

***The Role of Organizational Learning on Teacher Performance through Discipline and Work Performance***

**Muadifah, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto**

Universitas Bina Bangsa  
ademanggalahardianto78@gmail.com

**Article History**

accepted 10/11/2023

approved 25/11/2023

published 28/12/2023

**Abstract**

*Work performance can be measured by teacher certification which has a direct impact on the performance of elementary school teachers. The aim of the research is to predict the sustainability of the performance of elementary school teachers in the city of Cilegon, and optimize factors that have a direct or indirect effect on performance. This type of research is quantitative in the form of respondent data collected through distributing questionnaires to elementary school teachers in Cilegon City, and analyzed using statistical structural equation modeling (SEM) tools. The research results include 1) there is no influence of organizational learning on discipline. 2) there is no influence of organizational learning on work performance. 3) there is an influence of discipline on teacher performance. 4) there is an influence of work performance on teacher performance. 5) disciplinary mediation test results and mediation work performance are suitable for use. the results of the mediation test can partially mediate between variables. In conclusion, the Government has taken various steps to improve teacher performance and ensure that each teacher is qualified to carry out their responsibilities. This condition can be demonstrated by research results, including factors that influence teacher performance, namely work performance and discipline on teacher performance*

**Keywords:** *Organizational Learning, Discipline, Work Performance, Teacher Performance*

**Abstrak**

Prestasi kerja dapat diukur dengan sertifikasi guru yang berdampak langsung terhadap kinerja guru sekolah dasar. Tujuan penelitian adalah untuk memprediksi keberlanjutan kinerja guru sekolah dasar kota Cilegon, dan mengoptimalkan faktor-faktor yang berpengaruh langsung atau berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja. Jenis penelitian adalah kuantitatif berupa data responden yang dikumpulkan melalui sebaran kuesioner pada guru sekolah dasar di Kota Cilegon, dan dianalisis dengan alat statistik structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian antara lain: (1) tidak ada pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kedisiplinan; (2) tidak ada pengaruh pembelajaran organisasi terhadap prestasi kerja; (3) ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru; (4) ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru; serta (5) hasil uji mediasi kedisiplinan dan prestasi kerja mediasi layak digunakan. hasil uji mediasi dapat memediasi antar variabel secara parsial. Simpulan penelitian yaitu pemerintah telah mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan kinerja guru dan memastikan bahwa masing-masing guru memenuhi syarat untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Kondisi ini dapat ditunjukkan dengan hasil penelitian antara lain faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu Prestasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** Pembelajaran Organisasi, Kedisiplinan, Prestasi Kerja, Kinerja Guru

**Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series**

<https://jurnal.uns.ac.id/shes>

p-ISSN 2620-9284

e-ISSN 2620-9292



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

## PENDAHULUAN

Peran guru dalam menentukan keberhasilan suatu pendidikan, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Keterlibatan kepala sekolah serta membantu dalam menyelesaikan permasalahan atau kendala yang dialami guru, maka kepala sekolah juga dapat melakukan supervisi agar mengetahui bagaimana hasil penilaian setiap guru. Mengingat pentingnya pentingnya guru kepala sekolah juga turut membantu dalam memecahkan masalah atau kendala yang dialami oleh guru, kepala sekolah juga bisa melakukan supervisi agar tau bagaimana hasil penilaian setiap guru. Peneliti terdahulu yang dilakukan Karim et al., (2021) menunjukkan bahwan kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahkan pada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah, Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap pengawasan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru, karena keduanya sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.

Pemerintah pusat telah berupaya untuk meningkatkan kinerja guru melalui pemberian sertifikasi guru. Pemerintah telah mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan kinerja guru dan memastikan bahwa masing-masing guru memenuhi syarat untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Beberapa hasil penelitian menemukan pengaruh signifikansi antara tempat kerja dengan sertifikasi guru terhadap kinerja guru (Sulastri et al., 2023; Taryana et al., 2023; Yanti et al., 2023). Peneliti berasumsi bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja individu di sekolah, yang terikat pada kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Taryana et al. (2023), faktor-faktor tersebut antara lain rendahnya kualitas sarana dan prasarana, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, kurangnya kesempatan memperoleh pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, dan mahal biaya pendidikan. Dari seluruh faktor yang diduga memberikan kontribusi besar terhadap dunia pendidikan di Indonesia, faktor kualitas guru disebut-sebut menjadi penyumbang terbesar.

