Kompetensi Guru -> Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0,099	0,102	0,058	1,685	0,043	Diterima
H7	Komitmen Profesional -> Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0,203	0,192	0,076	2,657	0,004	Diterima

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS versi 3.0 (2024)

Berikut penjelasan Tabel 3 mengenai hasil pengujian hipotesis secara komprehensif:

Berdasarkan tabel 3 hasil Path coefficient menunjukkan hasil pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan nilai T statistik sebesar $2,556 > 1,665$ dan nilai P values sebesar $0,005 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Maka hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel 3 hasil Path coefficient menunjukkan hasil dari pengaruh kompetensi guru terhadap disiplin kerja dengan nilai T statistik sebesar $2,552 > 1,665$ dan nilai P values sebesar $0,006 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Maka hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan tabel 3 hasil Path coefficient menunjukkan hasil dari pengaruh komitmen profesional terhadap kinerja gguru dengan nilai T statistik sebesar $2,073 > 1,665$ dan nilai P values sebesar $0,019 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Maka hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel 3 hasil Path coefficient menunjukkan hasil dari pengaruh komitmen profesional terhadap disiplin kerja dengan nilai T statistik sebesar $5,305 > 1,665$ dan nilai P values sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Maka hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan tabel 3 hasil Path coefficient menunjukkan hasil dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai T statistik sebesar $2,763 > 1,665$ dan nilai P values sebesar $0,003 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Maka hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru .

Berdasarkan tabel 3 hasil Path coefficient menunjukkan hasil dari pengaruh Kompetensi guru terhadap Kinerja guru melalui disiplin kerja dengan nilai T statistik sebesar $1,685 > 1,665$ dan nilai P values sebesar $0,043 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Maka hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru melalui Disiplin kerja.

Berdasarkan tabel 3 hasil Path coefficient menunjukkan hasil dari pengaruh Kompetensi guru terhadap Kinerja guru melalui disiplin kerja dengan nilai T statistik sebesar $2,657 > 1,665$ dan nilai P values sebesar $0,004 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Maka hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru melalui Disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti Tingkat kompetensi guru mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja guru. Peningkatan kompetensi guru perlu terus diupayakan untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan cara guru mengikuti kegiatan diklat kompetensi yang bisa diadakan melalui sekolah, Lembaga Pendidikan, dan Pemerintahan, yang artinya jika terjadi peningkatan kompetensi guru, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat (Made & Dewiati, 2023).

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi memberikan dampak positif dan substansial terhadap disiplin kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Aulia, Supardi & Agus (2024) mengatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Kompetensi merupakan penentu signifikan disiplin kerja seorang karyawan. Ketika seorang karyawan diberi tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya, mereka cenderung akan mengerjakan tugasnya dengan serius dan menunjukkan disiplin yang kuat. Sebaliknya apabila pekerjaan itu diluar dari kemampuan dan keahliannya, maka guru tersebut tidak akan menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan tingkat nilai kedisiplinannya akan rendah. Sehingga disiplin kerja akan terbentuk apabila seorang guru mempunyai tanggung jawab atas beban kerja maupun target yang harus dicapai.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari hasil penelitian ini ditemukan Dedikasi profesional memberikan dampak positif dan substansial terhadap kinerja guru. salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar yakni faktor perilaku guru. Faktor perilaku guru sangat menentukan proses keberhasilan belajar siswa diantaranya komitmen guru sebagai faktor intern dari perilaku guru. Semakin baik komitmen guru, maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya semakin kurang baik komitmen guru, maka semakin kurang baik pula kinerja guru (Hasibuan & Moedjiono, 2006).

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan Dedikasi profesional memberikan dampak positif dan penting pada etos kerja. Di dalam sebuah organisasi haruslah ada aturan atau acuan untuk para guru agar lebih menguatkan komitmen dan tanggung jawabnya terhadap sekolah sehingga dalam pelaksanaan disiplin kerjanya pun bisa lebih maksimal, serta harus ada pengawasan yang lebih tertata lagi dari atasan kepada para guru, tidak hanya sekedar mengecek data kerja tetapi juga harus mengontrol langsung kelengkapan bagaimana kualitas kerja guru dari loyalitas kerjanya dan terutama kedisiplinan kerja dilingkungan sekolah. Semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki pada diri seorang guru, maka tercapainya disiplin kerja gurupun akan bisa lebih maksimal.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja guru. Pengukuran disiplin kerja didasarkan pada empat indikator: kesadaran, ketersediaan, kepatuhan, dan etos kerja. Kesadaran mengacu pada kepatuhan guru secara sadar terhadap semua peraturan. Kemauan mengacu pada watak, perilaku, dan perbuatan guru yang selaras dengan aturan yang ditetapkan, baik yang tersurat maupun tersirat. Kepatuhan merupakan bentuk perilaku yang melibatkan tindakan yang dilakukan guru sesuai perintah

tanpa mengeluh. Etika merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja (Hasibuan, 2006)

