

## Dampak Sertifikasi Guru, Kedisiplinan, Sumber Daya Manusia, dan Kepemimpinan Pada Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi

**Penulis:**

Elfi Yulyati <sup>1</sup>  
Mahben Jalil <sup>2\*</sup>  
Ahmad Hanfan <sup>3</sup>

**Afiliasi:**

Universitas Pancasakti  
Tegal <sup>1,2,3</sup>

**Korespondensi:**

mahbenjalil@gmail.com

**Histori Naskah:**

Submit: 30-06-2021  
Accepted: 03-07-2021  
Published: 05-07-2021

**Abstrak:** Program sertifikasi guru merupakan Upaya dari pemerintah guna mengidentifikasi pendidik yang berkualitas. Guru yang disertifikasi sebagai kualifikasi berdasar pada hasil sertifikasi digunakan sebagai dasar pemberian sokongan profesi. Penelitian ini dilakukan untuk melihat dampak dari sertifikasi guru, kedisiplinan, sumber daya manusia terhadap kinerja, dengan di moderasi oleh komitmen organisasi. Sampel yang digunakan yaitu guru SMA Negeri yang ada di Brebes Selatan. Analisis menggunakan SEM. Hasil yang diperoleh yaitu sertifikasi guru, kedisiplinan, sumber daya manusia, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja guru. Kedisiplinan, sumber daya manusia, dan kepemimpinan berdampak pada kinerja guru, sedangkan sertifikasi guru tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak mampu mempengaruhi sertifikasi guru, sumber daya manusia, kedisiplinan dan kepemimpinan pada kinerja guru

**Kata kunci:** Sertifikasi Guru, Kedisiplinan, Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Pada Kinerja

---

### Pendahuluan

Pendidikan ialah salah satu daya peningkatan sumber daya manusia yang lebih berkualitas di era globalisasi yang penuh tantangan. Pendidikan merupakan hal mendasar bagi setiap insan, karena pendidikan ialah hal urgen guna menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa, karena maju mundurnya suatu bangsa atau negara mayoritas ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan. Amirullah, (2017) memaparkan bahwasanya mutu pendidikan yakni hasil evaluasi pada proses pendidikan bersama tumpuan yang tinggi guna dicapai dari daya pengembangan bakat-bakat peserta didik melalui proses pendidikan.

Program sertifikasi guru merupakan daya pemerintah guna mengidentifikasi pendidik yang berkualitas. Guru yang disertifikasi sebagai kualifikasi berdasar pada hasil sertifikasi digunakan sebagai dasar pemberian sokongan profesi. Guru yang menerima sokongan profesi merupakan pendidik profesional. Hal ini akan membedakan kinerja guru bersertifikat dan tidak bersertifikat. Diharapkan dengan adanya sokongan kerja guru ini, kinerja pendidik bersertifikat akan berkembang, yang pada gilirannya juga akan memdampaki kualitas pendidikan. Melalui sertifikasi, diharapkan pendidik yang menjadi agen pembelajaran dapat melakukan perbaikan sesuai dengan tolak ukur yang sudah ditetapkan. Bersama dengan kapabilitas memenuhi tolak ukur sedikitnnya dan kesejahteraan yang memadai, diharapkan pendidik menumbuhkan kinerjanya dalam pengelolaan pembelajaran, dan peningkatan kualitas pembelajaran diharapkan dapat menumbuhkan kinerja murid.

Derajat pendidikan saat ini di Brebes masih dianggap rendah, terutama apabila dibandingkan bersama kabupaten/kota lain di Jawa. Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah merilis Indeks Pembangunan Manusia (IPM) kabupaten/kota di Jawa Tengah. Tercatat ada 9 kabupaten/kota yang mengalami penurunan poin, termasuk Kabupaten Brebes. Kab. Brebes mengalami penurunan -0,01 poin, yakni dari 66,12 di tahun 2019 menjadi 66,11 di tahun 2020. Pembangunan manusia di bidang pendidikan secara nasional, rata-rata lama sekolah (RLS), penduduk Kabupaten Brebes menduduki RLS terendah hanya sampai tamat SD.

Problematika berkaitan sertifikasi pendidik yakni masih belum maksimalnya kinerja dan kompetensi pendidik yang sudah bersertifikasi. Pendidik tersertifikasi sebagai ujung tombak peningkatan mutu pendidikan mengalami stagnasi. Beberapa kajian menampakkan bahwasanya motivasi mayoritas pendidik mengikuti sertifikasi lebih terkait bersama aspek finansial, bukannya peningkatan kompetensi. Berdasar pada Uji Kompetensi

Guru (UKG) tahun 2020 rata-rata value UKG nasional ialah 53,02, sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata value di angka 55, sehingga masih di bawah tolak ukur. Sedangkan guna Kabupaten Brebes, value rerata UKG guna guru SMA yakni 58,53 (<https://npd.kemdikbud.go.id>).

Implementasi uji sertifikasi tenaga pendidik yakni guna mengukur tolak ukur kapabilitas yang mesti dimiliki pendidik agar bisa melangsungkan tugas seorang pendidik dan diharapkan kinerja seorang pendidik juga akan berkembang bersama adanya implementasi uji sertifikasi ini. Dalam evaluasi ini seorang pendidik atau tenaga pengajar mesti menyelesaikan sepuluh item evaluasi guna bisa lulus sertifikasi diantaranya yaitu kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perancangan dan implementasi pembelajaran, evaluasi dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang pendidikan.

Beberapa penelitian masih terdapat perbedaan dari hasil penelitian yang didapatkan, penelitian mengenai sertifikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja didapatkan oleh Suardi (2017), namun berbeda dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Ariska (2021) yang mendapatkan hasil bahwa sertifikasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasar pada uraian permasalahan pada latar belakang serta masih terdapatnya perbedaan dari hasil penelitian maka peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul Dampak Sertifikasi Guru, Kedisiplinan, Sumber Daya Manusia, dan Kepemimpinan Pada Kinerja Guru (Studi kasus pada Guru SMAN di Brebes Selatan).

## Metode Penelitian

Studi ini menggunakan metode riset deskriptif serta metode kuantitatif, penelitian akan dilakukan di SMAN di Brebes Selatan. Populasi penelitian ini adalah guru di SMAN di Brebes Selatan yang berjumlah 120 orang guru. Metode serta ukuran sample dalam studi ini ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik full sampling. Teknik yang dipergunakan untuk pengumpul data riset adalah kuesioner. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan serta menguji pengaruh variable eksternal yang diteliti terhadap variabel internal yang menjadi subjek riset. Keberadaan variable independen serta dependen dapat membuat efeknya sangat kompleks. Variable di atas merupakan variable laten untuk konstruksi indikator. Oleh karena itu, guna menguji data tersebut dapat dipergunakan teknik analisis SEM.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh sertifikasi guru pada kinerja guru.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh kedisiplinan pada kinerja guru.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh sumber daya manusia pada kinerja guru.

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh kepemimpinan pada kinerja guru.

H<sub>5</sub>: Terdapat pengaruh sertifikasi guru pada komitmen organisasi.

H<sub>6</sub>: Terdapat pengaruh kedisiplinan pada ikomitmen organisasi.

H<sub>7</sub>: Terdapat pengaruh SDM pada komitmen organisasi.

H<sub>8</sub>: Terdapat pengaruh kepemimpinan pada komitmen organisasi.

H<sub>9</sub>: Terdapat pengaruh komitmen organisasi pada kinerja guru.

H<sub>10</sub> Terdapat pengaruh sertifikasi guru, kedisiplinan, SDM, dan kepemimpinan pada kinerja guru bersama komitmen organisasi sebagai peperangkati.