Kebutuhan kedisiplinan sebagaimana pandangan Holan & Connie (2021) yang menyatakan bahwa disiplin erat kaitannya dalam upaya peningkatan prestasi guru yang dalam hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam diri pribadi guru itu sendiri maupun dari faktor lingkungan yang mempunyai kaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja guru., dan untuk dapat memiliki prestasi yang diharapkan, seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya harus senantiasa memiliki disiplin dalam bekerja. Tetapi, masih ada guru yang terlambat masuk terutama ketika jam pelajaran sudah dimulai guru belum segera masuk ke kelas. hal ini bisa mempengaruhi prestasi madrasah baik dari sisi prestasi siswa maupun guru itu sendiri. Demikian juga sejalan dengan prestasi guru madrasah yang juga mengalami kemunduran belum mampu bersaing dalam kegiatan kompetensi guru berprestasi, tidak ikut dalam ajang lomba karya ilmiah, tidak bisa bersaing dalam karya inovatif dan lainnya.

Pelaksanaan disiplin kerja dimaksud untuk memperlancar pegawai dalam melaksanakan kewajiban maupun kegiatan sehari-hari yang pada ujungnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Swandewi & Wimba (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai yang tidak hanya berasal dari dalam diri pegawai tetapi juga berasal dari lingkungan kerja, dan terciptanya hubungan yang baik dari perilaku individu dan anggota yang lain dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman hal ini dapat berpengaruh pada kinerja pegawai serta Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai merupakan kemampuan menciptakan tujuan organisasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Peran mediasi dalam penelitian antara lain kedisiplinan (Annisa, 2019a, 2019b; Kamilah et al., 2023; Ondi et al., 2023) dan prestasi kerja (Bani Amin et al., 2019; Dasan et al., 2020; Holan & Connie, 2021)

untuk memprediksi keberlanjutan kinerja guru sekolah dasar kota Cilegon, dan bertujuan untuk mengoptimalkan faktor-faktor yang berpengaruh langsung atau berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja.

## METODE

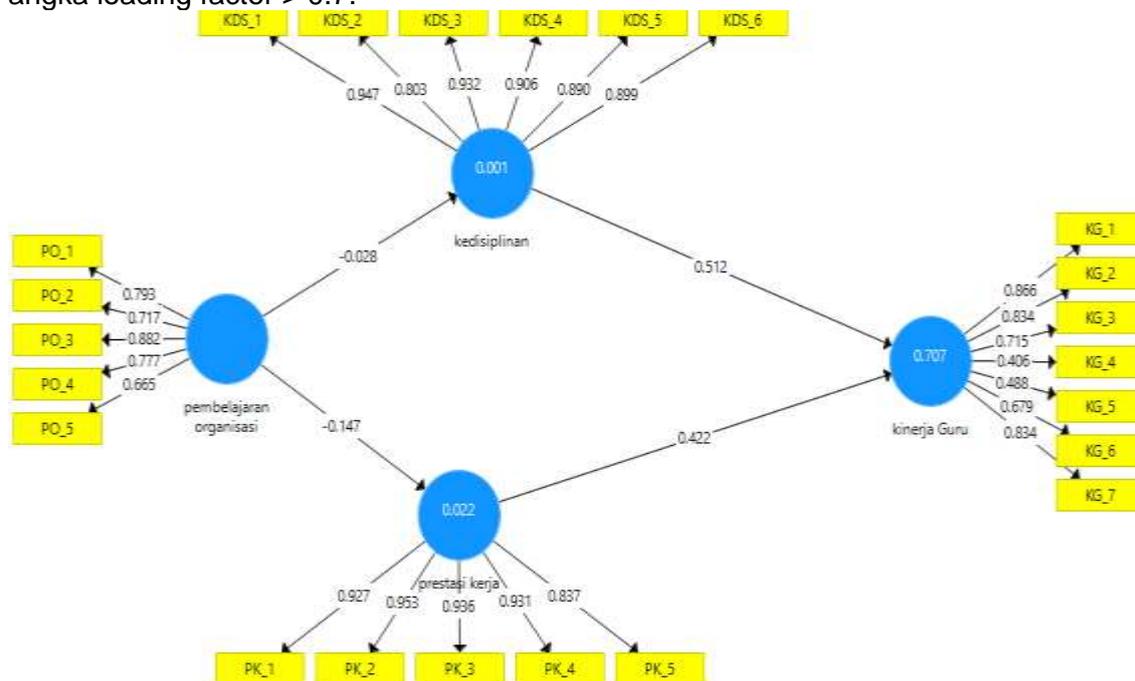
Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey pada guru sekolah dasar kota Cilegon. Peneliti menetapkan sampel pada guru sekolah dasar dengan cara menyebarkan kuesioner, dan terkumpul 150 responden. Riset ini memasukan variabel mediasi kedisiplinan dan prestasi kerja sebagai predictor yang mampu (tidak) menghubungkan antara variable independent (lingkungan kerja dan Kerjasama tim) terhadap kompetensi pegawai. Hair et al. (2011) PLS-SEM memperkirakan pemuatan variabel indikator untuk konstruksi eksogen, maka Metode Analisis data Pendekatan analisis kuantitatif bagian adopsi *Partial Least Square* (PLS) dijadikan pendekatan penelitian (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021). Kelebihan PLS terletak pada karakter data distribusinya tidak harus secara normal multivariat, sampel dengan jumlah tidak banyak, PLS tidak dianjurkan dalam menerima penjelasan teoritis, namun lebih kepada pengukuran hubungan dan relevansi antar variabel. Penganalisan data menggunakan teknik analisis data statistik inferensial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Outer Model

