

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU
MELALUI KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
MODERASI PADA SEKOLAH DASAR KOTA
LAMPUNG**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh :
SENA TRI MULYA
NIM: 2101010074**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI MODERASI PADA
GURU SEKOLAH DASAR KOTA LUBUKLINGGAU**

Oleh:

Sena Tri Mulya

NIM : 2101010064

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Ronal Aprianto, SE., M.Si

Arisky Andrinaldo, SE., M.Ak

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari Jumat 24 Januari 2023 dilaksanakan sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan.

Nama : Sena Tri Mulya
NIM : 2101010064
Judul Skripsi : Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Dan Disiplin Kerja Sebagai Moderasi Pada Guru saekolah Dasar Kota Lubuklinggau.

Komisi Penguji

1. Ketua : Dr. Ronal Aprianto, SE., M.Si (.....)
2. Sekretaris : Arisky Andrinaldo, SE., M.Ak (.....)
3. Anggota : Nasruddin S.E., M,M (.....)

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan

Surajiyo, SE., MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

➤ *"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."*

(QS. Ar-Ra'd: 11)

➤ *"Percayalah, setiap mimpi yang diperjuangkan dengan sungguh-sungguh akan menemukan jalannya." (Boy Candra)*

Persembahan Kepada :

❖ Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya dalam menyelesaikan tugas akhir (S-1).

❖ Terima kasih untuk keluarga saya tercinta, ayah (Naziru), ibu (Nur Fatmawati) dan kelima saudara saya serta Keluarga Besar saya yang selalu ada saat saya masih kecil hingga dewasa, memberikan semangat serta doa untuk setiap langkah saya dan telah memberikan dukungan dalam bentuk moral maupun materil.

❖ Terima kasih untuk dosen pembimbing 1 saya Bapak (Dr. Ronal Aprianto ,SE., M.Si) & pembimbing 2 saya Bapak (Arisky Andrinaldo, SE., M.Ak).

❖ Teman-teman saya yang sepejuangan dalam penyusunan skripsi yang juga sama-sama selalu memberikan support, selalu mendengarkan cerita dan selalu ada di saat saya merasa tidak mampu mengerjakannya.

❖ Almamater saya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sena Tri Mulya

Nim : 2101010064

Program Studi : Manajemen



Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain dalam mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penulisan dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Februari 2025

Penulis,

Sena Tri Mulya

2101010064

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Sena Tri Mulya
Tempat / Tanggal Lahir : Air Temam, 27 Oktober 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jalan raya Air Temam rt 04 kelurahan Air Temam
lubuklinggau selatan 1

Pendidikan

- SD : SD NEGERI 64 KOTA LUBUKLINGGAU
- SMP/MTS Sederajat : SMP NEGERI 9 KOTA LUBUKLINGGAU
- SMA/SMK/MA Sederajat : SMA NEGERI 6 KOTA LUBUKLINGGAU

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK




Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru dengan kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel moderasi di Sekolah Dasar Kota Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antara variabel bebas (sertifikasi), variabel moderasi (kompetensi dan disiplin kerja), dan variabel terikat (kinerja guru). Data diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 459 guru yang telah menerima sertifikasi, dengan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun melalui peningkatan kompetensi dan disiplin kerja. Kompetensi guru memoderasi pengaruh sertifikasi terhadap kinerja dengan meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, dan interpersonal. Disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan tanggung jawab guru terhadap tugas mereka. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pelatihan pasca-sertifikasi untuk mendukung penguasaan teknologi dan metode pengajaran interaktif guna mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam kajian pendidikan, sekaligus menjadi acuan bagi pemerintah dan institusi pendidikan untuk menyempurnakan kebijakan sertifikasi dan pengembangan profesional guru.

Kata Kunci: Sertifikasi guru, kompetensi, disiplin kerja, kinerja guru, pendidikan dasar.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT



 This study aims to analyze the effect of teacher certification on teacher performance, with competence and work discipline as moderating variables in elementary schools in Lubuklinggau City. A quantitative approach was applied using Partial Least Square (PLS) to examine the relationships between the independent variable (certification), moderating variables (competence and work discipline), and the dependent variable (teacher performance). Data were collected through questionnaires distributed to 459 certified teachers, with the sample determined using the Slovin formula. The results indicate that certification significantly influences teacher performance both directly and through enhanced competence and work discipline. Teacher competence moderates the effect of certification on performance by improving pedagogical, professional, and interpersonal skills. Work discipline also plays a crucial role in increasing teaching effectiveness and teachers' responsibility for their duties. This study recommends enhancing post-certification training to support technology integration and interactive teaching methods for achieving higher educational quality. This research contributes theoretically to educational studies and serves as a reference for policymakers and educational institutions to refine certification policies and teacher professional development programs.

Keywords: *Teacher certification, competence, work discipline, teacher performance, primary education.*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan  penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya  memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaiora Universitas Bina Insan. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan proposal ini penulis telah berusaha sebaik-baiknya untuk dapat menyelesaikan proposal ini baik tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.


Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian proposal ini diantaranya yaitu:

1. Bapak Naziru dan Ibu Nur Fatmawati yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya dalam penulisan proposal skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan.
3. Bapak Dr. Muhammad Akbar, ST., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan.
5. Bapak Dr. Dheo Rombano, Se., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaiora Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi ini.
6. Bapak Surajiyo, SE., MM selaku kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaiora Universitas Bina Insan yang telah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi ini.

7. Bapak Dr. Ronal Aprianto,  selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi ini.
8. Bapak Arisky Andrinaldo, SE., M.Ak selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan proposal skripsi ini.
9. Bapak Tabrani, SE., MM selaku Kepala Bidang Pembinaan Ketanagaan Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau yang telah membantu memberikan data mengenai guru yang menerima sertifikasi guna keperluan proposal skripsi.
10. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Februari 2025

Sena Tri Mulya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI SKRIPSI	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Rumusan Masalah	12
1.4 Batasan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian	13
1.6 Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1 Literatur	16
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	32
2.3 Kerangka Berfikir	40
2.4 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Desain Penelitian	42
3.2 Variable Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	43
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Sumber Data	47
3.5 Metode pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	47
3.6 Uji Instrument Penelitian	48

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.7 Metode Analisis Data	49
3.8 Tempat dan waktu Penelitian	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.2 Hasil Penelitian	87
4.3 Pembahasan.....	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	111
5.1 Kesimpulan.....	109
5.2 Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN.....	118

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Guru PNS SD	6
Tabel 2.1 Penelitian Yang Rele	32
Tabel 3.1 Desain Operasional Variabel	41
Tabel 3.2 Penelitian Instrumen	46
Tabel 3.3 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian	57
Tabel 4.1 Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.3 Hasil Deskriptif Data Responden Bersarkan Usia	61
Tabel 4.4 Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.5 Pernyataan Pertama Variabel Sertifikasi	62
Tabel 4.6 Pernyataan Kedua Variabel Setivikasi	62
Tabel 4.7 Pernyataan Ketiga Variabel Sertifikasi	63
Tabel 4.8 Pernyataan Keempat Variabel Sertifikasi	63
Tabel 4.9 Pernyataan Kelima Variabel Sertifikasi	64
Tabel 4.11 Pernyataan Ketujuh Variabel Sertifikasi	65
Tabel 4.12 Pernyataan Kedelapan Variabel Sertifikasi	65
Tabel 4.13 Pernyataan Kesembilan Variabel Sertifikasi	66
Tabel 4.14 Pernyataan Kesepuluh Variabel Sertifikasi	66
Tabel 4.15 Pernyataan Kesebelas Variabel Sertifikasi	67
Tabel 4.16 Pernyataan Kedua Belas Variabel Sertifikasi	67
Tabel 4.17 Pernyataan Ketiga Belas Variabel Sertifikasi	68
Tabel 4.18 Pernyataan Keempat Belas Variabel Sertifikasi	68
Tabel 4.19 Pernyataan Kelima Belas Variabel Sertifikasi	69
Tabel 4.20 Pernyataan Enam Belas Variabel Sertifikasi	69
Tabel 4.21 Pernyataan Tujuh Belas Variabel Sertifikasi	70
Tabel 4.22 Pernyataan Delapan Belas Variabel Sertifikasi	70
Tabel 4.23 Pernyataan Sembilan Belas Variabel Sertifikasi	71
Tabel 4.24 Pernyataan Dua Puluh Variabel Sertifikasi	71

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.25 Pernyataan Pertama Variabel Kompetensi72	72
Tabel 4.26 Pernyataan Kedua Variabel Kompetensi72	72
Tabel 4.27 Pernyataan Ketiga Variabel Kompetensi73.....	72
Tabel 4.28 Pernyataan Keempat Variabel Kompetensi73.....	73
Tabel 4.29 Pernyataan Kelima Variabel Kompetensi74	74
Tabel 4.30 Pernyataan Keenam Variabel Kompetensi 74.....	74
Tabel 4.31 Pernyataan Ketujuh Variabel Kompetensi75	75
Tabel 4.32 Pernyataan Kedelapan Variabel Kompetensi75	75
Tabel 4.33 Pernyataan Kesembilan Variabel Kompetensi 76.....	76
Tabel 4.34 Pernyataan Kesepuluh Variabel Kompetensi 76.....	76
Tabel 4.35 Pernyataan Pertama Variabel Disiplin Kerja (Z2) 77	77
Tabel 4.36 Pernyataan Kedua Variabel Disiplin Kerja (Z2)77	77
Tabel 4.37 Pernyataan Ketiga Variabel Disiplin Kerja (Z2)78.....	78
Tabel 4.38 Pernyataan Keempat Variabel Disiplin Kerja (Z2) 78.....	78
Tabel 4.39 Pernyataan Kelima Variabel Disiplin Kerja (Z2) 79.....	79
Tabel 4.40 Pernyataan Keenam Variabel Disiplin Kerja (Z2)79	79
Tabel 4.41 Pernyataan Ketujuh Variabel Disiplin Kerja (Z2) 80	80
Tabel 4.42 Pernyataan Kedelapan Variabel Disiplin Kerja (Z2) 80	80
Tabel 4.43 Pernyataan Kesembilan Variabel Disiplin Kerja (Z2) 81	81
Tabel 4.44 Pernyataan Kesembilan Variabel Disiplin Kerja (Z2) 81	81
Tabel 4.45 Pernyataan Pertama Variabel Kinerja Guru 82.....	82
Tabel 4.46 Pernyataan Kedua Variabel Kinerja Guru 82.....	82
Tabel 4.47 Pernyataan Ketiga Variabel Kinerja Guru 83	83
Tabel 4.48 Pernyataan Keempat Variabel Kinerja Guru 83.....	83
Tabel 4.49 Pernyataan Keenam Variabel Kinerja Guru 84.....	84
Tabel 4.50 Pernyataan Ketujuh Variabel Kinerja Guru 85	85
Tabel 4.51 Pernyataan Kedelapan Variabel Kinerja Guru 85.....	85
Tabel 4.52 Pernyataan Kesembilan Variabel Kinerja Guru 86.....	86
Tabel 4.53 Pernyataan Kesepuluh Variabel Kinerja Guru 86.....	86
Tabel 4.53 Nilai <i>Outer Loading</i> 90.....	90
Tabel 4.54 Nilai <i>Outer</i> Setelah modifikasi 92	92

Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.57 Nilai Loading Factor 92	92
Tabel. 4.58 Nilai Average Variance Extracted (AVE) 94	94
Tabel 4.59 Nilai Validitas Diskriminasi sebelum modifikasi 95	95
Tabel 4.60 Nilai Validitas Diskriminasi setelah modifikasi 96	96
Tabel 4.61 Korelasi Antar Konstruk 97	97
Tabel 4.62 Nilai <i>Composite Reliability</i> 98	98
Tabel 4.63 Nilai <i>Cronbach Alpha</i> 99	99
Tabel 4.64 Nilai <i>Output Bootstraping</i> 101	101
Tabel 4.65 Nilai R-Square (R ²) 101	101
Tabel 4.66 <i>Total Effect</i> 102	102

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.		38
Gambar 3.1 Desain Penelitian..		40
Gambar 3.2 Evaluasi Model Dalam PLS-SEM.....		50

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN



Lampiran 1 Visi Misi	63
Lampiran 2 Foto Permintaan Data	64
Lampiran 3 Surat izin Penelitian.....	65

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



DAFTAR KAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem pendidikan di Indonesia merupakan sebuah kesatuan yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terintegrasi, seperti kebijakan pendidikan, lembaga pendidikan, program, tenaga pengajar, sarana prasarana, dan peserta didik (Bastina et al., 2024). Secara umum sistem pendidikan Indonesia berpedoman pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam undang-undang tersebut, pendidikan di Indonesia diartikan sebagai upaya sadar dan terencana untuk menciptakan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memperoleh kekuatan mental, jiwa keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, etika luhur, dan keterampilan yang dibutuhkan anak-anak. kebutuhan masyarakat, negara dan negara (Laili et., al 2022).

Sistem pendidikan Indonesia terbagi menjadi beberapa jenjang, yaitu pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA/SMK) dan pendidikan tinggi (universitas atau politeknik). Selain itu, ada pendidikan nonformal dan nonformal yang melengkapi pendidikan formal. Tujuan utama sistem ini adalah membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter dan berdaya saing global, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan tujuan pendidikan nasional (Bastina et al., 2024). Pendidikan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kemampuan masyarakat untuk bertahan hidup dengan menjalin interaksi yang baik satu sama lain agar kebutuhan pokoknya mudah terpenuhi. Idealnya pendidikan diberikan sejak usia dini agar nilai-nilai yang terkandung dalam pendidikan tersebut lebih mudah diterapkan di masa dewasa (Susianita & Riani, 2024).

Pendidikan menjadi landasan penting dalam membentuk karakter setiap individu dan kemampuan memberikan kontribusi kepada masyarakat. Kurikulum sebagai unsur sentral sistem pendidikan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memegang peranan sentral dalam menentukan arah dan tujuan pembelajaran (Irwanto et al., 2023). Mengganti Kurikulum 2013 dengan Kurikulum Mandiri merupakan salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah untuk meningkatkan otonomi sekolah. Program Merdeka memberikan keleluasaan bagi sekolah untuk menyesuaikan pembelajaran dengan kondisi dan kebutuhan siswa, sehingga tercipta pendidikan yang lebih komprehensif dan relevan bagi perkembangan masyarakat (Gumila et al., 2023).

Dalam implementasinya, kurikulum Merdeka memerlukan peran aktif dari para guru dalam menyusun, merancang, dan mengimplementasikan kurikulum tersebut saat proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, kesiapan perencanaan guru sangat penting dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka. Sebaik apapun kurikulum dibuat, jika guru tidak memiliki kemampuan atau kualifikasi yang baik maka kurikulum tidak akan berjalan dengan baik seperti yang ditulis (Dendy Rama & Mubarak, 2024).

Dengan kurikulum, sekolah dapat menyesuaikan materi pelajaran berdasarkan konteks lokal, memungkinkan pendidikan yang lebih inklusif, fleksibel, dan relevan. Bagi guru, Kurikulum Merdeka menuntut peran yang lebih aktif dan kreatif dalam merancang pembelajaran, serta mengedepankan pendekatan yang berpusat pada siswa. Kinerja guru dalam implementasi kurikulum Merdeka menjadi sangat krusial, karena guru dituntut untuk tidak hanya mengajar, tetapi juga menjadi fasilitator dan motivator bagi siswa dalam mengembangkan potensi diri (Situmorang et al., 2023).

Kinerja guru tidak hanya penting bagi perkembangan sekolah dan kemampuannya untuk bersaing, tetapi juga menjadi aspek utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara nasional. Seiring dengan perannya dalam memajukan sekolah (Fitria & Limgiani, 2024), guru juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan pendidikan yang efektif dan bermakna. Hal ini menjadikan kinerja guru sebagai faktor yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mempengaruhi motivasi siswa, prestasi akademik, sikap siswa, serta mutu pendidikan yang diberikan (Priawati et al., 2022).

Kinerja guru diukur melalui lima indikator yang dikemukakan oleh (K... Rasto, 2016), yaitu: kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh guru-guru sekolah dasar di Kota Lubuklinggau adalah dalam indikator kemampuan kerja. Banyak guru yang masih belum mahir menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran, terutama di kalangan guru yang sudah berusia lanjut. Hal ini mempengaruhi efektivitas mereka dalam menyampaikan materi yang sejalan dengan perkembangan digital saat ini. Selain itu, pada aspek komunikasi, beberapa guru cenderung masih menggunakan bahasa daerah dalam mengajar, yang berpotensi menghambat penguasaan bahasa Indonesia bagi siswa. Akibatnya, siswa mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan bahasa Indonesia yang fasih, yang sangat diperlukan dalam konteks akademik dan sosial yang lebih luas.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya, termasuk kemampuannya dalam mengajar, merancang kegiatan pembelajaran, dan efektif dalam mengajar siswa. Sertifikasi guru merupakan pengakuan resmi atas kompetensi dan profesionalisme yang bertujuan untuk meningkatkan mutu kegiatan guru dalam bidang tersebut (Khaidir et al., 2023).

Guru yang tersertifikasi diharapkan mampu menunjukkan kualitas pengajaran yang lebih baik, karena sertifikasi tidak hanya mengukur kemampuan teknis tetapi juga mencakup aspek pendidikan, sosial, dan personal. Melalui sertifikasi, guru mempunyai kesempatan untuk meningkatkan keterampilannya melalui pendidikan berkelanjutan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Selain itu, sertifikasi juga sering dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

termotivasi meningkatkan kinerja dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional (Efendi & Muh Ibnu Sholeh, 2023).

Sebagian guru yang sertifikasi sebagai peluang untuk pengembangan profesional mereka melihatnya sebagai kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mengajar, memperdalam pengetahuan pedagogik, dan mendapatkan pengakuan resmi atas kompetensi yang dimiliki. Dalam konteks ini, sertifikasi dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kepercayaan diri guru dan memberikan dorongan untuk terus belajar dan berinovasi dalam metode pengajaran (Yono, 2020). Namun, di sisi lain, ada juga guru yang merasa terbebani oleh persyaratan sertifikasi. Birokrasi yang kompleks, biaya yang mungkin diperlukan, serta tekanan untuk memenuhi berbagai kriteria dapat menyebabkan rasa cemas dan stres. Bagi sebagian guru, proses sertifikasi dianggap sebagai tambahan beban kerja yang menyita waktu dan tenaga, mengganggu fokus mereka dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa (Yono, 2020).

Di era pendidikan modern, kualitas pengajaran menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan belajarnya. Untuk memastikan guru memiliki keterampilan yang tepat, banyak negara, termasuk Indonesia, yang menerapkan program sertifikasi guru. Insentif finansial ini merupakan pengakuan atas profesionalisme dan kompetensi guru yang bersertifikat. Dalam konteks ini, program sertifikasi memberikan insentif penting bagi banyak guru untuk meningkatkan kualifikasi profesional mereka dan mengikuti pelatihan yang diperlukan (Susianita & Riani, 2024).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 1.1 Jumlah Guru PNS Sekolah Dasar Kota Lubuklinggau

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Guru Sertifikasi
1	Sd Negeri 01 Lubuklinggau	17	4
2	Sd Negeri 02 Lubuklinggau	14	5
3	Sd Negeri 03 Lubuklinggau	32	9
4	Sd Negeri 04 Lubuklinggau	32	4
5	Sd Negeri 05 Lubuklinggau	26	13
6	Sd Negeri 06 Lubuklinggau	9	2
7	Sd Negeri 07 Lubuklinggau	12	4
8	Sd Negeri 08 Lubuklinggau	23	3
9	Sd Negeri 09 Lubuklinggau	13	2
10	Sd Negeri 10 Lubuklinggau	15	4
11	Sd Negeri 11 Lubuklinggau	25	9
12	Sd Negeri 12 Lubuklinggau	15	3
13	Sd Negeri 13 Lubuklinggau	14	1
14	Sd Negeri 14 Lubuklinggau	22	3
15	Sd Negeri 15 Lubuklinggau	17	6
16	Sd Negeri 16 Lubuklinggau	26	10
17	Sd Negeri 17 Lubuklinggau	21	5
18	Sd Negeri 18 Lubuklinggau	20	7
19	Sd Negeri 19 Lubuklinggau	12	6
20	Sd Negeri 20 Lubuklinggau	20	8
21	Sd Negeri 21 Lubuklinggau	15	3
22	Sd Negeri 22 Lubuklinggau	19	6
23	Sd Negeri 23 Lubuklinggau	15	6
24	Sd Negeri 24 Lubuklinggau	12	5
25	Sd Negeri 25 Lubuklinggau	24	10
26	Sd Negeri 26 Lubuklinggau	20	7
27	Sd Negeri 27 Lubuklinggau	14	8
28	Sd Negeri 28 Lubuklinggau	22	5
29	Sd Negeri 29 Lubuklinggau	24	4
30	Sd Negeri 30 Lubuklinggau	20	5
31	Sd Negeri 31 Lubuklinggau	15	4
32	Sd Negeri 32 Lubuklinggau	21	2
33	Sd Negeri 33 Lubuklinggau	19	5
34	Sd Negeri 34 Lubuklinggau	11	6
35	Sd Negeri 35 Lubuklinggau	15	2
36	Sd Negeri 36 Lubuklinggau	22	6
37	Sd Negeri 37 Lubuklinggau	18	6
38	Sd Negeri 38 Lubuklinggau	25	4
39	Sd Negeri 39 Lubuklinggau	21	7
40	Sd Negeri 40 Lubuklinggau	11	2
41	Sd Negeri 41 Lubuklinggau	29	8