## Hasil

**Tabel 1.** Uji Validitas Variabel

No.	Kode Item Pernyataan	Rhitung	rtabel	Pvalue	Keputusan
1	SG1	0,89	0,36	0,00	Valid
2	SG2	0,89	0,36	0,00	Valid
3	SG3	0,91	0,36	0,00	Valid
4	SG4	0,92	0,36	0,00	Valid
5	KD1	0,76	0,36	0,00	Valid

No.	Kode Item Pernyataan	Rhitung	rtabel	Pvalue	Keputusan
6	KD2	0,81	0,36	0,00	Valid
7	KD3	0,73	0,36	0,00	Valid
8	KD4	0,70	0,36	0,00	Valid
9	KD5	0,77	0,36	0,00	Valid
10	KD6	0,81	0,36	0,00	Valid
11	SM1	0,94	0,36	0,00	Valid
12	SM2	0,89	0,36	0,00	Valid
13	SM3	0,93	0,36	0,00	Valid
14	SM4	0,90	0,36	0,00	Valid
15	SM5	0,93	0,36	0,00	Valid
16	SM6	0,93	0,36	0,00	Valid
17	KP1	0,72	0,36	0,00	Valid
18	KP2	0,86	0,36	0,00	Valid
19	KP3	0,89	0,36	0,00	Valid
20	KP4	0,83	0,36	0,00	Valid
21	KP5	0,83	0,36	0,00	Valid
22	KO1	0,83	0,36	0,00	Valid
23	KO2	0,81	0,36	0,00	Valid
24	KO3	0,76	0,36	0,00	Valid
25	KO4	0,87	0,36	0,00	Valid
26	KO5	0,89	0,36	0,00	Valid
27	KG1	0,75	0,36	0,00	Valid
28	KG2	0,75	0,36	0,00	Valid
29	KG3	0,79	0,36	0,00	Valid
30	KG4	0,82	0,36	0,00	Valid
31	KG5	0,82	0,36	0,00	Valid

**sumber:** data primer di olah (2022)

Dari hasil perhitungan pengujian validitas diperoleh bahwasanya semua pernyataan yang digunakan guna mengukur variable dalam riset ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{table} = 0,361$  ( $r_{tabel}$  guna  $n = 30$ ), sehingga semua indikator tersebut merupakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data riset ini..

**Tabel 2.** Uji Realibilitas

No.	Variable	Reliabilitas	Tolak ukur Koefisien Alfa	Keterangan
1.	Sertifikasi guru	0,923	0,7	Reliabel
2.	Kedisiplinan	0,816	0,7	Reliabel
3.	Sumber daya manusia	0,963	0,7	Reliabel
4.	Kepemimpinan	0,881	0,7	Reliabel
5.	Komitmen organisasi	0,813	0,7	Reliabel
6.	Kinerja	0,835	0,7	Reliabel

**sumber:** data primer di olah (2022)

Dari hasil perhitungan reliabilitas instrument variable di atas diketahui bahwasanya semua variable memiliki hasil *Alpha Cronbach*  $\geq 0,70$  sehingga instrumen tersebut dikatakan reliabel. Dengan demikian instrument variable sertifikasi guru, kedisiplinan, sumber daya manusia, kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja guru tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data riset.

**Tabel 3.** Deskripsi Responden Variable Sertifikasi guru

Pernyataan	FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN										INDEKS (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Pemahaman wawasan kependidikan	0,00	0,00	0,00	0,00	2,50	1,00	2,33	21,33	24,75	35,83	87,75
Pemahaman kekhususan peserta didik	0,08	0,00	0,25	0,00	1,25	3,50	5,25	18,67	19,50	37,50	86,00
Pembelajaran yang mendidik	0,00	0,00	0,00	0,00	2,08	4,00	1,75	17,33	18,75	44,17	88,08
Pengembangan profesi dan kepribadian pendidik	0,00	0,00	0,00	0,00	0,83	3,50	5,25	20,67	21,00	35,83	87,08
Rata - Rata Indeks										87,23	

**sumber:** data primer di olah (2022)

Tabel di atas menggambarkan sertifikasi guru SMAN Brebes Selatan Menurut narasumber, guru SMAN Brebes Selatan memiliki indeks sertifikasi guru SMAN yang tinggi yaitu 87,23%. Responden mengatakan bahwasanya sertifikat kualifikasi guru merupakan semacam tes kapabilitas, yang bertujuan guna mengungkapkan penguasaan kapabilitas seseorang dan menggunakannya sebagai dasar guna memberikan pendidik yang memenuhi kualifikasi tertentu, seperti kualifikasi akademik, kapabilitas, kesehatan fisik dan mental, kapabilitas guna mencapai tujuan pendidikan nasional, dan kesejahteraan yang layak.

### Deskripsi Variable Kedisiplinan

**Tabel 4.** Deskripsi Responden Variable Kedisiplinan

Pernyataan	FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN										INDEKS (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Masuk tepat waktu	0,00	0,00	0,00	0,00	0,83	0,50	0,00	10,67	20,25	61,67	93,92
Tidak meninggalkan tempat kerja	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	0,50	0,00	8,67	23,25	61,67	94,50
Taat pada aturan tertulis	0,00	0,00	0,00	0,00	0,83	0,00	1,75	4,00	17,25	71,67	95,50
Taat pada aturan tidak tertulis	0,00	0,00	0,00	0,67	1,67	0,00	1,17	11,33	29,25	46,67	90,75
Melaksanakan pencaharian sesuai prosedur	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	0,00	0,00	6,00	27,00	61,67	95,08
Hubungan baik dengan unit lain	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,00	30,75	48,33	93,08
Rata - Rata Indeks										93,81	

**sumber:** data primer di olah (2022)

Tabel di atas menggambarkan kedisiplinan SMAN Brebes Selatan Menurut narasumber, guru SMAN Brebes Selatan dan SMAN Brebes Selatan tergolong disiplin tinggi, dengan indeks 93,81%. Narasumber menyatakan bahwasanya guru SMAN di Brebes Selatan mematuhi semua aturan yang berlaku di lembaga yang

tercermin dalam sikap, perilaku dan perilaku yang baik guna menciptakan kondisi yang baik seperti ketertiban, kerukunan, dan tidak ada perselisihan.

### Deskripsi Variable Sumber daya manusia

**Tabel 5.** Deskripsi Responden Variable Sumber daya manusia

Pernyataan	FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN										INDEKS (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Menyelesaikan tugas yang menuntut stamina, dan kekuatan	0,00	0,00	0,00	0,67	0,00	1,00	0,58	15,33	37,50	35,00	90,08
Menyelesaikan tugas yang menuntut kecakapan	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	20,67	36,00	30,83	89,50
Kapabilitas berpikir	0,00	0,00	0,00	0,67	0,00	1,00	1,17	22,00	36,00	27,50	88,33
Mengambil keputusan dengan cepat	0,00	0,00	0,00	0,67	0,00	1,50	2,33	24,67	37,50	20,00	86,67
Perilaku yang baik dalam bekerja	0,00	0,00	0,00	0,33	0,00	1,00	1,75	2,00	37,50	50,83	93,42
Menjunjung etika dalam bekerja	0,00	0,00	0,00	0,33	0,00	0,00	0,00	4,67	31,50	58,33	94,83
	Rata - Rata Indeks										90,47

**sumber:** data primer di olah (2022)

Tabel di atas mendeskripsikan mengenai sumber daya manusia di SMAN di Brebes Selatan bahwasanya menurut responden SDM yaitu guru SMAN di Brebes Selatan tergolong tinggi dengan memperoleh indeks sebesar 90,47%. Responden merasa memiliki kapabilitas fisik dan kapabilitas non fisik serta kapabilitas intelektual seperti kapabilitas berpikir, menalar, dan memecahkan problem.

### Deskripsi Variable Kepemimpinan

**Tabel 6.** Deskripsi Responden Variable Kepemimpinan

Pernyataan	FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN										INDEKS (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Berresponsibilitas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,00	31,50	57,50	95,00
Memahami bawahan	0,00	0,00	0,00	0,00	0,83	2,00	1,75	20,00	33,00	30,83	88,42
Menimumkan unsur probadi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	0,50	2,33	16,67	37,50	32,50	89,92
Menentukan hal penting	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	1,00	1,17	18,67	30,00	39,17	90,42
Penyampaian informasi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	3,50	14,00	26,25	47,50	91,75
	Rata - Rata Indeks										91,10

**sumber:** data primer di olah (2022)

Tabel di atas mendeskripsikan mengenai kepemimpinan di SMAN Brebes Selatan bahwasanya menurut responden kepemimpinan di SMAN di Brebes Selatan tergolong tinggi dengan memperoleh indeks sebesar 91,10%. *Leader* di SMAN Brebes Selatan memiliki hasrat guna berresponsibilitas, mampu memahami bawahan serta memiliki kapabilitas memandang suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kapabilitas persepsi. Menurut responden pimpinan SMAN Brebes Selatan memiliki kapabilitas dalam menentukan apa yang urgen dan apa yang tidak penting.