#### **Convergent Validity**

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable laten dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

#### **Discriminant Validity**

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan

diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest:

Tabel 1. *Discriminant Validity*

Variabel	Kedisiplinan	Kinerja Guru	Pembelajaran Organisasi	Prestasi Kerja
Kedisiplinan	0.897			
Kinerja Guru	0.772	0.709		
Pembelajaran Organisasi	-0.028	-0.107	0.770	
Prestasi Kerja	0.618	0.738	-0.147	0.918

### **Average Variance Extracted (AVE)**

Nilai AVE yang  $> 0.5$ , maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE  $> 0.5$  mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Kedisiplinan	0.805
Kinerja Guru	0.503
Pembelajaran Organisasi	0.593
Prestasi Kerja	0.842

### **Composite Reliability**

Data yang memiliki *composite reliability*  $> 0.7$  mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian  $> 0.7$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kedisiplinan	0.961
Kinerja Guru	0.870
Pembelajaran Organisasi	0.878
Prestasi Kerja	0.964

### **Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model**

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Pembelajaran organisasi	PO_1	0.793	0.593	0.878
	PO_2	0.717		
	PO_3	0.882		
	PO_4	0.777		
Kedisiplinan	KDS_1	0.947	0.805	0.961
	KDS_2	0.803		
	KDS_3	0.932		
	KDS_4	0.906		
	KDS_5	0.890		
	KDS_6	0.899		
Prestasi Kerja	PK_1	0.927	0.842	0.964
	PK_1	0.953		
	PK_1	0.936		
	PK_1	0.931		
Kinerja Guru	PK_1	0.937	0.503	0.870
	KG_1	0.866		
	KG_2	0.834		
	KG_3	0.715		
	KG_7	0.834		

### Pengujian Inner Model

#### Colinearity

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. Colinearity

Variabel	Kedisiplinan	Kinerja Guru	Prestasi Kerja
Kedisiplinan		1.617	
Pembelajaran Organisasi	1.000		1.000
Prestasi Kerja		1.617	

#### Uji R-Square

Nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai  $R^2$  semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. *R-square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kedisiplinan	0.001	-0.019
Kinerja Guru	0.707	0.695
Pretasi Kerja	0.022	0.002

**Uji Goodness of Fit (GoF)**

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0, 408 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,685 \times 0,243}$$

$$GoF = \sqrt{0,166}$$

$$GoF = 0,408$$

**Q-Square**

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q<sup>2</sup> (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Hasil perhitungan Q<sup>2</sup> menunjukkan nilai Q<sup>2</sup> sebesar 0, 793 . Menurut Ghazali (2014), nilai Q<sup>2</sup> dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q<sup>2</sup> lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.001) \times (1 - 0,707)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,999) \times (0,293)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,292\}$$

$$QSquare = 0.793$$

**F-Square**

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 sampai dengan 1.00 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kuat, Bila 0,15 sampai dengan 0.35 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 sampai dengan 0.15 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