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Guru Sertifikasi
42	Sd Negeri 42 Lubuklinggau	21	8
43	Sd Negeri 43 Lubuklinggau	23	10
44	Sd Negeri 44 Lubuklinggau	25	8
45	Sd Negeri 45 Lubuklinggau	20	10
46	Sd Negeri 46 Lubuklinggau	25	11
47	Sd Negeri 47 Lubuklinggau	20	9
48	Sd Negeri 48 Lubuklinggau	26	8
49	Sd Negeri 49 Lubuklinggau	23	3
50	Sd Negeri 50 Lubuklinggau	16	4
51	Sd Negeri 51 Lubuklinggau	30	5
52	Sd Negeri 52 Lubuklinggau	22	3
53	Sd Negeri 53 Lubuklinggau	21	6
54	Sd Negeri 54 Lubuklinggau	23	8
55	Sd Negeri 55 Lubuklinggau	26	9
56	Sd Negeri 56 Lubuklinggau	23	6
57	Sd Negeri 57 Lubuklinggau	16	4
58	Sd Negeri 58 Lubuklinggau	30	16
59	Sd Negeri 59 Lubuklinggau	22	7
60	Sd Negeri 60 Lubuklinggau	21	6
61	Sd Negeri 61 Lubuklinggau	23	10
62	Sd Negeri 62 Lubuklinggau	16	7
63	Sd Negeri 63 Lubuklinggau	26	11
64	Sd Negeri 64 Lubuklinggau	21	7
65	Sd Negeri 65 Lubuklinggau	9	3
66	Sd Negeri 66 Lubuklinggau	11	2
67	Sd Negeri 67 Lubuklinggau	23	4
68	Sd Negeri 68 Lubuklinggau	10	3
69	Sd Negeri 69 Lubuklinggau	12	4
70	Sd Negeri 70 Lubuklinggau	9	1
71	Sd Negeri 71 Lubuklinggau	17	3
72	Sd Negeri 72 Lubuklinggau	10	3
73	Sd Negeri 73 Lubuklinggau	8	1
74	Sd Negeri 74 Lubuklinggau	11	2
75	Sd Negeri 75 Lubuklinggau	12	1
76	Sd Negeri 76 Lubuklinggau	15	5
77	Sd Negeri 77 Lubuklinggau	13	1
78	Sd Negeri 78 Lubuklinggau	8	5
79	Sd Negeri 79 Lubuklinggau	12	3
80	Sd Negeri 80 Lubuklinggau	9	2
81	Sd Negeri 81 Lubuklinggau	10	3
82	Sd Negeri 82 Lubuklinggau	12	4
83	Sd Negeri 83 Lubuklinggau	9	7
84	Sd Negeri 84 Lubuklinggau	8	5
85	Sd Negeri 85 Lubuklinggau	17	2
TOTAL		1.541	459

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kondisi ini bisa menjadi tantangan dalam meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah. Namun demikian, karena guru yang telah tersertifikasi biasanya memiliki kompetensi tambahan dalam hal pedagogi, metodologi, dan pengembangan profesionalisme. Kurangnya guru yang tersertifikasi mungkin memengaruhi upaya sekolah dalam mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi.

Berdasarkan pada hasil data tersebut, dapat disimpulkan Data menunjukkan kesenjangan signifikan dalam jumlah guru bersertifikasi di sekolah dasar Kota Lubuklinggau. Beberapa sekolah seperti SD Negeri 58 dan SD Negeri 5 memiliki lebih dari 50% guru bersertifikasi, yang mengindikasikan potensi peningkatan kualitas pengajaran. Namun, banyak sekolah lain, seperti SD Negeri 73, hanya memiliki sedikit guru bersertifikasi, dengan rata-rata di bawah 12,5%. Dari total 85 sekolah, hanya 9 sekolah yang memiliki lebih dari 10 guru bersertifikasi, sementara sebagian besar masih terbatas. Kesenjangan ini mencerminkan tantangan dalam pemerataan kualitas pendidik bersertifikasi, yang berpotensi memengaruhi kualitas pembelajaran dan prestasi siswa di seluruh sekolah tersebut.

Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru melalui program sertifikasi menjadi sangat krusial, karena kompetensi yang baik akan mendukung kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional, baik dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional. Kompetensi yang lebih baik ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan prestasi siswa dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, diperoleh, dikuasai, dan dilaksanakan seseorang dalam melaksanakan fungsi profesionalnya dengan tidak mengabaikan aspek kemampuan pribadi dan sosial dalam melaksanakan fungsinya. Kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
(individu) untuk mampu melakukan suatu pekerjaan (Vernia & Sandiar, 2020).

Kompetensi guru meliputi aspek berbagai indikator penting, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, dan minat, yang secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran di sekolah dasar (Situbondo et al., 2023). Di Kota Lubuklinggau, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi guru dalam memenuhi indikator-indikator kompetensi ini. Pada aspek pengetahuan, masih ada guru yang kurang menguasai materi dan metode pengajaran terkini, terutama terkait integrasi teknologi dalam pembelajaran. Masih banyak guru sekolah dasar yang menghadapi kendala dalam hal kemampuan mengajar, terutama dalam menerapkan metode pembelajaran yang interaktif dan sesuai dengan kebutuhan siswa saat ini. Beberapa guru masih menggunakan pendekatan konvensional yang kurang melibatkan siswa secara aktif, sehingga pembelajaran menjadi monoton dan kurang menarik bagi siswa.



Faktor eksternal seperti dukungan kelembagaan, beban kerja, dan kondisi lingkungan sekolah juga mempengaruhi kinerja guru. Dalam beberapa kasus, meskipun guru mempunyai keterampilan yang baik, kondisi yang tidak menguntungkan dapat menghambat kemampuan mereka untuk menerapkan keterampilan tersebut secara efektif (Nur Efendi & Muh Ibnu Sholeh, 2023).

Guru yang tersertifikasi dengan keterampilan yang baik dapat meningkatkan hasil belajar siswa secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan guru sejalan dengan peningkatan mutu pendidikan dan keberhasilan akademik siswa. Perilaku dan sikap yang dimilikinya serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, akan memberikan andil yang besar dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Perilaku tersebut merupakan salah satu wujud dari disiplin kerja yang sangat dibutuhkan dalam setiap diri individu (Indarti et al, 2023).

Disiplin kerja merupakan tindakan guru untuk menaati peraturan yang telah disepakati bersama. Apabila tindakan ini dilakukan dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

benar dan terus menerus maka akan menjadi suatu kebiasaan yang berhubungan dengan  guru dan akan memberikan kontribusi terhadap tercapainya efektivitas  pengajaran yang diharapkan oleh sekolah (Suherman, 2021).

Beberapa indikator disiplin kerja, seperti kehadiran yang tepat waktu sebagai ukuran dasar kedisiplinan, ketaatan pada peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan perilaku kerja etis (Koswara & Rasto, 2016). Di Kota Lubuklinggau, masih banyak guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang cenderung meminta bantuan guru honorer dalam melaksanakan tanggung jawab pengajaran di bidang keahlian mereka. Padahal, pelajaran tersebut merupakan kewajiban yang sesuai dengan latar belakang dan bidang keilmuan mereka. Perilaku ini menunjukkan kurangnya komitmen sebagian guru PNS terhadap tugas dan tanggung jawab yang seharusnya mereka jalankan secara mandiri

Selain itu, tantangan era digital dan penggunaan teknologi dalam pendidikan juga memengaruhi disiplin kerja guru di Kota Lubuklinggau. Guru yang kesulitan beradaptasi dengan metode pengajaran berbasis teknologi dapat mengalami penurunan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas proses pembelajaran di sekolah-sekolah Lubuklinggau. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya di era digital ini, guru-guru di Kota Lubuklinggau perlu terus mengembangkan keterampilan teknologi agar dapat menjaga disiplin kerja dan memastikan pembelajaran berjalan efektif sesuai dengan tuntutan zaman (Andi Sadriani et al., 2023).

Kota Lubuklinggau merupakan salah satu kota yang berada di Provinsi Sumatera Selatan. Kota Lubuklinggau merupakan kota yang memiliki berbagai jenjang pendidikan TK, SD, SMP, SMA/SMK dan Perguruan Tinggi Swasta. Berdasarkan data yang di peroleh dari BPS untuk Jumlah Sekolah Dasar yang ada di Kota Lubuklinggau pada tahun 2023 sebanyak 85 jiwa Sekolah Negeri dan 22 jiwa Sekolah Swasta. Jumlah tenaga pengajar atau guru pada Sekolah Dasar Kota Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

sebanyak 1.308 jiwa untuk Sekolah Negeri dan 347 jiwa Sekolah Swasta. Sedangkan jumlah murid yang berada di Sekolah Dasar Kota Lubuk Linggau sebanyak 20.300 jiwa, terdiri dari 10.300 jiwa Sekolah Negeri dan 4.963 jiwa Sekolah Swasta (Badan Pusat Statistik, 2023).