**Deskripsi Variable Komitmen Organisasi**

**Tabel 7.** Deskripsi Responden Variable Komitmen Organisasi

Pernyataan	FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN										INDEKS (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Menghabiskan karir di organisasi	0,00	0,00	0,00	0,33	0,42	2,00	2,92	6,67	20,25	60,00	92,58
Bangga bekerja di organisasi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	0,00	1,17	3,33	12,75	79,17	96,83
Ketergantungan pada organisasi	0,33	0,00	0,00	0,33	2,08	1,50	7,58	12,67	24,00	35,83	84,33
Keuntungan yang diperoleh dari organisasi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	0,00	4,08	13,33	24,75	49,17	91,75
Kesamaan value	0,00	0,00	0,00	0,33	0,00	2,00	1,75	13,33	34,50	38,33	90,25
	Rata - Rata Indeks										91,15

**sumber:** data primer di olah (2022)

Tabel di atas mendeskripsikan mengenai komitmen organisasi guru SMAN di Brebes Selatan bahwasanya menurut responden komitmen organisasi pegawai di SMAN di Brebes Selatan tergolong tinggi dengan memperoleh indeks sebesar 91,15%. Menurut responden bangga bisa bekerja di instansi dan bergantung pada instansi ini dan berharap bisa menghabiskan karir sebagai guru di SMAN di Brebes Selatan.

**Deskripsi Variable Kinerja guru**

**Tabel 8.** Deskripsi Responden Variable Kinerja guru

Pernyataan	FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN										INDEKS (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Merumuskan indikator capaian hasil belajar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	4,08	11,33	24,75	50,83	92,00
Menyiapkan alat perangkat pembelajaran	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	1,00	2,92	15,33	30,00	40,83	90,50
Melaksanakan pevaluean selama proses pembelajaran	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	0,00	0,58	11,33	30,00	50,83	93,17
Memberikan tugas	0,17	0,00	2,00	6,67	36,25	0,00	0,00	0,00	0,00	2,50	47,58
Melaksanakan program bimbingan	0,00	0,00	2,50	15,33	25,83	0,00	0,00	0,00	0,00	1,67	45,33
	Rata - Rata Indeks										73,72

**sumber:** data primer di olah (2022)

Tabel di atas mendeskripsikan mengenai kinerja guru SMAN di Brebes Selatan bahwasanya menurut responden yaitu guru SMAN di Brebes Selatan, kinerja guru di SMAN di Brebes Selatan tergolong tinggi dengan memperoleh indeks sebesar 73,72%. Menurut responden yaitu guru SMAN di Brebes Selatan sudah melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran dan melaksanakan analisis hasil belajar.

**Evaluasi Normalitas Data**

Normalitas *multivariate* data yang digunakan dalam analisis ini dapat diuji normalitasnya, seperti yang disajikan dalam Tabel 8 Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* sebesar  $\pm 2,58$  pada derajat signifikansi 0,01 ( $\alpha = 1\%$ ).

**Tabel 8. Normalitas Data**  
*Assessment of normality*





Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KP5	5,000	10,000	-1,229	-5,497	1,659	3,710
KP2	5,000	10,000	-1,238	-5,536	1,807	4,040
KP3	5,000	10,000	-1,305	-5,837	2,754	6,157
KP4	5,000	10,000	-1,300	-5,815	2,372	5,304
KP1	5,000	10,000	-2,154	-9,634	8,580	19,186
KG1	6,000	10,000	-1,166	-5,213	,665	1,488
KG5	1,000	9,000	1,260	5,635	3,566	7,974
KG4	1,000	9,000	,758	3,391	3,533	7,899
KG3	5,000	10,000	-1,560	-6,975	4,158	9,297
KG2	5,000	10,000	-1,173	-5,245	1,544	3,452
KO1	4,000	10,000	-2,007	-8,974	4,064	9,088
KO4	5,000	10,000	-1,213	-5,423	1,433	3,204
KO3	1,000	10,000	-2,025	-9,055	4,663	10,426
KO2	5,000	10,000	-3,277	-14,655	13,355	29,862
SM4	4,000	10,000	-1,516	-6,780	4,368	9,767
SM5	4,000	10,000	-2,621	-11,722	9,798	21,909
SM6	4,000	10,000	-3,148	-14,078	17,731	39,649
KD1	5,000	10,000	-2,085	-9,325	5,165	11,549
KD2	5,000	10,000	-2,089	-9,343	5,351	11,966
KD3	5,000	10,000	-2,798	-12,514	8,632	19,302
SG2	1,000	10,000	-1,730	-7,739	4,558	10,193
SG1	5,000	10,000	-1,238	-5,535	1,645	3,677
KD4	4,000	10,000	-2,057	-9,201	4,280	9,571
KO5	4,000	10,000	-1,615	-7,223	3,756	8,399
SG4	5,000	10,000	-,775	-3,466	-,132	-,296
SG3	5,000	10,000	-1,157	-5,173	,646	1,445
KD5	5,000	10,000	-2,357	-10,542	8,211	18,361
KD6	6,000	10,000	-,911	-4,075	,558	1,249
SM1	4,000	10,000	-2,025	-9,057	6,610	14,779
SM2	6,000	10,000	-,897	-4,010	1,164	2,603
SM3	4,000	10,000	-1,678	-7,504	5,238	11,713
<b>Multivariate</b>					<b>280,900</b>	<b>34,014</b>

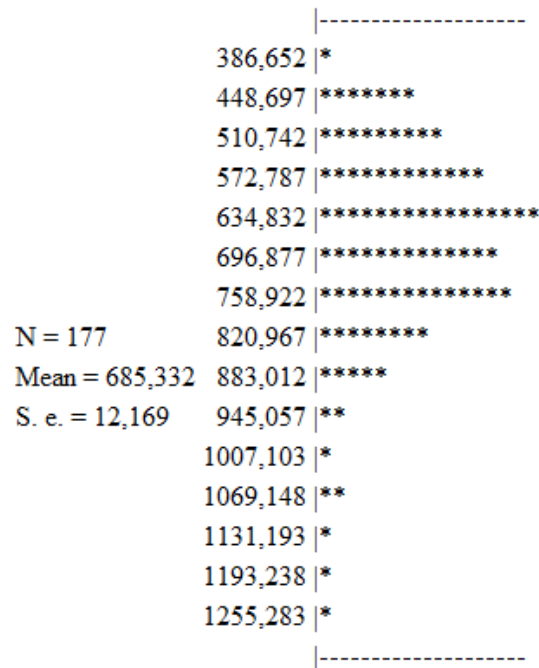
sumber: data primer di olah (2022)

Berdasar pada hasil uji normalitas tersebut dapat diketahui value *critical ratio* (c.r) yang dihasilkan guna koefisien *multivariate* sebesar  $34,014 >$  dari  $2,58$  (guna  $\alpha = 1\%$ ), sehingga normalitas *multivariate* tidak terpenuhi. Uji normalitas data dalam output AMOS dilakukan dengan membandingkan value *critical ratio* (CR) pada *assessment of normality* dengan kritis  $\pm 2,58$  pada level  $0,01$ . Jika terdapat value CR lebih besar dari value kritis maka data tersebut tidak normal secara *univariate*.

Namun demikian penyimpangan pada asumsi normalitas dapat diteliti kembali dengan teknik *bootstrapping* guna melakukan resampling. Jika value estimasinya masih sama dengan hasil value estimasi tanpa *bootstrapping*, maka model riset tanpa *bootstrapping* masih layak digunakan. *Bootstrapping* yang digunakan pada riset ini yakni *bootstrapping Maximum Likelihood* (ML). Sesudah dilakukan *bootstrapping* maka didapatkan hasil probabilitas *Bollen-Stine bootstrap* =  $0,006$  dan value ini signifikan pada  $5\%$  ( $0,05$ ) sehingga asumsi normalitas model dapat diterima.

**Bootstrap Distributions (Default model)**

**ML discrepancy (implied vs sample) (Default model)**



**Gambar 1.** Model Sebaran Data

sumber: data primer di olah (2022)

Berdasar pada gambar 1 Model sebaran data dapat diketahui membentuk sebuah lonceng dengan demikian data model riset asumsi normalitas dan layak digunakan guna menguji seluruh hipotesis riset.