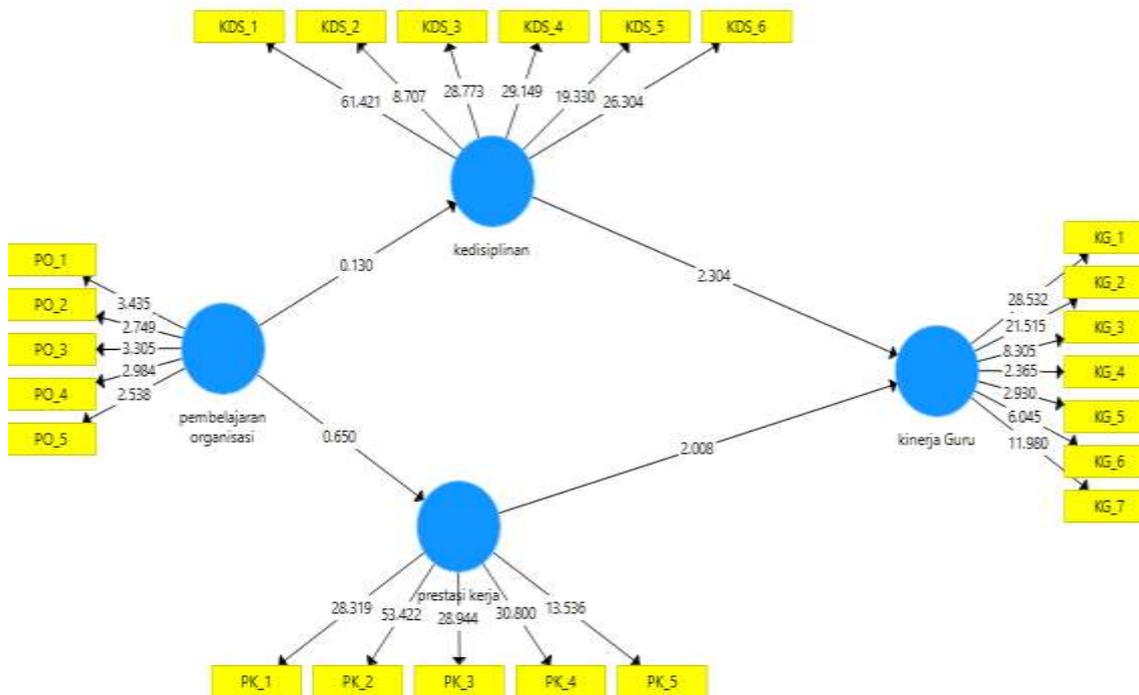
Tabel 7. *Effect Size*

Variabel	Kedisiplinan	Kinerja guru	Prestasi kerja
Kedisiplinan		0.552	
Pembelajaran Organisasi	0.001		0.002
Prestasi Kerja		0.375	

*Interpretasi effect size* sebagai berikut: (1) Hubungan pembelajaran organisasi terhadap kedisiplinan memiliki nilai *effect size* sebesar 0.001 pengaruhnya sangat kecil; (2) Hubungan pembelajaran organisasi terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.002 pengaruhnya sangat kecil; (3) Hubungan kedisiplinan terhadap kinerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.552 pengaruhnya kuat; serta (4) Hubungan prestasi kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.375 pengaruhnya kuat.

### Hasil *Bootstrapping*

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

### Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kedisiplinan sebesar 0.130. pengaruh pembelajaran organisasi terhadap prestasi kerja sebesar 0.650. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru 2.304. Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 2.008. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

### Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Pembelajaran Organisasi Terhadap Kedisiplinan	-0.028	-0.018	0.212	0.130	0.896
Pembelajaran Organisasi Terhadap Prestasi Kerja	-0.147	-0.115	0.226	0.650	0.516
Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru	0.512	0.444	0.222	2.304	0.022
Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	0.422	0.497	0.210	2.008	0.045

H1: Pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kedisiplinan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pembelajaran organisasi terhadap kedisiplinan sebesar 0.130 dengan nilai *P-Value* 0.896 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kedisiplinan, maka H1 ditolak.

H2: Pengaruh pembelajaran organisasi terhadap prestasi kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pembelajaran organisasi terhadap prestasi kerja sebesar 0.650 dengan nilai *P-Value* 0.516 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh pembelajaran organisasi terhadap prestasi kerja maka H2 ditolak.

H3: Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh kedisiplinan terhadap kinerja guru sebesar 2.304 dengan nilai *P-Value* 0.022 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru, maka H3 diterima.

H4: Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru

Dari hasil koefisien jalur diperoleh prestasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 2.008 dengan nilai *P-Value* 0.045 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru maka H4 diterima.

### Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan kedisiplinan dan prestasi kerja sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening* (Hartono dan Abdillah, 2014). Berdasarkan hasil uji mediasi kedisiplinan dan prestasi kerja sebesar *P value* 0.888 dan 0.641 > 0.05 artinya variable independent tidak mampu mempengaruhi langsung ke variable dependen, dan variable mediasi layak digunakan.

Tabel 9. Total effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru melalui kedisiplinan	-0.014	-0.009	0.100	0.141	0.888
Pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja	-0.062	-0.048	0.133	0.467	0.641

Pemerintah telah mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan kinerja guru dan memastikan bahwa masing-masing guru memenuhi syarat untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Kondisi ini dapat ditunjukkan dengan hasil penelitian antara lain factor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu Prestasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. Hasil ini mengembangkan kebutuhan prestasi kerja dapat diukur dengan sertifikasi guru sebagaimana beberapa hasil penelitian menemukan pengaruh signifikansi antara tempat kerja dengan sertifikasi guru terhadap kinerja guru (Sulastri et al., 2023; Taryana et al., 2023; Yanti et al., 2023). Peneliti berasumsi bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja individu di sekolah, yang terikat pada kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Taryana et al. (2023), faktor-faktor tersebut antara lain rendahnya kualitas sarana dan prasarana, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, kurangnya kesempatan memperoleh pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, dan mahal biaya pendidikan. Dari seluruh faktor yang diduga memberikan kontribusi besar terhadap dunia pendidikan di Indonesia, faktor kualitas guru disebut-sebut menjadi penyumbang terbesar

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan antara lain: (1) tidak ada pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kedisiplinan; (2) tidak ada pengaruh pembelajaran organisasi terhadap prestasi kerja; (3) ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru; (4) ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru; serta (5) hasil uji mediasi kedisiplinan dan prestasi kerja mediasi layak digunakan. Hasil uji mediasi dapat memediasi antar variabel secara parsial. Simpulan penelitian yaitu pemerintah telah mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan kinerja guru dan memastikan bahwa masing-masing guru memenuhi syarat untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Kondisi ini dapat ditunjukkan dengan hasil penelitian antara lain faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu Prestasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. Berdasarkan simpulan penelitian, maka dapat direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel rasa tanggung jawab, dan komitmen sebagai variabel independen yang berdampak langsung pada rasa tanggung jawab.

### DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, F. (2019a). PENANAMAN NILAI-NILAI PENDIDIKAN KARAKTER DISIPLIN PADA SISWA SEKOLAH DASAR. *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, X(1), 1–7.
- Annisa, F. (2019b). PENANAMAN NILAI-NILAI PENDIDIKAN KARAKTER DISIPLIN PADA SISWA SEKOLAH DASAR. *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, X(1), 1–7.
- Bani Amin, N., Mohd Amir, A., & Ismail, S. F. (2019). KEY PERFORMANCE INDICATORS TUGAS, GANJARAN DAN PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH KERAJAAN. *JURNAL KEPIMPINAN PENDIDIKAN*, 6(4), 1–23.
- Dasan, N., Mohd, & Rahimi, M., & Nawati, M. (2020). HUBUNGAN EFIKASI KENDIRI GURU DENGAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN GURU MAKTAB RENDAH SAINS MARA (MRSM). *Journal of Social Sciences and Humanities*, 17(4), 1823–1884.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Henny Swandewi, I. G. A., & Ayu Wimba, I. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1190–1195.

- Holan, S., & Connie. (2021). KORELASI DISIPLIN GURU DAN REWARD GURU TERHADAP PRESTASI KERJA GURU MADRASAH. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 15(02), 1–12.
- Kamilah, D. N., Hadjri, M. I., & Zunaidah, Z. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2776–2788. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4691>
- Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D. E., & Kumalasari, I. D. (2021). The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497–512. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1686>
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan (JPMPT)*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1>
- Sulastri, T., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2023). The Workplace and Teacher's Certification for Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(1), 44–56.
- Taryana, Riniati, W. O., Al Haddar, G., Sembiring, D., & Mutmainnah, M. (2023). The Influence of Teacher Certification and Teaching Motivation on Teacher Performance. *Journal on Education*, 05(03), 6726–6735.
- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. [www.elsevier.com/locate/chemometrics](http://www.elsevier.com/locate/chemometrics)
- Yanti, E. D., Arafat, Y., & Rahman, A. (2023). The Effect of Principal's Leadership and Certification on the Quality of High School Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(2), 692–697.
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>