Pendidikan Sekolah Dasar di Kota Lubuk Linggau sangat penting karena berperan sebagai fondasi utama bagi perkembangan intelektual, sosial, dan karakter anak-anak. Di tingkat Sekolah Dasar, anak-anak diperkenalkan dengan dasar-dasar berbagai mata pelajaran, seperti membaca, menulis, matematika, dan sains, yang semuanya dirancang untuk merangsang pemikiran kritis dan kreatif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi dan Disiplin Kerja sebagai Moderasi pada Guru Sekolah Dasar Kota Lubuk Linggau."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut adalah identifikasi masalah yang berkaitan dengan pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi dan disiplin kerja guru Sekolah Dasar di Kota Lubuklinggau:

- a. Kinerja Guru
 - 1) Masih ada guru yang mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran.
 - 2) Beberapa guru belum menguasai keterampilan komunikasi yang efektif, yang mengakibatkan penyampaian materi kurang jelas dan terstruktur.
 - 3) Masih terdapat guru yang lebih sering menggunakan bahasa daerah saat mengajar, sehingga siswa kurang terbiasa menggunakan bahasa Indonesia.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. **Sertifikasi**
- 1) Beberapa guru di Kota Lubuklinggau memiliki gelar akademik yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan, seperti guru matematika yang tidak memiliki latar belakang pendidikan matematika.
 - 2) Sebanyak 85 sekolah dasar di Kota Lubuklinggau menunjukkan kesenjangan dalam akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang memadai, di mana hanya 9 sekolah yang memiliki lebih dari 10 guru yang telah mengikuti pelatihan sertifikasi dan memperoleh sertifikat sebagai bukti peningkatan kompetensi mereka.
- c. **Kompetensi**
- 1) Beberapa guru di Kota Lubuklinggau masih kurang menguasai materi dan metode pengajaran terkini, termasuk integrasi teknologi dalam pembelajaran.
 - 2) Banyak guru yang masih kesulitan menerapkan metode pembelajaran interaktif dan cenderung menggunakan pendekatan konvensional yang kurang melibatkan siswa secara aktif.
- d. **Disiplin Kerja**
- 1) Masih terdapat beberapa guru yang datang terlambat ke Sekolah
 - 2) Masih ada Beberapa guru yang cenderung melimpahkan tugas atau beban kerja kepada rekan atau staf lain

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah untuk penelitian tentang pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi dan disiplin kerja guru Sekolah Dasar di Kota Lubuklinggau dapat disusun seperti berikut:

- a. Bagaimana pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kota Lubuklinggau?
- b. Bagaimana pengaruh sertifikasi terhadap kompetensi guru Sekolah Dasar di Kota Lubuklinggau?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Bagaimana pengaruh sertifikasi terhadap disiplin guru Sekolah Dasar di Kota Lubuklinggau?
- d. Bagaimana pengaruh sertifikasi melalui kompetensi dan disiplin kerja sebagai moderasi?
- e. Bagaimana disiplin kerja guru memediasi pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru pada sekolah dasar di Kota Lubuklinggau?

1.4 Batasan Masalah

Berikut adalah batasan masalah yang lebih spesifik dalam penelitian tentang pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi dan disiplin kerja guru Sekolah Dasar di Kota Lubuklinggau:

- a. Penelitian ini hanya akan mencakup guru-guru yang sudah bersertifikasi, baik yang baru maupun yang sudah lama bersertifikasi. Guru yang belum bersertifikasi tidak akan menjadi bagian dari sampel penelitian.
- b. Penelitian ini hanya difokuskan pada guru Sekolah Dasar di Kota Lubuklinggau, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke jenjang pendidikan lain atau wilayah lain di luar Kota Lubuklinggau.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kota Lubuklinggau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kompetensi guru Sekolah Dasar di Kota Lubuklinggau.
- c. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap disiplin kerja guru Sekolah Dasar di Kota Lubuklinggau.
- d. Untuk Mengetahui pengaruh sertifikasi melalui kompetensi dan disiplin kerja sebagai moderasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- e. Untuk Mengetahui disiplin kerja guru memediasi pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di sekolah dasar di Kota Lubuklinggau



1.6 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat penelitian mengenai pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi dan disiplin kerja guru Sekolah Dasar di Kota Lubuklinggau:

a. Manfaat Teoretis:

1. Penelitian ini dapat menambah wawasan dalam kajian ilmu pendidikan, khususnya terkait dengan sertifikasi guru, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja guru.
2. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lain yang ingin mengkaji topik serupa di daerah atau konteks yang berbeda.
3. Penelitian ini dapat memberikan gambaran empiris mengenai dampak program sertifikasi terhadap kualitas pendidikan, yang dapat digunakan sebagai
4. bahan pertimbangan dalam penyusunan atau revisi kebijakan terkait sertifikasi dan pengembangan kompetensi guru.

b. Manfaat Praktis

1. Dinas Pendidikan: Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam mengevaluasi dan meningkatkan program sertifikasi guru, serta merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja guru di Sekolah Dasar, khususnya di Kota Lubuklinggau.
2. Bagi Sekolah: Penelitian ini dapat membantu pihak sekolah dalam memahami pentingnya kompetensi dan disiplin kerja guru yang bersertifikasi. Pihak sekolah dapat menggunakan temuan ini untuk meningkatkan manajemen dan pembinaan guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.
3. Bagi Guru: Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada guru tentang pentingnya meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setelah mendapatkan sertifikasi, serta bagaimana hal ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka di dalam mengajar dan meneliti.



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB II



2.1 Literatur

2.1.1 Landasan Teori Stakeholder

Stakeholder Sebagai salah satu pendukung dalam kegiatan sekolah, maka perlu dirumuskan siapa pihak-pihak yang akan turut andil dalam kegiatan ssekolah, salah satunya adalah Stakehoder. Stakeholder adalah pihak-pihak yang berkepentingan dalam suatu lembaga tertentu. Selain itu, Sundari & Pharama mengatakan bahwa stakeholder merupakan posisi terpenting dan memiliki pengaruh pada suatu hal tertentu. Stakeholder dalam pendidikan terdiri dari stakeholder internal dan eksternal, pihak internal yaitu pihak yang berada langsung di dalam lembaga sekolah yang dikenal sebagai subjek, pihak internal dalam stakeholder pendidikan yaitu orang tua siswa, siswa, guru, pegawai sekolah, komite sekolah, kepala sekolah, kepala desa atau kelurahan, pemuka agama atau tokoh masyarakat lain, sedangkan pihak eksternal yaitu pihak yang mendukung diluar pihak internal seperti badan akreditasi. Stakeholder yang menjadi subjek dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah dan guru, sebab mereka merupakan subjek yang sangat berupaya dalam melaksanakan gerakan literasi di sekolah. Kepala sekolah yaitu orang yang diangkat oleh pihak yang berwenang untuk mengelola suatu sekolah (Sundari & Pharama, 2021).

2.1.2 Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya sebagai seorang guru atau pengajar dalam rangka mencapai tujuan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

secara baik. Kinerja guru ini merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam sekolah untuk berkembangnya dan dapat bersaing dengan sekolah lain, bahkan sekolah menjadi yang terdepan di ketahun (Suherman, 2021).

Kinerja guru merupakan aspek penting dalam keunggulan pendidikan negeri ini. Guru telah bertanggung jawab untuk memberikan siswa dengan pendidikan yang efektif dan berharga. Motivasi siswa, hasil belajar, sikap siswa, dan kualitas pendidikan yang disampaikan semuanya dapat dipengaruhi oleh kinerja guru (Wiranata et al., 2023).

Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja, sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu berkaitan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Keunggulan kompetitif guru akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas sekolah dengan mendorong sumber daya manusianya, karena pada dasarnya guru tersebut merupakan komponen penting bagi sekolah untuk menciptakan daya saing yang berkualitas (Ristianey et al., 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja guru dapat dipahami bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas pengajaran sesuai tanggung jawab dan standar yang ditetapkan. Kinerja ini krusial bagi pengembangan dan daya saing sekolah, di mana manajemen yang efektif dapat mendorong guru untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dengan demikian, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru yang baik.

b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator berikut (Koswara & Rasto, 2016) :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a) Kualitas kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan dan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dan pembelajaran di kelas.
- b) Kecepatan/ketetapan kerja. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.
- c) Inisiatif dalam kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.
- d) Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.
- e) Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Guru

Pendapat (Pratiwi et al, 2021) ada delapan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

- a) Kepriadian dan dedikasi yaitu kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.
- b) Pengembangan profesi yaitu profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan.

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Kemampuan mengajar guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada anak, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan anak, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

- c) Kemampuan mengajar yaitu guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada anak, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan anak, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.
- d) Komunikasi yaitu dalam pelaksanaan tugasnya, guru perlu memperhatikan komunikasi dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, dan guru dengan orangtua siswa.
- e) Hubungan dengan masyarakat yaitu sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan.
- f) Kedisiplinan yaitu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

g) Kesejahteraan guru kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang, makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Untuk memaksimalkan kinerja guru langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai dengan volume kerja guru. Selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Adanya jaminan kehidupan yang layak dapat memotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat.

h) Iklim kerja Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk suatu kesatuan yang utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang dilaksanakannya.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

b) Keputusan Promosi dan Penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Bagi karyawan yang terus-menerus memiliki kinerja baik, tentu akan dikembangkan ke bagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

c) Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

d) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu kahingan kinerjanya Tujuannya pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

e) Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang diperolehnya.

f) Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh pegawai.

g) Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.

h) Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

i) Budaya kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

j) Menerapkan sanksi

Di samping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya di masa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karier maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain. Sedangkan sanksi yang terberat adalah dalam bentuk dikeluarkan dari perusahaan.

2.1.3 Sertifikasi

a. Pengertian Sertifikasi

Sertifikasi merupakan uji kompetensi bagi calon guru yang ingin memperoleh pengakuan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesinya. Menyimpulkan bahwa standar kompetensi adalah sertifikat kompetensi pendidik, sertifikat sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru yang telah memenuhi persyaratan sebagai profesi seorang guru (Ristianey, Edi Harahap, 2021).