**Uji *Multicollinearity***

Uji *Multicollinearity* berguna guna mengerahui apakah terjadi hubungan antar variable independen. *Multicollinearity* terjadi ketika value korelasi antar indikator yang lain > 0,9 (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil uji *Multicollinearity*:

**Tabel 9.** Hasil Uji *Multicollinearity*

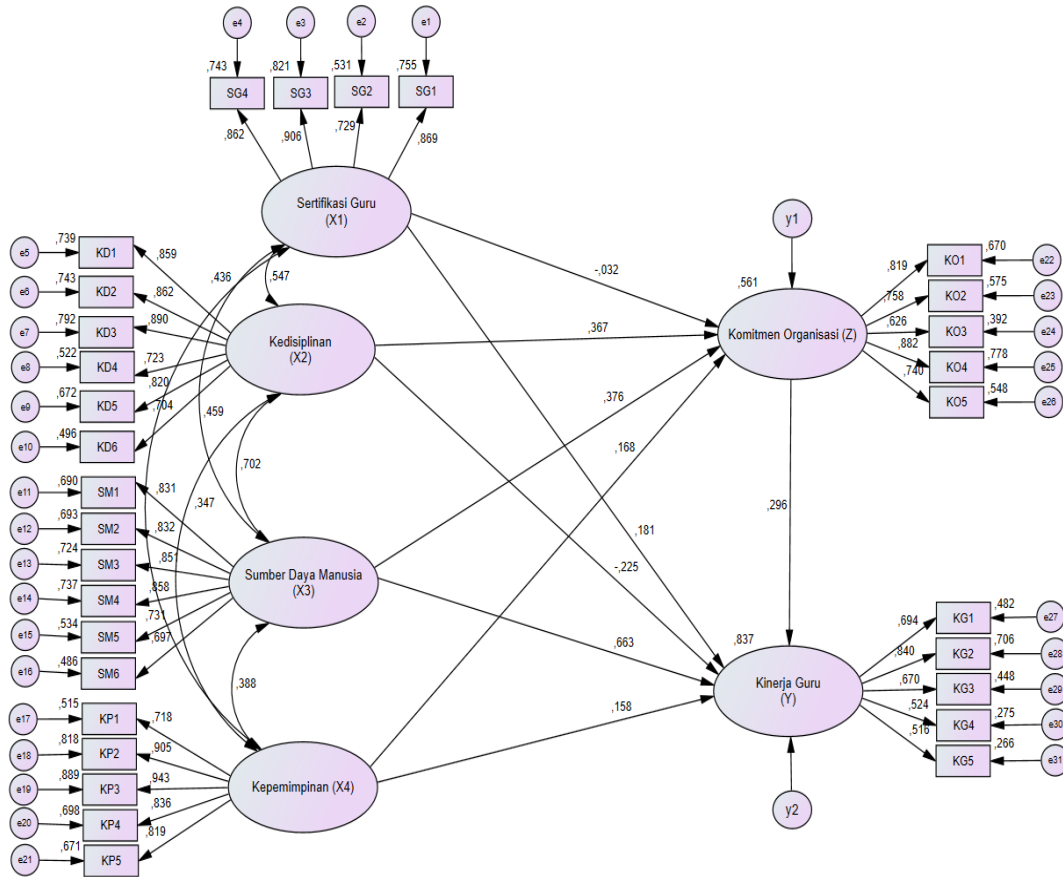
	Estimate
KDX2 <--> SGX1	0,547
KDX2 <--> KPX4	0,347
KDX2 <--> SMX3	0,702
SMX3 <--> KPX4	0,388
SMX3 <--> SGX1	0,459
SGX1 <--> KPX4	0,436

sumber: data primer di olah (2022)

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwasanya value korelasinya antar variable independent nya yang rata rata mendapat value dibawah 0,9. Maka hasil dapat diketahui bahwasanya tidak terdapat *Multicollinearity* dalam riset ini.



**Regression Weight Full Model**



**Gambar 2.** Pengujian Kesesuaian *Structural Equation Modelling*

sumber: data primer di olah (2022)

Berdasar pada gambar di atas dapat dibuat persamaan struktural guna substruktur 1 sebagai berikut:

$$\text{Komitmen organisasi} = -0,032 \text{ Sertifikasi guru} + 0,367 \text{ Kedisiplinan} + 0,376 \text{ Sumber daya manusia} + 0,168 \text{ Kepemimpinan} + Y_1$$

Berdasar pada gambar diatas. dapat dibuat persamaan struktural guna substruktur 2 sebagai berikut:

$$\text{Kinerja guru} = 0,181 \text{ Sertifikasi guru} - 0,225 \text{ Kedisiplinan} + 0,663 \text{ Sumber daya manusia} + 0,158 \text{ Kepemimpinan} + 0,296 \text{ Komitmen organisasi} + Y_2$$

Adapun tabel *Regression Weights* dengan menggunakan *software SEM AMOS Ver. 22* maka menghasilkan seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 10.** *Regression Weights*

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KOZ <--- SGX1	-0,029	0,086	-0,337	0,736	
KOZ <--- KDX2	0,411	0,135	3,051	0,002	
KOZ <--- SMX3	0,414	0,128	3,241	0,001	
KOZ <--- KPX4	0,304	0,154	1,971	0,049	
KGY <--- KDX2	-0,178	0,088	-2,032	0,042	
KGY <--- SMX3	0,516	0,099	5,213	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KGY <--- SGX1	0,117	0,054	2,179	0,029	
KGY <--- KOZ	0,209	0,077	2,729	0,006	
KGY <--- KPX4	0,203	0,097	2,082	0,037	

Sumber : data primer diolah, 2021.

Sedangkan tabel *Tolak ukur dized Regression Weights* dengan menggunakan software SEM AMOS Ver. 22 maka menghasilkan seperti pada tabel di bawah ini.

**Tabel 11.** Hasil analisis *Tolak ukur dized Regression Weights Structural Equation Modelling (SEM)*

	Estimate
KOZ <--- SGX1	-0,032
KOZ <--- KDX2	0,367
KOZ <--- SMX3	0,376
KOZ <--- KPX4	0,168
KGY <--- KDX2	-0,225
KGY <--- SMX3	0,663
KGY <--- SGX1	0,181
KGY <--- KOZ	0,296
KGY <--- KPX4	0,158

Sumber: data primer diolah, 2021

### Evaluasi Fit Model

Sesudah melakukan analisis konfirmatori dan *structural equation modelling*, selanjutnya dilakukan pengujian model dengan memandang value *goodness-of-fit index*.

**Tabel 12.** Model Fit CMIN Model Penelitian

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	77	1403,893	419	0,000	3,351
Saturated model	496	0,000	0		
Independence model	31	3940,117	465	0,000	8,473

Sumber: data primer diolah, 2021

Dari table di atas dapat diketahui bahwasanya statistik *chi-kuadrat* ( $X^2$ ) yang dihasilkan sebesar 3,351 dengan *P-value* 0,000. Karena *p-value* yang dihasilkan lebih kecil (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ), maka model dikatakan belum cukup fit. Selanjutnya, pada folder *Model Fit \Baseline Comparisons* diperoleh:

**Tabel 13.** Model Fit *Baseline Comparisons* Model Penelitian

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	0,644	0,605	0,720	0,685	0,717
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Sumber: data primer diolah, 2021

Indeks fit CFI yang dihasilkan valuenya sebesar 0,717. Karena CFI lebih kecil dari 0,90, maka ini juga mengindikasikan bahwasanya model belum cukup fit. Perhatikan pula indeks fit *incremental* lainnya yang semuanya

bervalue di bawah 0,90. Selanjutnya, pada folder *Model Fit* | *RMSEA*. Diperoleh:

**Tabel 14.** Model Fit RMSEA Model Penelitian

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,141	0,132	0,149	0,000
Independence model	0,251	0,243	0,258	0,000

**Sumber:** data primer diolah, 2021

Value RMSEA yang dihasilkan sebesar 0,141. Karena value mendekati dari 0,10, maka model dikatakan mendekati fit. Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya model teridentifikasi, dan model dinyatakan mendekati fit berdasar pada indeks fit statistik RMSEA.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengaruh sertifikasi guru pada kinerja guru

Berdasar pada Tabel 10 dan Tabel 11 dapat diketahui bahwasanya koefisien jalur variable sertifikasi guru pada kinerja guru sebesar 0,181. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variable sertifikasi guru pada kinerja guru, artinya semakin baik program sertifikasi guru, maka kinerja guru semakin baik. Sifat pengaruh positif tersebut merupakan signifikan, hal ini ditunjukkan value CR hitung = 2,179. Value CR hitung tersebut lebih besar dari CR tabel (t tabel) pada derajat dogma 95 persen (satu ujung) dan derajat kebebasan 419 yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh sertifikasi guru pada kinerja guru, dapat diterima.