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimediasi oleh Disiplin Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian ini ditemukan Kompetensi seorang guru mempunyai pengaruh yang baik dan nyata terhadap kinerjanya, yang salah satunya adalah dipatuhinya disiplin kerja. hal tersebut dapat dilihat bahwa semakin kompeten seorang guru diharapkan akan semakin mampu untuk mengembangkan kemampuannya dan dengan didukung oleh disiplin kerja yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja guru. Menurut Suyanto dan Jihad (2013) kompetensi guru yaitu gambaran dari tindakan, perilaku, dan kompetensi guru adalah hasil yang dapat dilihat selama belajar mengajar yang harus dilakukan seseorang guru untuk menyelesaikan tugasnya. Mulyasa (2013) Kompetensi standar profesi guru terdiri dari kombinasi kemampuan pribadi, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual. Pemahaman siswa, penguasaan materi, pengembangan pribadi pendidikan pembelajaran, dan profesionalisme adalah kemampuan yang dimiliki.

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Guru Dimediasi oleh Disiplin Kerja

Berdasarkan dari hasil dari penelitian ini ditemukan Komitmen profesional mempunyai dampak yang kuat dan bermanfaat terhadap kinerja guru, yang difasilitasi oleh disiplin kerja. Tingkat loyalitas seseorang terhadap perusahaannya dapat dilihat juga dari komitmen individu tersebut. Sukanto & Pardjono (2016) yang menyimpulkan bahwa kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman. Hal yang sama juga diteliti oleh Ningsih (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Studi Kasus Pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu), namun variabel motivasi masih belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Aminnudin (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Kerja, Kapabilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nahdlatul Ulama' (STIENU) Jepara. Aminudin menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial variabel komitmen kerja, kapabilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nahdlatul Ulama' (STIENU) Jepara. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Markonah (2017), memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan parsial variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru dimediasi komitmen organisasional (studi kasus di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati). Komitmen yang tinggi sangat penting pada saat seorang pegawai ingin meningkatkan kinerjanya. Nilai dan sasaran yang ingin dicapai adalah bagian komitmen professional guna menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas pegawai sehingga individu pegawai dalam organisasi ikut merasa bagian dalam organisasi. Sebaliknya juga komitmen professional yang rendah dapat menyebabkan pegawai mementingkan diri sendiri dan kelompoknya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ini menunjukkan bahwa kompetensi berupa pedagogik,

kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional memberikan pengaruh pada kinerja guru serta mendukung dalam peningkatan kinerja guru. Sedangkan komitmen profesional mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja guru ini berarti setiap guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya maka akan meningkatnya kinerja seorang guru. Hasil pengujian variabel intervening diperoleh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa SMA di Kota Makassar melalui kinerja guru, artinya pengaruh kompetensi secara langsung tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi belajar siswa, sedangkan kinerja guru signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang baik akan menunjang prestasi belajar siswa, namun haruslah didukung dengan kinerja guru yang baik pula. Diharapkan guru mampu bertanggung jawab pada profesi yang sudah diterimanya, tidak hanya sekedar melaksanakan tugas tanpa menghiraukan hasil. Peran siswa juga diperlukan dalam mendukung kegiatan belajar mengajar, apabila terjalin kerjasama yang baik antara guru dan siswa, maka hasil belajar akan memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Kasyful (2021). *The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance. International Journal of Science And Society*, 3(4), 106-118.
- Aulia, Supardi & Agus (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, Vol.3, No.1.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia = Human Resource Management / Gary Dessler*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, S. (2023). *The Relationship Between Profesional Commitment and Work Motivation on Elementary School Teachers Performance*, *Jurnal BASICEDU*, 7(1), 905-913
- Ghozali., (2020). *Struktural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T Hani (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Huda, Dami, Aslamiah, A. M. R. (2022). *The Effect of Principal Managerial Skills, Work Commitment, and Motivation on Teacher Work Discipline in Balangan Regency. International Journal of Social Science And Human Research*, 05(06), 2415–2421.
- Kapitaraw, Bejo. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(1):3278–86.
- Kunandar. 2013. *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2013)*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Pemikiran Kurikulum*. Rosdakarya.
- Musfah, J. (2015). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan & Sumber Belajar* . Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mustaqim, Mohammad Hakim., Mafizatun Nurhayati., dan Setyo Riyanto (2023). *The Influence Of Work Competence and Work Stress on Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. International Journal of Management and Business Applied*, 2(2), 63-72.
- Restuningdiah, Nurika. 2009. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnalk Ekonomi Bisnis*, No. 3, ISSN: 0853-7283.
- Rusman. (2018). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, M. (2018). Peran Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen (JIMUPB)*, 6(2).

Husnayain Business Review

Vol.5 No.1, (2025)

- Sinambela L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Winata, D. S (2020). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di Unit Pelaksanaan Teknis Sekolah Dasar Negeri 010627 Purwo Binangan Kec Sei Bingai Kab.*