Sertifikasi merupakan bukti formal pengakuan dan penghargaan berupa sertifikat pendidik untuk guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Karena mempunyai keahlian, kemahiran dan kecakapan serta keterampilan. Bahkan kedudukan guru tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (Maisah et al., 2019).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai sertifikasi dapat ditarik kesimpulan bahwa sertifikasi merupakan proses uji kompetensi dan keahlian guru untuk memperoleh pengakuan formal atas kemampuan dan keahlian mereka dalam profesi pendidikan. Sertifikat kompetensi ini tidak hanya berfungsi sebagai bukti pengakuan, tetapi juga sebagai penghargaan yang meningkatkan martabat dan peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan demikian, sertifikasi berperan penting dalam memastikan kualitas pengajaran dan profesionalisme di kalangan pendidik.

b. Indikator Sertifikasi

Acuan indikator sertifikasi guru dikemukakan oleh (Nawawi, 2022) yaitu:

- a. Kualifikasi akademik.
- b. Pendidikan dan pelatihan.
- c. Pengalaman mengajar.
- d. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
- e. Penilaian dari atasan dan pengawas.
- f. Prestasi akademik.
- g. Karya pengembangan profesi.
- h. Keikutsertaan dalam forum ilmiah.
- i. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial.
- j. Penghargaan yang relevan.

c. Tujuan Sertifikasi Guru

Tujuan Sertifikasi Guru (Jaya Saputra, 2022) adalah:

- a. Menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran.
- b. Meningkatkan proses dan mutu pendidikan.
- c. Meningkatkan martabat guru.
- d. Meningkatkan profesionalisme.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.4 Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa menyinggalkan aspek kemampuan pribadi dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas tugasnya. Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan (Suherman, 2021).

Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen Kompensasi merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu (Suaedah, 2020).

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (Rokhman, 2020).

Kompetensi guru memiliki dampak yang signifikan pada guru. Seorang guru yang memiliki kemampuan yang berkompeten. Meningkatkan kompetensi guru yang disebutkan di atas sangat penting dalam hal ini Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu tinggi bagi semua peserta didik dan membangun masyarakat yang adil, damai dan sejahtera masyarakat demokratis. Selain itu, alat ukur yang andal tidak diragukan lagi dibutuhkan dalam rangka untuk menentukan di

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mana dan dari tingkat mana untuk memulai dalam membantu guru meningkatkan kompetensi (Wiranata et al., 2023).

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kompetensi guru dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka. Keduanya saling terkait, karena kompetensi guru yang tinggi berdampak langsung pada kualitas pendidikan, sedangkan kompensasi yang tepat berfungsi untuk memotivasi dan mengembangkan sumber daya manusia. Meningkatkan kompetensi guru adalah kunci untuk menciptakan pendidikan yang bermutu dan membangun masyarakat yang sejahtera.

b. Jenis-jenis Kompetensi Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia no 14 tahun 2005 pasal, 8 kompetensi guru meliputi Kompetensi pedagogik, Kompetensi profesional, Kompetensi sosial, Kompetensi kepribadian (Sundari & Pharama, 2021).

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pelajaran peserta didik yang meliputi: pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

2) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan dalam standart nasional.

3) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan peserta didik, sesama guru, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia serta menjadi teladan peserta didik.

c. Indikator kompetensi Guru

Indikator kompetensi yaitu (Situbondo et al., 2023):

1) Pengetahuan

Kesadaran yang dimiliki seseorang individu dalam bidang kognitif.

2) Kemampuan

Sesuatu yang dipunya seseorang guru untuk menjalankan tugas maupun pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3) Nilai

Standar perilaku yang dapat diandalkan dan secara psikologis telah menjadi satu dalam diri manusia.

4) Sikap

Perasaan suatu rangsangan dari luar.misalnya perasaan.

5) Minat

Minat merupakan kecenderungan individu terhadap melakukan sesuatu.

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Guru

Pendapat Bagudek Tumanggo kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021) :

- 1) Keyakinan, dan Nilai nilai Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang carabaru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Keterampilan, Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
- 3) Pengalaman, Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
- 4) Motivasi, Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- 5) Isu Emosional, Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.



2.1.5 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah alat yang di gunakan oleh manager sebagai komunikasi bersama pegawai supaya pegawai bersedia untuk berubah perilakunya agar dapat meningkatkan keseimbangan individu pada peraturan organisasi (Situbondo et al., 2023).

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang perlu diperhatikan dalam usaha meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku (R. Hidayat, 2021).

Disiplin kerja merupakan tindakan seorang guru untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya kinerja guru yang diharapkan institusi (Suherman, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi yang digunakan manajer untuk mendorong pegawai, termasuk guru, dalam mematuhi peraturan dan norma yang ada. Disiplin ini penting untuk meningkatkan kinerja, karena dengan mematuhi peraturan yang disepakati, guru dapat membentuk kebiasaan positif yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja yang konsisten akan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memperkuat perilaku profesional dan mendukung keberhasilan institusi pendidikan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Fathorrahman menyatakan bahwa, ada beberapa indikator disiplin kerja seperti (Situbondo et al., 2023):

- 1) Kehadiran, ini merupakan indikator dasar sebagai alat mengukur kedisiplinan, dan pada umumnya pegawai dengan disiplin kerja rendah cenderung terlambat masuk kerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, Karyawan yang mengikuti aturan kerja tidak mengabaikan kebiasaan kerja dan selalu mengikuti instruksi kerja yang diberikan. Semangat kerja menciptakan Kegembiraan dapat memotivasi karyawan supaya bekerja lebih keras dan lebih baik dan lebih konsisten supaya mencapai tujuan organisasi.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, Hal ini tercermin terhadap tanggung jawab kepada tugas yang dipercayakan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi., Karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi, selalu berhati-hati dan teliti ditempat kerja seperti biasa, menggunakan segala sesuatu yang baik dan benar.
- 5) Kerja etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan hal-hal tidak menghormati koleganya atau tidak pantas yang terjadi. ini merupakan salah satu bentuk kedisiplinan, karena kerja etis sebagai bentuk disiplin kerja karyawan.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Berbagai macam dapat mempengaruhi disiplin karyawan biasa sampai tingkat manajer (Bagudek Tumanggong & Rosita Manawari Girsang, 2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi peraturan yang telah berlaku, bila ia merasa mendapat balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai pembedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antarlain:
- Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
 - Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apa lagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.


2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil
1	Ratna Dewi (2022)	Pengaruh Sertifikasi Guru, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Pada Unit Pelaksana Teknis (Upt) Dinas Pendidikan Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen	Kuantitatif	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Adalah 1). Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Faktor Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen Yaitu Sebesar 13,90%.
2	Asep Suherman (2021)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazard Islamic School	Kuantitatif	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan, Secara Parsial Kompetensi Dan Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru, Namun

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil
				Disiplin Kerja Tidak Signifikan Memengaruhi Kinerja Guru. Selanjutnya, Secara Simultan, Variabel Kompetensi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru.
3	Muhammad Rizal Hamzah, Muzakkir, Mardhiah, Lisnasari Andi Mattoliang, Ahmad Farham Majid (2023)	Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri Model Makassar	Kuantitatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Hubungan Antara Sertifikasi Guru Dan Kinerja Guru Berada Pada Kategori Sedang. Dengan Demikian, Disimpulkan Bahwa Terdapat Pengaruh Antara Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Di Mts Negeri Model Makassar.
4	Rahma Diana, Willa Murti Ningsih (2023)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Bener Meriah	Kuantitatif	Informasi Dan Referensi Bagi Kepala Sekolah Dan Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Bener Meriah Serta Sebagai Penambahan Khasanah Keilmuan. Ruang Lingkup Penelitian Ini Adalah Menganalisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Populasi Dalam Penelitian Ini Adalah Guru Pada


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil
				SMK Negeri 1 Bener Meriah, Sebanyak 47 Orang Dan Sampelnya Sebanyak 47 Orang. Pengumpulan Data Dilakukan Dengan Menggunakan Observasi Dan Kuisisioner.
5	Arif Afandi (2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kecamatan Lubuk Sikaping	Kuantitatif	Metode Penarikan Sampel Menggunakan Metode Total Sampling Dimana Populasi Dalam Penelitian Ini Dijadikan Sampel Penelitian. Pengujian Hipotesis Dihitung Dengan Program Smart Partial Least Square (PLS) 3. Dari Hasil Penelitian Ini Ditemukan Bahwa Kompetensi Tidak Berpengaruh Terhadap Etos Kerja, Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Etos Kerja, Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja, Kompetensi Berpengaruh
6	Nur Etikawati1, Undang Rosidin, R.Masykur (2023)	Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Pesisir Barat	Kuantitatif	Dari Hasil Pengolahan Data Telah Berhasil Ditemukan Jawaban Hipotesis Yakni Sebagai Berikut; Terdapat Pengaruh Kompetensi Guru (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y), Dengan Tingkat Pengaruh Sebesar 65 Persen. Terdapat


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil
				Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Dengan Tingkat Pengaruh Sebesar 59,5 Persen. Terdapat Pengaruh Kompetensi Guru (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Secara Bersama – Sama Terhadap Kinerja Guru (Y) Dengan Tingkat Pengaruh Sebesar 45 Persen. Berdasarkan Olah Data Analisis Melalui Uji Hipotesis Baik Secara Parsial Maupun Simultan Dinyatakan Bahwa Setiap Variabel Bebas Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikat Serta Terdapat Hal Yang Perlu Ditingkatkan Guna Meningkatkan Kinerja Guru Demi Tercapainya Tujuan Organisasi.
7	Ristianey, Edi Harapan, Destiniar (2021)	Pengaruh Guru Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru	Sertifikasi Kuantitatif	Hasil Penelitian Menunjukkan (1) Bahwa Sertifikasi Guru Dan Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru, (2) Sertifikasi Guru Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru, (3) Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru.
8	Nursalim,	<i>The Influence Of</i>	Kuantitatif	<i>The certification</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil
	Abdul Gofur Ahmad, Herwina Bahar (2024)	 Certif Comp Educa Discip Motivation On The Performance Of Kindergarten Heads In Islamic Kindergartens Throughout The City Of Serang	Work	<p>variable (X1) has a positive and significant influence on the performance variable (Y). The competency variable (X2) has a positive and significant effect on the discipline variable (Z). The competency variable (X2) has a positive and significant influence on the work motivation variable (Z2). The competency variable (X2) has a positive and significant effect on the performance variable (Y). The education variable (X3) has a positive and significant effect on the discipline variable (Z). The education variable (X3) has a positive and significant influence on the work motivation variable (Z2). The education variable (X3) has a positive and significant influence on the performance variable (Y). The discipline variable (Z) has a positive and significant effect on the performance variable (Y). The work motivation variable (Z2) positively and significantly affects</p>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil
9	Nining Suharti, Lantip Diat Prasojo (2024)	The influence of certification, motivation, and discipline on the performance of private primary school teachers	Kuantitatif	the performance variable (Y). The results shows that: (1) there was a positive and significant effect of teacher certification on teacher performance by 31.7% which was shown from the regression test with a sign value of $0.000 < 0.05$; (2) there was a positive and significant influence of motivation on teacher performance by 47.2% which was shown from the regression test with a sign value of $0.000 < 0.05$; (3) there was a positive and significant influence of work discipline on teacher performance by 54.7% which was shown from the regression test with a sign value of $0.000 < 0.05$; and (4) there was a positive and significant effect of certification, motiva