#### Pengaruh kedisiplinan pada kinerja guru

Berdasar pada Tabel 10 dan Tabel 11 dapat diketahui bahwasanya koefisien jalur variable kedisiplinan pada kinerja guru sebesar -0,225. Hal ini berarti terdapat pengaruh negatif dari variable kedisiplinan pada kinerja guru, artinya apabila tidak terdapat kedisiplinan, maka kinerja guru semakin berkurang. Sifat pengaruh negatif tersebut merupakan signifikan, hal ini ditunjukkan value CR hitung = -2,032. Value CR hitung tersebut lebih besar dari CR tabel (t tabel) pada derajat dogma 95 persen (dua ujung) dan derajat kebebasan 419 yaitu sebesar -1,97. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kedisiplinan pada kinerja guru, dapat diterima.

#### Pengaruh sumber daya manusia pada kinerja guru

Berdasar pada Tabel 10 dan Tabel 11 dapat diketahui bahwasanya koefisien jalur variable sumber daya manusia pada kinerja guru sebesar 0,663. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variable sumber daya manusia berprestasi pada kinerja guru, artinya semakin baik sumber daya manusia, maka kinerja guru semakin baik. Sifat pengaruh positif tersebut merupakan signifikan, hal ini ditunjukkan value CR hitung = 5,213. Value CR hitung tersebut lebih besar dari CR tabel (t tabel) pada derajat dogma 95 persen (satu ujung) dan derajat kebebasan 419 yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh sumber daya manusia pada kinerja guru, diterima.

#### Pengaruh kepemimpinan pada kinerja guru

Berdasar pada Tabel 10 dan Tabel 11 dapat diketahui bahwasanya koefisien jalur variable kepemimpinan pada kinerja guru sebesar 0,158. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variable kepemimpinan pada kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan, maka kinerja guru semakin baik. Sifat pengaruh positif tersebut merupakan signifikan, hal ini ditunjukkan value CR hitung = 2,082. Value CR hitung tersebut lebih besar dari CR tabel (t tabel) pada derajat dogma 95 persen (satu ujung) dan derajat kebebasan 419 yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan pada kinerja guru, dapat diterima.

#### Pengaruh sertifikasi guru pada komitmen organisasi

Berdasar pada Tabel 10 dan Tabel 11 dapat diketahui bahwasanya value koefisien jalur variable sertifikasi guru pada komitmen organisasi sebesar -0,032. Hal ini berarti terdapat pengaruh negatif dari variable sertifikasi

guru pada komitmen organisasi, artinya semakin berkurang adanya sertifikasi guru, maka komitmen organisasi semakin berkurang. Sifat pengaruh negative tersebut merupakan tidak signifikan, hal ini ditunjukkan value CR hitung = -0,337. Value CR hitung tersebut lebih kecil dari CR tabel (t tabel) pada derajat dogma 95 persen (satu ujung) dan derajat kebebasan 419 (n-k; 496-77) yaitu sebesar -1,97. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh sertifikasi guru pada komitmen organisasi, tidak dapat diterima.

#### **Pengaruh kedisiplinan pada komitmen organisasi**

Berdasar pada Tabel 10 dan Tabel 11 dapat diketahui bahwasanya value koefisien jalur variable kedisiplinan pada komitmen organisasi sebesar 0,367. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variable kedisiplinan pada komitmen organisasi, artinya semakin baik kedisiplinan, maka komitmen organisasi semakin baik. Sifat pengaruh positif tersebut merupakan signifikan, hal ini ditunjukkan value CR hitung = 3,051. Value CR hitung tersebut lebih besar dari CR tabel (t tabel) pada derajat dogma 95 persen (satu ujung) dan derajat kebebasan 419 (n-k; 496-77) yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kedisiplinan pada komitmen organisasi, dapat diterima.

#### **Pengaruh sumber daya manusia pada komitmen organisasi**

Berdasar pada Tabel 10 dan Tabel 11 dapat diketahui bahwasanya value koefisien jalur variable sumber daya manusia pada komitmen organisasi sebesar 0,376. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variable sumber daya manusia pada komitmen organisasi, artinya apabila pemberian sumber daya manusia bertambah, maka komitmen organisasi semakin bertambah. Sifat pengaruh positif tersebut merupakan signifikan, hal ini ditunjukkan value CR hitung = 3,241. Value CR hitung tersebut lebih besar dari CR tabel (t tabel) pada derajat dogma 95 persen (satu ujung) dan derajat kebebasan 419 (n-k; 496-77) yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh sumber daya manusia pada komitmen organisasi, dapat diterima.

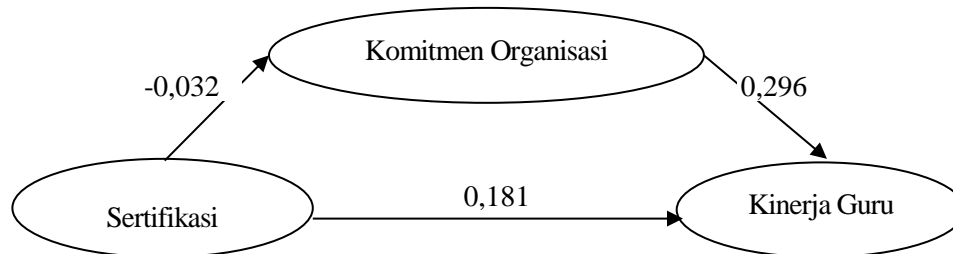
#### **Pengaruh kepemimpinan pada komitmen organisasi**

Berdasar pada Tabel 10 dan Tabel 11 dapat diketahui bahwasanya value koefisien jalur variable kepemimpinan pada komitmen organisasi sebesar -0,168. Hal ini berarti terdapat pengaruh negatif dari variable kepemimpinan pada komitmen organisasi, artinya apabila semakin berkurang dalam kepemimpinan, maka komitmen organisasi akan semakin berkurang. Sifat pengaruh negatif tersebut merupakan signifikan, hal ini ditunjukkan value CR hitung = 1,971. Value CR hitung tersebut lebih kecil dari CR tabel (t tabel) pada derajat dogma 95 persen (satu ujung) dan derajat kebebasan 419 (n-k; 496-77) yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan pada komitmen organisasi, dapat diterima.

#### **Pengaruh komitmen organisasi pada kinerja guru**

Berdasar pada Tabel 10 dan Tabel 11 dapat diketahui bahwasanya value koefisien jalur variable komitmen organisasi pada kinerja guru sebesar 0,296. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari variable komitmen organisasi pada kinerja guru, artinya semakin baik komitmen organisasi, maka kinerja guru semakin baik. Sifat pengaruh positif tersebut merupakan signifikan, hal ini ditunjukkan value CR hitung = 2,729. Value CR hitung tersebut lebih besar dari CR tabel (t tabel) pada derajat dogma 95 persen (satu ujung) dan derajat kebebasan 419 (n-k; 496-77) yaitu sebesar 1,97. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi pada kinerja guru, dapat diterima.