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil
10	Kosmara, Rasto (2016)	Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan: (1) kompetensi dan kinerja guru berada pada kategori tinggi; (2) kompetensi berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja guru baik guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi maupun yang sudah mengikuti sertifikasi profesi; dan (3) terdapat perbedaan kompetensi dan kinerja guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi dengan yang sudah mengikuti sertifikasi profesi
11	Fathorrasi (2023)	Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Guru Pada Ma Ibrahimy Wali Songo Situbondo Dengan Mediasi Variabel Motivasi Kerja	Kuantitatif	The results of the indirect effect hypothesis test show that the variable teacher competence on teacher performance with work motivation has a significant positive effect, work discipline on teacher performance with work motivation has a negative but insignificant effect

Protected by PDF Anti-Copy Free

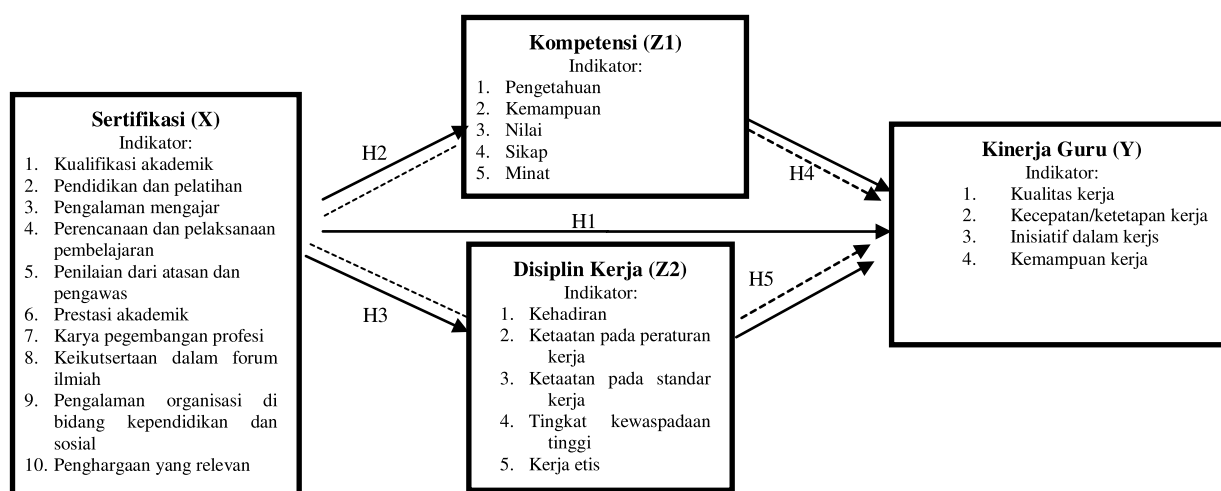
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil
12	Muhamad Sidi Nawawi	Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi Motivasi Dan Kesejahteraan Guru, Serta Pengaruh Ketiganya Terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Keuangan)	Kuantitatif	Hasil artikel literatur review ini mengungkapkan bahwa: 1) Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi guru; 2) Sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi guru; 3) Sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru; 4) Sertifikasi, kompetensi, motivasi dan kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Sumber data diolah 2024

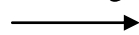
2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir untuk penelitian mengenai pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi dan disiplin kerja di Sekolah Dasar di Kota Lubuk Linggau dapat digambarkan dalam bentuk diagram atau deskripsi yang menghubungkan berbagai variabel dan hubungan antar variabel tersebut. Berikut adalah kerangka berpikir yang dapat digunakan (Sugiyono, 2024).

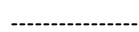


Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan :



Pengaruh langsung



Pengaruh tidak langsung

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis teoritis dalam penelitian ini adalah hipotesis sementara untuk penelitian mengenai pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi dan disiplin kerja, dengan uraian persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2024).

Hipotesis Sementara:

H1: Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau.

H2: Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kompetensi pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- H3:** Sertifikasi guru berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau.
- H4:** Kompetensi guru memoderasi pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau.
- H5:** Disiplin kerja guru memoderasi pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
BAB III

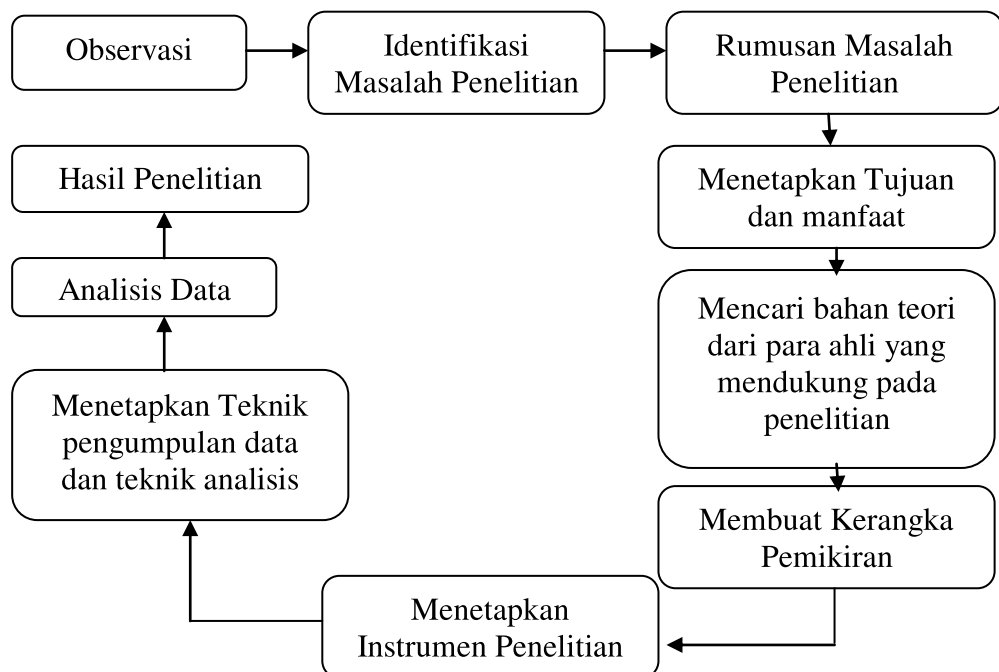
METODE PENELITIAN



3.1 Desain Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu kinerja, variabel bebas yaitu sertifikasi dan variabel moderasi yaitu kompetensi dan disiplin kerja. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Penelitian ini dilakukan dari Bulan September sampai dengan Februari 2025 pada Sekolah dasar Kota Lubuklinggau.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan kuisioner digital. teknik analisis data yang digunakan adalah partial least square (PLS) *software* yaitu smart PLS 3.0. adalah salah satu metoda statistika pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda kompilasi yang bermasalah terkait data spesifik (Haryono, 2017).



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2 Variable Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan hubungan antara tiga variabel, yang meliputi:

- a. Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang akan dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu percobaan. Dalam penelitian ini yang termaksud variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).
- b. Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat dalam suatu percobaan. Dalam penelitian ini yang termaksud dalam variabel independent yaitu Sertifikasi (X).
- c. Variabel moderasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi arah atau kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel moderasi yaitu Kompetensi (M1) dan Disiplin Kerja (M2)


3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya sebagai seorang guru atau pengajar dalam rangka mencapai tujuan secara baik. (Suherman, 2021).	1. Kualitas kerja 2. Kecepatan/Ketepatan 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi (Koswara, 2016):

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Variabel	Definisi	Indikator
2.	Sertifikasi	 <p>Sertifikasi merupakan uji kompetensi bagi calon guru yang ingin memperoleh pengakuan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesinya. Menyimpulkan bahwa standar kompetensi adalah sertifikat kompetensi pendidik, sertifikat sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru yang memenuhi persyaratan sebagai profesi seorang guru (Ristianey, Edi Harahap, 2021).</p>	<p>1. Kualifikasi akademik. 2. Pendidikan dan pelatihan. 3. Pengalaman mengajar. 4. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. 5. Penilaian dari atasan dan pengawas. 6. Prestasi akademik. 7. Karya pengembangan profesi. 8. Keikutsertaan dalam forum ilmiah. 9. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial 10. Penghargaan yang relevan. (Nawawi, 2022)</p>
3.	Kompetensi (M1)	<p>Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan (Suherman, 2021).</p>	<p>1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Nilai 4. Sikap 5. Minat (Situbondo, Situbondo, 2023)</p>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Variabel	Definisi	Indikator
4.	Disiplin kerja	Disiplin kerja merupakan tindakan seorang guru untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya kinerja guru yang diharapkan institusi (Situbondo et al., 2023).	1.Kehadiran 2.Ketaan pada peraturan 3.Ketaan pada standar kerja 4.Tingkat kewaspadaan tinggi 5.Kerja etis (Situbondo et al., 2023)

Sumber data diolah 2024

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari objek dan subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2024). Populasi pada penelitian ini adalah guru sekolah dasar yang menerima Sertifikasi di kota Lubuklinggau, dengan jumlah total sebanyak 459 orang

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dalam hal ukuran dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2024). Penentuan sampel menggunakan *puposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang ditetapkan untuk pengambilan sampel meliputi:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1) guru aktif yang mengajar di sekolah dasar berdasarkan data dapodik
- 2) guru yang telah m...sertifikasi
- 3) guru yang telah m...formulir secara digital melalui Google Formulir yang ter...m data Google Spreadsheet.

Ukuran responden dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10% (0,10). Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dari populasi sebanyak 459 orang, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan karakteristik populasi dengan tingkat presisi yang sesuai.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi (459)

e = margin or error (0,10)

Perhitungan :

1)Perhitungan nilai N = 459 dan e = 0,10:

$$n = \frac{459}{1 + 459 \cdot (0,10)^2}$$

2)Hitung e^2 $(0,10)^2 = 0,01$

3)Hitung penyebut: $1+459 \cdot 0,01= 1+4,59 = 5,59$

4)Hitung jumlah sampel :

$$n = \frac{459}{5,59} \approx 82,14$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah minimal sampel dalam penelitian ini adalah 82 responden



3.4 Sumber Data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung. Eksperimen dan survei adalah metode pengumpulan data primer yang paling umum digunakan dalam penelitian kuantitatif. Objek penelitian yaitu di Sekolah Dasar kota Lubuklinggau.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari lembaga atau instansi serta hasil studi kepustakaan yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti yang diambil dari referensi buku, jurnal penelitian serta artikel.

3.5 Metode pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Teknik pengambilan data dapat dilakukan dengan cara (Sugiyono, 2024) :

a. Observasi

Observasi merupakan gambaran yang jelas tentang objek penelitian diperoleh dengan mengamati secara cermat kondisi pengamatan dan mencatat secara cermat gejala-gejala yang terjadi pada subjek penelitian.

b. Kuesioner digital

Instrumen dirujuk sesuai dengan cara pengumpulan data. Tujuan kuesioner digital, yang mungkin berbentuk sejumlah pertanyaan tertulis, adalah untuk mengetahui lebih banyak tentang pengetahuan dan pengalaman responden.

c. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengambil data yang diperlukan dari sumber data, yaitu catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam instansi yang bersangkutan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif dan menggunakan kuesioner digital atau jenis pengujian data lainnya yang memerlukan pengujian. Tujuan uji coba dalam penelitian ini adalah untuk memilih instrumen dengan mengevaluasi reliabilitas dan validitasnya. Pernyataan dan pertanyaan terkait indikator adalah instrumen yang digunakan pada penelitian ini.

Setelah itu, jawaban instrumen diberi skor untuk menentukan hasil yang diinginkan sebagai berikut (Sugiyono, 2024) .

- | | | |
|------------------------|-------|--------|
| a. Sangat Tidak Setuju | (STS) | skor 1 |
| b. Tidak Setuju | (TS) | skor 2 |
| c. Netral | (N) | skor 3 |
| d. Setuju | (S) | skor 4 |
| e. Sangat Setuju | (SS) | skor 5 |

Tabel 3.2 Penelitian Instrumen

No	Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan
1	Kinerja Guru (Y)	1.Kualitas	2
		2.Kecepatan/Ketetapan	2
		3.Inisiatif	2
		4.Kemampuan	2
		5.Komunikasi	2
		(Suherman, 2021) Jumlah	10
2	Sertifikasi (X)	1. Kualifikasi	2
		2. Pendidikan dan pelatihan.	2
		3. Pengalaman	2
		4. Perencanaan	2
		5. Penilaian	2
		6.Prestasi akademik.	2
		7. Karya	2
		8. Keikutsertaan dalam forum ilmiah	2
		9. Pengalaman	2
		10. Penghargaan yang relevan.	2
		(Nawawi, 2022) Jumlah	20

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan
3	Kompetensi (M)	1. Pengetahuan	2
		2. Kemampuan	2
		3. Nilai	2
		4. Sikap	2
		5. Minat	2
		(Suherman, 2021) Jumlah	10
4	Disiplin (M2)	1. Kehadiran	2
		2. Ketaatan pada peraturan	2
		3. Ketaatan pada standar kerja	2
		4. Tingkat kewaspadaan tinggi	2
		5. Kerja etis	10
		(Situbondo et al., 2023) Jumlah	50
		Jumlah Keseluruhan	

Sumber data diolah 2024

3.7 Metode Analisis Data

Partial Least Square (PLS) adalah salah satu metode *ternative Structural Equation Modeling (SEM)* yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Terdapat dua pendekatan dalam *Structural Equation Modeling (SEM)*, yaitu SEM berbasis *covariance (Covariance Based-SEM)* disingkat CB-SEM dan SEM berbasis *variance (Variance Based-SEM)* (VB-SEM) disingkat VB-SEM dengan teknik *Partial Least Squares Path Modeling (PLS-PM)*. *Partial Least Square* disingkat PLS merupakan jenis analisis SEM yang berbasis komponen dengan sifat konstruk formatif. PLS pertama kali digunakan untuk mengolah data di bidang *econometrics* sebagai alternatif teknik SEM dengan dasar teori yang lemah. PLS hanya berfungsi sebagai alat analisis prediktor, bukan uji model (Haryono, 2017).

PLS-PM atau PLS-SEM kini telah menjadi alat analisis yang populer dengan banyaknya jurnal internasional atau penelitian ilmiah yang menggunakan metode ini. Dalam satu dekade terakhir, penggunaan SEM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

semakin meningkat tajam. Sebelum tahun 1990, diilustrasikan dalam penelitian bidang marketing hanya terdapat 10 penelitian yang menggunakan SEM. Namun pada periode 1995- 2007, lebih dari 2/3 dari keseluruhan artikel yang dipublikasikan dalam jurnal marketing internasional ternama menggunakan SEM. Perkembangan signifikan dalam penggunaan SEM juga terjadi dalam bidang lain seperti psikologi, sosiologi, manajemen dan akuntansi (Haryono,2017).

Semula PLS lebih banyak digunakan untuk studi bidang analytical, physical dan clinical chemistry. Disain PLS dimaksudkan untuk mengatasi keterbatasan analisis regresi dengan teknik OLS (*Ordinary Least Square*) ketika karakteristik datanya mengalami masalah, seperti : (1) ukuran data kecil, (2) adanya missing value, (3) bentuk sebaran data tidak normal, dan (4) adanya gejala multikolinearitas. OLS *regression* biasanya menghasilkan data yang tidak stabil apabila jumlah datayang terkumpul (sampel) sedikit, atau adanya missing values maupun multikolinearitas antar prediktor karena kondisi seperti ini dapat meningkatkan standard error dari koefisien yang diukur Haryono (2017).

PLS yang pada awalnya diberi nama NIPALS (*Non-linear Iterative Partial Least Squares*) juga dapat disebut sebagai teknik prediction-oriented. Pendekatan PLS secara khusus berguna juga untuk memprediksi *variable dependen* dengan melibatkan sejumlah besar *variable independen*. PLS selain digunakan untuk keperluan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), tetapi dapat juga digunakan untuk *Exploratory Factor Analysis* (EFA) ketika dasar teori konstruk atau model masih lemah. Pendekatan PLS bersifat Asymptotic Distribution Free (ADF), artinya data yang dianalisis tidak memiliki pola distribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio (Haryono,2017).

Pendekatan PLS lebih cocok digunakan untuk analisis yang bersifat prediktif dengan dasar teori yang lemah dan data tidak memenuhi asumsi SEM yang berbasis kovarian. Dengan teknik PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran variance berguna untuk dijelaskan. Teknik PLS

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 menggunakan iterasi algoritma yang terdiri dari serial PLS yang dianggap sebagai *model alternatif* *Covariance Based SEM (CB-SEM)*. Pada CB-SEM metode yang digunakan adalah *Maximum Likelihood (ML)* berorientasi pada teori yang menekankan transisi dari analisis *exploratory* ke *confirmatory*. PLS dimaksudkan untuk *causal-predictive analysis* dalam kondisi kompleksitas tinggi dan didukung teori yang lemah (Haryono,2017).

Seperti penjelasan di muka, metode PLS juga disebut teknik *prediction-oriented*. Pendekatan PLS secara khusus berguna untuk memprediksi *variable dependen* dengan melibatkan banyak *variable independen*. CB-SEM hanya mampu memprediksi model dengan kompleksitas rendah sampai menengah dengan sedikit indikator (Haryono,2017).

Sesuai dengan publikasi resmi penerbit *Smart PLS 3.0* di <http://www.smartpls.de>, *Smart PLS 3.0* mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a) *Partial least squares (PLS) path modeling algorithm (including consistent PLS)*
- b) *Ordinary least squares regression based on sumscores*
- c) *Advanced bootstrapping option*
- d) *Blindfolding*
- e) *Importance-performance matrix analysis (IPMA)*
- f) *Multi-group Analysis (MGA)*
- g) *Hierarchical component models (second-order models)*
- h) *Nonlinear relationships (e.g. quadratic effect)*
- i) *Confirmatory tetrad analysis (CTA)*
- j) *Finite mixture (FIMIX) segmentation*
- k) *Prediction-oriented segmentation (POS)*
- l) *and more...*

Analisis PLS digunakan untuk indikator pembentuk *variable laten* yang bersifat formatif, bukan reflektif. *Variable laten* dengan indikator

Protected by PDF Anti-Copy Free

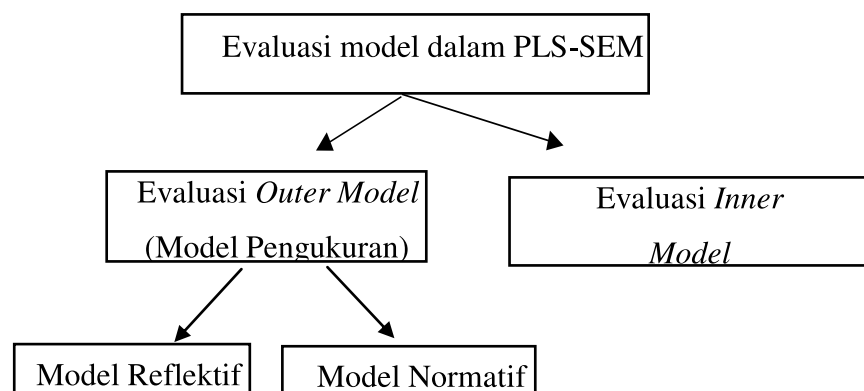
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 pembentuk yang bersifat formatif dalam bentuk komposit, misalnya Status
 Ekonomi Sosial diukur berdasarkan pembentuk indikator yang saling
mutually exclusive, pendidikan, pekerjaan dan pendapatan
 (Haryono,2017).

a. Estimasi Model dalam PLS-SEM

pendugaan parameter dalam PLS meliputi tiga tahap, yaitu: (1) menciptakan skor variabel laten dari *weight estimate*, (2) menaksir koefisien jalur (*path coefficient*) yang menghubungkan antar variabel laten dan menaksir *loading factor* (koefisien model pengukuran) yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya, dan (3) menaksir parameter lokasi. Analisis pada tahap ini berupa algoritma PLS yang berisi prosedur iterasi yang menghasilkan skor variabel laten (Haryono, 2017).

b. Evaluasi Model dalam PLS-SEM

Evaluasi model PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi *outer model* atau Model pengukuran (*measurement model*) dan evaluasi inner model atau model Stuktural (*structural measurment*). Evaluasi terhadap model pengukuran di kelompokkan menjadi evaluasi terhadap model reflektif dan formatif.