#### **Pengaruh sertifikasi guru, kedisiplinan, sumber daya manusia, dan kepemimpinan pada kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai peperangkatsi.**



**Gambar 3.** Hasil Uji Sobel Peran Komitmen organisasi dalam Meperangkatsi Hubungan Sertifikasi Guru, Pada Kinerja Guru

**Sumber:** data primer diolah, 2021

Berdasar pada Tabel 10 dan Tabel 11.dapat diketahui Value :

S.E. KOZ ← SGX1	= 0,086
Beta KGY ← KOZ	= 0,296
Beta KOZ ← SGX1	= -0,032
S.E. KGY ← KOZ	= 0,077
UnBeta KOZ ← SGX1	= -0,029

Dengan menggunakan perhitungan *Sobel Test* dapat diketahui sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{(0,296^2 \times 0,086^2) + (-0,032^2 \times 0,077^2) + (-0,029^2 \times 0,077^2)}$$

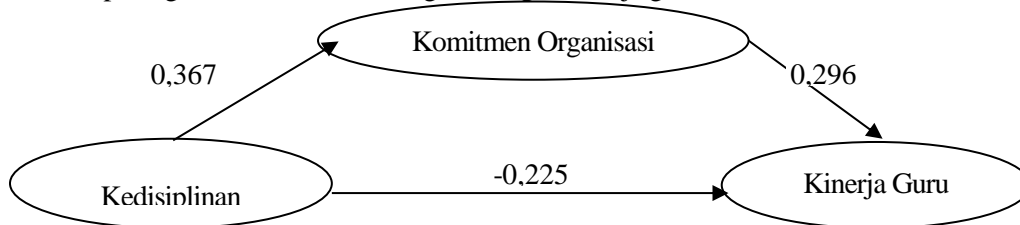
$$Sab = \sqrt{(0,0006) + (0,0000) + (0,0000)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0007}$$

$$Sab = 0,0257$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{-0,032 \times 0,296}{0,0257} = \frac{-0,009}{0,0257} = -0,369$$

Berdasar pada hasil uji Sobel guna peran komitmen organisasi dalam meperangkatsi sertifikasi guru dengan kinerja guru. diperoleh value  $t_{hitung}$  sebesar -0,369 dan value  $t_{tabel}$  -1,97. Value  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  (-0,369 > -1,97), jadi  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , yang artinya komitmen organisasi belum dapat menjadi variable perangkatsi antara sertifikasi guru dengan kinerja guru.



**Gambar 4.** Hasil Uji Sobel Peran Komitmen Organisasi dalam Meperangkatsi Hubungan Kedisiplinan pada Kinerja Guru

**Sumber:** data primer diolah, 2021

Berdasar pada tabel 10 dan tabel 11 dapat diketahui Value :

S.E. KOZ ← KDX2	= 0,135
Beta KGY ← KOZ	= 0,296
Beta KOZ ← KDX2	= 0,367
S.E. KGY ← KOZ	= 0,077
UnBeta KOZ ← KDX2	= 0,411

Dengan menggunakan perhitungan *Sobel Test* dapat diketahui sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{(0,296^2 \times 0,135^2) + (0,367^2 \times 0,077^2) + (0,411^2 \times 0,077^2)}$$

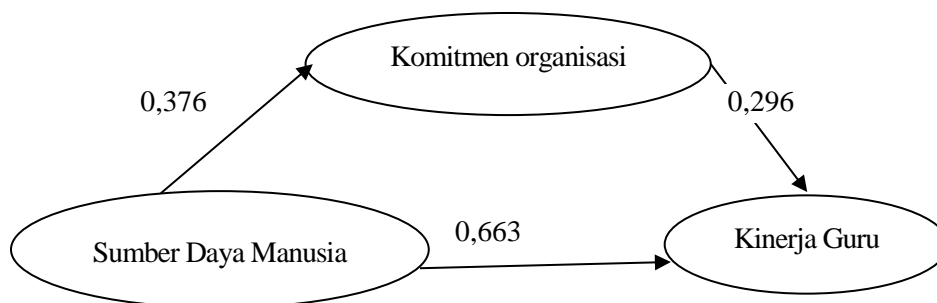
$$Sab = \sqrt{(0,0016) + (0,0008) + (0,0010)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0034}$$

$$Sab = 0,0583$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,367 \times 0,296}{0,0583} = \frac{0,109}{0,0583} = 1,864$$

Berdasar pada hasil uji Sobel guna peran komitmen organisasi dalam meperangkatsi kedisiplinan dengan kinerja guru diperoleh value  $t_{hitung}$  sebesar 1,864 dan value  $t_{tabel}$  1,97. Value  $t_{hitung}$  tersebut lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,864 < 1,97$ ), jadi  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , yang artinya komitmen organisasi belum dapat menjadi variable perangkatsi antara kedisiplinan dengan kinerja guru.



**Gambar 5.** Hasil Uji Sobel Peran Komitmen organisasi dalam Meperangkatsi Hubungan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Guru

**Sumber:** data primer diolah, 2021

Berdasar pada tabel 10 dan tabel 11 dapat diketahui Value :

$$S.E. KOZ \leftarrow SMX3 = 0,128$$

$$\text{Beta } KGY \leftarrow KOZ = 0,296$$

$$\text{Beta } KOZ \leftarrow SMX3 = 0,376$$

$$S.E. KGY \leftarrow KOZ = 0,077$$

$$\text{UnBeta } KOZ \leftarrow SMX3 = 0,414$$

Dengan menggunakan perhitungan *Sobel Test* dapat diketahui sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{(0,296^2 \times 0,128^2) + (0,376^2 \times 0,077^2) + (0,414^2 \times 0,077^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,0014) + (0,0008) + (0,0010)}$$

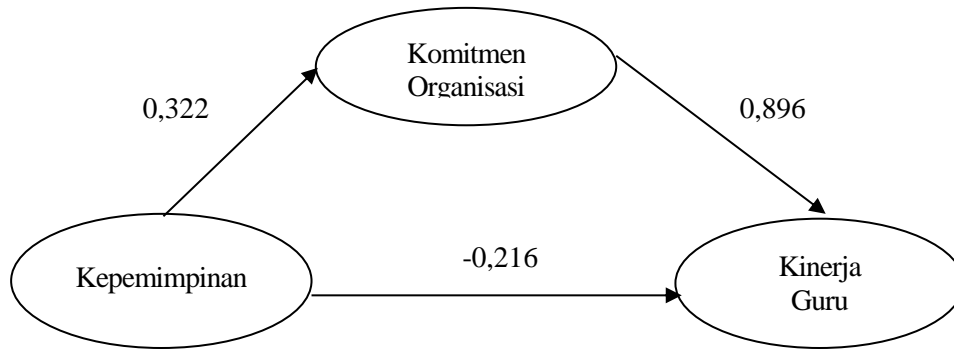
$$Sab = \sqrt{0,0033}$$

$$Sab = 0,0574$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,367 \times 0,296}{0,0574} = \frac{0,111}{0,0574} = 1,940$$

Berdasar pada hasil uji Sobel guna peran komitmen organisasi dalam meperangkatsi sumber daya manusia dengan kinerja guru. diperoleh value  $t_{hitung}$  sebesar 1,940 dan value  $t_{tabel}$  1,97. Value  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $1,940 > 1,97$ ), jadi  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , yang artinya komitmen organisasi belum dapat menjadi variable perangkatsi antara sumber daya manusia dengan kinerja guru.





**Gambar 6.** Hasil Uji Sobel Peran Komitmen Organisasi dalam Meperangkatsi Hubungan Kepemimpinan pada Kinerja Guru

**Sumber:** data primer diolah, 2021

Berdasar pada tabel 10 dan tabel 11 dapat diketahui Value :

$$\begin{aligned}
 \text{S.E. KOZ} \leftarrow \text{KPX4} &= 0,154 \\
 \text{Beta KGY} \leftarrow \text{KOZ} &= 0,296 \\
 \text{Beta KOZ} \leftarrow \text{KPX4} &= 0,168 \\
 \text{S.E. KGY} \leftarrow \text{KOZ} &= 0,077 \\
 \text{UnBeta KOZ} \leftarrow \text{KPX4} &= 0,304
 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan perhitungan *Sobel Test* dapat diketahui sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{(0,296^2 \times 0,154^2) + (0,168^2 \times 0,077^2) + (0,304^2 \times 0,077^2)} \\
 Sab &= \sqrt{(0,0021) + (0,0002) + (0,0005)} \\
 Sab &= \sqrt{0,0028} \\
 Sab &= 0,0529 \\
 t &= \frac{ab}{Sab} = \frac{0,168 \times 0,296}{0,0529} = \frac{0,050}{0,0529} = 1,941
 \end{aligned}$$

Berdasar pada hasil uji Sobel guna peran komitmen organisasi dalam meperangkatsi kepemimpinan dengan kinerja guru. diperoleh value  $t_{hitung}$  sebesar 1,941 dan value  $t_{tabel}$  1,97. Value  $t_{hitung}$  tersebut lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,941 < 1,97$ ), jadi  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , yang artinya komitmen organisasi belum dapat menjadi variable perangkatsi antara kepemimpinan dengan kinerja guru.

## Pembahasan

### Pengaruh sertifikasi pada kinerja guru

Riset ini membuktikan bahwasanya sertifikat kualifikasi guru berpengaruh pada kinerja guru yang artinya semakin baik sertifikat kualifikasi guru maka kinerja guru juga akan meningkat. Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat kepada guru yang memenuhi syarat, cakap, dan menerima *sokongan* profesi. Dalam ujian sertifikasi, saya berharap guru dapat menumbuhkan kinerjanya, karena sertifikasi guru bukan hanya kualifikasi hukum, tetapi juga kualifikasi bagi guru guna mendapatkan *sokongan* profesi yang setara dengan dua kali gaji pokok. Tujuan sertifikasi merupakan guna menumbuhkan mutu capaian pendidikan dan menentukan kualifikasi guru. Manfaat sertifikasi bagi guru dapat menumbuhkan harapan guru, menumbuhkan derajat profesional guru, menjadikan guru lebih tertib, serta menumbuhkan pengalaman dan kecakapan guru. Jadi dengan sertifikasi guru, saya berharap kinerja mereka meningkat.



### **Pengaruh kedisiplinan pada kinerja guru**

Riset ini membuktikan bahwasanya kedisiplinan berpengaruh pada kinerja guru, yaitu semakin tinggi kedisiplinan guru maka semakin tinggi pula kinerja guru. Secara umum, kinerja dimaknai sebagai perilaku dan perilaku di bawah kendali individu. Perilaku dan perilaku ini secara hukum berkontribusi pada tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan etika atau etika. Secara khusus, kinerja biasanya dimaknai sebagai hasil kualitatif dan kuantitatif seseorang berdasar pada tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin dapat mengatasi problem kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan pada kelompok atau organisasi. Jika disiplin dapat dijalankan dengan benar tanpa penundaan, problem yang terjadi dapat diatasi dengan cepat dan mudah.

### **Pengaruh sumber daya manusia pada kinerja guru**

Riset ini membuktikan bahwasanya sumber daya manusia berdampak pada kinerja guru, artinya sumber daya manusia guru yang lebih baik belum tentu menumbuhkan kinerja guru. Guna menghasilkan kinerja yang baik maka diperlukan sumber daya manusia yang cukup berkualitas sebagai penunjangnya, jika sumber daya manusia yang tersedia kompeten di bidangnya maka kinerja yang tercipta akan sesuai dengan kebutuhan dan tepat guna. Riset ini membuktikan bahwasanya sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kinerja guru, yang kemungkinan karena guru dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi mendapat peluang, peluang atau kegiatan yang lebih luas di luar sekolah. Kegiatan tersebut mungkin berkaitan dengan profesi gurunya, namun seringkali menyimpang dari tugasnya sebagai pendidik. Akibatnya, waktu dan perhatian mengajar di kelas berkurang, dan sebagian tugas biasanya diserahkan kepada guru junior.

### **Pengaruh kepemimpinan pada kinerja guru**

Riset ini membuktikan bahwasanya kepemimpinan berdampak pada kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah maka kinerja guru juga akan meningkat. Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, mengarahkan, membimbing, mendorong dan mengajak orang lain guna bekerja sama dan berharap dapat bekerja secara efisien guna mencapai tujuan tertentu. Kesuksesan suatu organisasi secara keseluruhan atau kelompok yang berbeda dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada efektifitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Derajat atas dan bawah. Kapabilitas *leader* dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan potensi seluruh karyawan akan berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja.

### **Pengaruh sertifikasi pada komitmen organisasi**

Penelitian ini membuktikan bahwasanya sertifikasi tidak berpengaruh pada kinerja guru, yaitu semakin baik sertifikat yang diberikan kepada guru belum tentu menumbuhkan kinerja guru. Tujuan sertifikasi merupakan guna menumbuhkan kualitas hasil pendidikan dan menentukan kualifikasi guru. Manfaat sertifikasi bagi guru dapat menumbuhkan anggapan an guru, menumbuhkan derajat profesional guru, menjadikan guru lebih tertib, serta menumbuhkan pengalaman dan kecakapan guru. Penelitian ini membuktikan bahwasanya sertifikasi yang diberikan kepada guru belum tentu menumbuhkan kinerja guru. Ada beberapa indikator yang dapat melemahkan komitmen guru, terutama yang terkait dengan komitmen sekolah, yaitu: pandangan guru tentang kurangnya pergantian atau kemajuan di sekolah selama ini, kurangnya manfaat sekolah bagi guru, dan ketidaksepakatan guru. kebijakan, terutama yang terkait dengan problem guru.

### **Pengaruh kedisiplinan pada komitmen organisasi**

Riset ini membuktikan bahwasanya kedisiplinan berpengaruh pada kinerja guru, yaitu semakin tinggi kedisiplinan seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Hadirnya konsentrasi penuh lembaga pada guru akan membuat guru lebih percaya diri dan percaya diri dalam pencahariannya, sehingga membuat guru lebih berkomitmen pada organisasi. Jika guru mendapat komitmen yang baik dalam organisasi maka akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi, karena mendapat dukungan dari guru yang loyal atau

loyal pada pencaharian, dan berpartisipasi aktif dalam setiap pencaharian, sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan. Diperkirakan akan meningkat. Guru yang berresponsibilitas dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan melakukan serta menunjukkan usahanya dengan sepenuh hati.

### **Pengaruh sumber daya manusia pada komitmen organisasi**

Riset ini membuktikan bahwasanya sumber daya manusia berpengaruh pada kinerja guru, yaitu semakin baik sumber daya manusia guru maka kinerja guru akan semakin baik. Guru dengan sumber daya yang cukup dan tepat akan mampu memahami apa yang mesti dilakukan dan perannya dalam pencaharian. Pemahaman penuh tentang fungsi guru dan kapabilitas yang memadai akan menumbuhkan komitmen derajat tinggi pada organisasi. Teori atribusi merupakan teori yang memaparkan tentang perilaku seseorang yang ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal (kekuatan internal), yaitu unsur dari dalam diri seseorang, seperti kapabilitas, wawasan, atau usaha, dan kekuatan eksternal, yaitu, unsur yang menghasilkan unsur. Dari dunia luar, seperti kesulitan atau keberuntungan di tempat kerja, peluang dan keadaan.

### **Pengaruh kepemimpinan pada komitmen organisasi**

Riset ini membuktikan bahwasanya kepemimpinan berdampak pada kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru juga akan meningkat. Setiap guru dituntut guna menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia, sebagai unsur pendukung implementasi tugas. Kinerja merupakan hasil dari proses kerja. Kinerja guru yang baik perlu didukung oleh sikap kepemimpinan yang dapat memdampaki orang lain guna bekerja sama mencapai tujuan tertentu yang diharapkan.

### **Pengaruh komitmen organisasi pada kinerja guru**

Riset ini membuktikan bahwasanya komitmen organisasi berdampak pada kinerja guru, yaitu semakin tinggi komitmen organisasi guru pada institusi maka kinerja guru juga akan meningkat. Komitmen berfungsi sebagai suatu kondisi bagi individu yang berdiri dalam organisasi dan tujuannya serta berhasrat guna mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi berkaitan dengan loyalitas guru pada organisasi. Artinya guru dengan derajat komitmen yang tinggi akan melakukan segala daya guna mencapai tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi dapat tercapai maka kinerja organisasi akan lebih optimal.

### **Pengaruh sertifikasi guru, kedisiplinan, sumber daya manusia, dan kepemimpinan pada kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai peperangkatsi**

Riset ini membuktikan bahwasanya komitmen organisasi gagal menjadi variable perantara antara sertifikasi guru, disiplin, sumber daya manusia, dan kepemimpinan kinerja guru. Guru mesti menjalankan tugasnya dengan sepatutnya, hal ini merupakan syarat bagi guru bersertifikat guna mendapat motivasi yang tinggi dalam bekerja. Antusiasme karyawan juga akan tergantung pada derajat komitmen mereka pada organisasi. Komitmen tersebut akan mencerminkan keseriusan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Karena selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepada guru, motivasi guru sendiri juga dapat menunjang kinerja. Kinerja guru juga diapresiasi oleh pemerintah, yakni dengan memberikan sertifikat kualifikasi guru dan *sokongan* profesi, sehingga bisa disebut guru profesional. Sertifikasi ini bertujuan agar pemerintah berdaya menumbuhkan kesejahteraan dan kinerja guru

## **Simpulan**

Sesudah dilakukan hasil analisis dan pengujian pada hipotesis yang diujikan, maka diambil beberapa kesimpulan yaitu sertifikasi guru, kedisiplinan, sumber daya manusia, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja guru. Kedisiplinan, sumber daya manusia, dan kepemimpinan berdampak pada kinerja guru, sedangkan sertifikasi guru tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak mampu

mempengaruhi sertifikasi guru, sumber daya manusia, kedisiplinan dan kepemimpinan pada kinerja guru.

## Daftar Pustaka

- Abdurachman, Putri Marita. 2017. Hubungan Antara Person – Organization Fit Dengan Organizational citizenship behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Central Proteina Prima Jakarta. Jurnal EMPATI, Vol 6, No 1 (2017): Januari 2017.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1997. Commitment In The Workplace Theory Research And Application. California: Sage Publications.
- Alfani, Muhammad. 2018. Pengaruh Person Job Fit Dan Person organization fit Terhadap Organizational citizenship behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 2 No. 2 Edisi September 2018, Hal. 73-85.
- Anwar, Chairul. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational citizenship behavior (OCB) pada Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka. Cipta
- Ardiansyah, Ari. 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Taspen Bandung). Skripsi, Universitas Pasundan Bandung.
- Ardilla, Wahyu. 2018. Pengaruh Quality of work life (QWL) Dan Organizational Climate Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Organizational citizenship behaviour (OCB) Karyawan Di Politeknik LP3I Jakarta. Jurnal Lentera Bisnis, Vol .7 No 1, Mei 2018.
- Ashkenas et al. 2018. The Boundaryless Organization. San Fransisco: Josey bass Publisers.
- Barotuttakiah, Rizki. 2020. Pengaruh Workplace Friendship Dan Person-Organization Fit (P-O fit) Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 2, No. 1, Hal. 101-110.
- Cascio, W.F. 2017. Managing Human Resources : Productivity, QWL and Profits. 3rd edition. Singapore: Irwin McGraw Hill Inc.
- Chen, H., Li, W. (2018). Understanding commitment and apathy in is security extra-role behavior from a person-organization fit perspective. Behaviour & information Technology. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2018.1539520>.
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. 2018. “The Five- Factor Model Of Personality Traits And Organizational citizenship behaviors: A Meta-Analysis”. Journal Of Applied Psychology, 96(6): 1140.
- Chrisienty O, Wenda. 2017. Pengaruh Quality of work life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di CV Sinar Plasindo. AGORA Vol. 3, No. 2, hal. 483-490.
- Cristianus, Ivan. 2020. Pengaruh Quality of work life (QWL) Dan Keadilan Organisasional Pada Organizational citizenship behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang, Kalimantan Barat). Tesis, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2020.
- Davis, Keith. 2018. Perilaku Dalam Organisasional. Jakarta: PT. Erlangga
- Farzaneh, Jaleh. 2018. The Impact Of Person-Job Fit And Person-Organization Fit On OCB The Mediating And Moderating Effects Of Organizational Commitment And Psychological Empowerment
- Ferdinand, Augusty. 2017. Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: AGF Books Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 Edisi 8. Semarang: BP UNDIP

- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr. 2018. *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2017. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Gunawan, Adi. 2020. Pengaruh Quality of work life Dan Employee Engagement Terhadap Organizational citizenship behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT Taspen (Persero) Kantor Pusat Jakarta). *Commerce Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang*, Vol. 7 No. 3 Sept. 2020, Hal. 215-241.
- Hui C, Lam SSK, & Law KS. 2017. Instrumental Values Of Organizational citizenship behavior For Promotion: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 85: 822–28.
- Irawan, Andy. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Kerja Terhadap Organizational citizenship behaviors Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pada Event Organizer Di Surabaya. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*. Vol. 1 No. 2.
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T. 2017. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* Jakarta: Erlangga.
- Khaola, Peter P. dan Thotaone Sebotsa. 2017. Person-Organisation Fit, Organisational Commitment And Organisational Citizenship Behaviour. *Danish Journal of Management and Business Sciences*, July, Pages: 67-74.
- Kristoff, Amy.L. 2018. Person organization fit: An Intergrative Review of Its Conceptualization, Measurement and Implication. *Journal Personnel Of Psychology*, Vol. 49 No.1. University Of Maryland.
- Kurniawan, Albert. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung.
- Kurniawati, Chaterine Eka. 2018. Pengaruh Quality of work life Terhadap Work Engagement Dan Organizational citizenship behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *AGORA* Vol. 6. No. 2 (2018), hal. 1-6.
- Libertya, Diza Nurina. 2020. Pengaruh Quality of work life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Martadinata). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya* Vol. 4, No. 2, Hal. 1-9.
- Liswandi, 2018. Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 5 No. 1, hal. 50-63.
- Luthans, Fred. 2018. *Organization Behaviour*. (Alih bahasa Nurdin Sobali). Jakarta: Erlangga.
- Maria, Helena Stefani. 2017. Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional Dan Organizational citizenship behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Telkom Witel Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, Volume 5, Nomor 1.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997. *Commitment in The Workplace: Theory Research and Application*. United States of America: Sage Publications, Inc.
- Melati, Rima. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Quality of work life Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pontianak).
- Mukoffi, Ahmad. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Karyawan Bagian Teknik PT. Terminix Indonesia Pasuruan. *JAMSWAP; Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Volume 3, Nomor 3 (2018): 32-46.
- Muraga, Andi Zulfakar. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5914-5923.
- Nawawi, Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

- Organ, D. W., & Lingl, A. 2018. Personality, Satisfaction, and Organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339–350.
- Organ, D.W., Podsakoff, Ph.M., Mackenzie, S.B., (2018). *Organizational citizenship behaviour: its nature, antecedents, and consequences*. Thousand OA: SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2018. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Putra, Bagus Asta Iswara. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8, hal: 4892-4920.
- Rumangkit, Stefanus. 2019. Person organization fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal TECHNOBIZ* Vol. 3, No. 4, 2019, 19-24.
- Saputra, Ngurah A. Guruh. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Aditya Beach Resort Lovina, Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol 5, No 1.
- Sari, Ermina. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Visionist*, Vol. 10, Nomor 1 – Maret 2021, hal. 20-28.
- Schermerhorn, et. al. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Soeprijadi, Fenny. 2021. Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit, Dan Organizational citizenship behavior. *Jurnal Pendidikan*, Vol. 22, No. 1, 2021, 1-14.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Stoner, James A. 1986. *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sudiq, Rara Ayu S. Dwisaputri. 2020. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 8 Nomor 3, hal. 921-930.
- Subyantoro, Arief. 2018. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawati, Ni Luh Ketut Sri. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior Pada Karyawan Hotel Bintang Di Bali. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, Universitas Bunda Mulia, Jakarta, 5-6 September 2018, hal: 141-153.
- Suriyana, Nofsri. 2020. Pengaruh Tingkat Quality of work life (QWL), Dan Knowledge Management Terhadap Organizing Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Graindo Mediatama. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Volume 1, Issue 2, Juli 2020.
- Syahbanuari, Bevy Army. 2019. Pengaruh Quality of work life (QWL) dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) (Studi pada Pegawai Tetap PT Pindad PERSERO Bandung). *Prosiding Manajemen*, Volume 5, No. 1, Tahun 2019.
- Takeuchi, R., Bolino, M. C., & Lin, C.-C. 2017. Too Many Motives? The Interactive Effects Of Multiple Motives On Organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1239–1248. <https://doi.org/10.1037/apl0000001>
- Takdir, Soltan. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational citizenship behaviors (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 1 Juni 2020, Halaman : 9-16



- Tambe, Sukhada dan Meera Shanker. 2018. A Study Of Organizational citizenship behaviour (OCB) And Its Dimensions: A Literature Review. *International Research Journal of Business and Management – IRJBM*. Vol No.1, Page 67-73
- Turnipseed, D. L., & Rassuli, A. 2017. Performance perceptions of organizational citizenship behaviours at work: a Bi-level study among managers and employees. *British Journal of Management*, 16(3), 231–244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00456.x>
- Udayana, I Putu Gede Paramita. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7, 2017: 3570-3594.
- Utami, Novariani Indri. 2018. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (Survei Pada Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Sukoharjo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 15 6 No. 1 hal: 49 – 58
- Wibawa, Adhyatma Prima. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Organizational citizenship behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*. Vol. 1 (1) 2018.
- Yuyun, S., 2020. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.3, Oktober 2020 : 284-296.