Gambar 3.2 Evaluasi Model dalam PLS-SEM

Sumber : Dari berbagai sumber dikembangkan oleh penulis.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi setiap model indikator reflektif meliputi pemeriksaan: (1) *individual item reliability*, (2) *internal consistency*, atau (3) *construct reliability*, dan (4) *average variance extracted* dan (5) *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikategorikan ke dalam *convergent validity*. *Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variable laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan *individual item reliability*, dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0,4. Dengan demikian, nilai *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono,2017).

Setelah kita mengvaluasi *individual item reliability* melalui nilai *standardized loading factor*, langkah selanjutnya kita melihat *internal consistency reliability* dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability (CR)*. *Composite Reliability (CR)* lebih baik dalam mengukur *internal consistency* dibandingkan *Cronbach's Alpha* dalam SEM karena CR tidak mengasumsikan kesamaan boot dari setiap indikator. *Cronbach's Alpha* cenderung menaksir lebih rendah *construct reliability* dibandingkan *Composite Reliability (CR)* (Haryono,2017).

Formula *Composite Reliability (CR)* adalah:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + (\sum \sigma^2)} \quad (\text{Haryono,2017})$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Interpretasi Composite Reliability (CR) sama dengan *Cronbach's Alpha* yang nilai batas ≥ 0.7 dapat diterima, dan nilai ≥ 0.8 sangat memuaskan. Selain itu, kriteria lain untuk *convergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variable manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variable manifest yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variable manifest terhadap konstruk latennya (Haryono, 2017)

Penggunaan AVE untuk suatu kriteria dalam menilai *convergent validity*. Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, *variable laten* dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Nilai AVE diperoleh dari penjumlahan kuadrat *loading factor* dibagi dengan error (Haryono,2017).

Formula *Average Variance Extracted (AVE)* adalah:

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \epsilon_i} \quad (\text{Haryono,2017})$$

Ukuran AVE juga dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score variable latent* dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability (CR)*. Jika semua indikator distandarkan, maka nilai AVE akan sama dengan rata-rata nilai *block communalities* (Haryono,2017).

Discriminant validity dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading*, kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk (atau membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstraknya). Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lainnya. Bila korelasi antara

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

indicator dengan konstruksinya lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk blok. Hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukurannya lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk (Haryono,2017).

Dilakukan untuk menguji validitas dan reabilitas alat pengumpulan data dengan menggunakan data utama secara keseluruhan. *Assesment of the measurement* model disebut juga dengan uji *outer* model yang pada prinsipnya menguji indikator terhadap variabel laten atau mengukur seberapa jauh indikator (*item*) dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator yang dipakai adalah *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reability* (Haryono,2017).

1) *Convergent validity*

Mengukur tingkat ketepatan dari item atau sekumpulan item dalam variabel terhadap apa yang ingin diukur. Indikator validitas ini diukur dengan nilai *factor loading* (FL), jika nilai FL lebih besar dari 0,7 maka item yang diukur tersebut dianggap valid. *Convergent Validity* dapat juga diukur dengan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE). AVE mengukur seberapa besar item-item yang dipakai untuk mengukur suatu *variabel converge* (bersatu atau berkorelasi) dibandingkan dengan item-item untuk mengukur variabel lain dalam suatu model (Haryono,2017).

2) *Discriminant Validity*

Mengukur seberapa besar item-item yang mengukur suatu variabel berbeda dengan item-item yang dipakai untuk mengukur variabel lain serta mengukur apakah item-item yang dipakai untuk mengukur suatu variabel secara tidak sengaja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengukur variabel lain yang tidak dituju untuk diukur. Kriteria yang dipakai untuk mengukur discriminant validity adalah nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap variabel dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu indikator dikatakan valid jika indikator suatu konstruk memiliki nilai korelasi terhadap konstruknya lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lain dan indikator dari discriminant validity juga dapat dilihat dari nilai AVE apabila nilai akar (*square root*) dari AVE setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antara dua variabel yang ada dalam model maka variabel tersebut telah memiliki *discriminant validity* (Haryono,2017).

3) Reliability

Dalam hal ini adalah internal consistency reliability yaitu mengukur seberapa besar variabel indikator meningkat pada saat variabel laten meningkat. Kriteria yang paling terkenal dipakai untuk mengukur *internal consistency* adalah *Cronbach's Alpha* (CA), alternatif lain selain CA yang bisa dipakai adalah *Composite Reliability* (CR). Nilai CA dan CR yang direkomendasikan sebagai tolak ukur adalah 0,7 untuk *exploratory research* dan di atas 0,8 untuk penelitian yang lebih *advance* (Haryono, 2017).

c. Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Setelah mengevaluasi model pengukuran konstruk/variabel, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural atau *outer model*. Langkah pertama adalah mengevaluasi model struktural dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat pada t test atau C.R

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* atau *resampling method* (Haryono,2017).

Langkah PDF adalah mengevaluasi nilai R^2 . Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R *regrest linear*, yaitu besarnya variability variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin (1998) dalam Yamin dan Kurniawan (2011:21) kriteria R^2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu: nilai R^2 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang (*moderate*) dan lemah (*weak*). Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan effect size f . Formulasi effect size f adalah:

$$Effect\ Size\ f^2 = \frac{R^2\ Included - R^2\ Excluded}{1 - R^2\ Included} \quad (Haryono,2017)$$

Dimana $R^2\ included$ dan $R^2\ excluded$ adalah R^2 dari variabel laten endogan yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dalam model. Menurut Cohen (1985) dalam Yamin dan Kurniawan (2011:21) *Effect Size f* yang disarankan adalah 0.02, 0.15 dan 0.35 $\lambda\alpha\rho\epsilon\iota\sigma$ variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada fevel struktural (Haryono,2017).

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan Goadest of F (GOE) GOF indeks merupakan ukuran tunggal untuk menvalidas performa gabungan antara del pengukuran dan model struktural. Nilu GoF ini diperoleh cari averite comensales and han dengan nilai R^2 model. Formula GOF index:

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2} \quad (Haryono,2017)$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dimana R^2 bergaris di atas adalah average communalities dan R^2 bergaris di bawah adalah nilai rata-rata model R. Nilai GOF terbentang antara 0,1 dengan interpretasi nilai-nilai: 0,1 (Gof kecil), 0,25 (Gof sedang) dan 0,36 (Gof besar).

Pengujian lain dalam pengukuran struktural adalah Q predictive relevance yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Hasil Q predictive relevance dikatakan baik jika nilainya yang menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya (Haryono,2017).

Seperti analisis menggunakan CB-SEM, analisis dengan PLS-SEM juga menggunakan dua tahapan penting. yaitu measurement model dan structural model. Data dalam measurement model dievaluasi untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya (Haryono, 2017).

Bagian dari measurement model terdiri dari; (1) *individual loading* dari setiap item pertanyaan, (2) *internal composite reliability* (ier), (3) *average variance extracted* (ave), dan (4) *discriminant validity*.

Apabila data memenuhi syarat dalam measurement model, maka tahap selanjutnya adalah mengevaluasi structural model. Dalam structural model hipotesis diuji melalui signifikansi dari: (1) *path coefficient*, (2) *t-statistic*, dan (3) *r-squared value* (Haryono,2017)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Kota Lubuklinggau



b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan September 2024 sampai dengan bulan Februari 2025 rinciannya rencana jadwal kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.3 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis kegiatan	Waktu pelaksanaan					
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan judul						
2	Pengajuan dan revisi proposal						
3	Seminar proposal						
4	Revisi setelah seminar proposal						
5	Pengajuan dan revisi						
6	Pengumpulan data						
7	Pengelola data						
8	Pengajuan BAB IV dan V						
9	Revisi IV dan V						
10	Ujian komperensi						

Sumber data diolah 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PDF

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Geografis

Kota Lubuklinggau terletak di bagian selatan Provinsi Sumatera Selatan dan berfungsi sebagai ibu kota Kabupaten Musi Rawas. Kota ini memiliki luas wilayah 2.449,03 km² dan dibagi menjadi beberapa kecamatan yang meliputi kecamatan Lubuklinggau Timur, Lubuklinggau Barat, Lubuklinggau Selatan, dan Lubuklinggau Utara. Jarak antar kecamatan cukup dekat dan dapat ditempuh dengan kendaraan dalam waktu kurang lebih 15 hingga 30 menit.

Kota Lubuklinggau memiliki akses yang mudah menuju berbagai wilayah di Kabupaten Musi Rawas, sehingga mendukung penyebaran fasilitas pendidikan yang merata. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, Kota Lubuklinggau memiliki 85 Sekolah Dasar (SD) Negeri, yang tersebar di seluruh kecamatan, dengan jumlah guru sebanyak 1.541 orang. Masing-masing SD di kota ini memiliki karakteristik dan kebutuhan pendidikan yang berbeda, yang menjadi objek penelitian dalam menganalisis pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru.

4.1.2 Demografi

1. Keadaan Penduduk

Kota Lubuklinggau memiliki jumlah penduduk sekitar 300.000 jiwa pada tahun 2023. Penduduknya tersebar di 4 kecamatan utama, dengan mayoritas berusia produktif. Sebagian besar penduduk bekerja di sektor perdagangan, pertanian, dan jasa. Jumlah murid di 85 Sekolah Dasar Negeri di kota ini mencapai 20.331 jiwa, mencerminkan pentingnya pendidikan dasar di daerah ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Agama

Mayoritas penduduk Kota Lubuklinggau menganut agama Islam. Selain itu, ada penduduk yang menganut agama Kristen, Katolik, dan Buddha. Mereka berasal dari suku Jawa, Batak, dan Tionghoa. Keragaman agama ini mempengaruhi kehidupan sosial dan pendidikan di kota ini.

3. Keadaan Pendidikan

Kota Lubuklinggau memiliki 85 Sekolah Dasar Negeri dengan jumlah guru sekitar 1.541 orang. Pendidikan dasar di kota ini memiliki partisipasi yang tinggi, dengan jumlah murid mencapai 20.331 jiwa pada tahun 2023. Pendidikan dasar menjadi fokus utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kota ini.

4.1.3 Visi dan Misi Dinas Pendidikan

1. Visi

Mewujudkan sumber daya manusia yang berakhlak, berkualitas dan berkarakter

2. Misi

Adapun misi pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

- a. Meningkatkan akses pendidikan
- b. Meningkatkan mutu pendidikan
- c. Meningkatkan kelestarian nilai budaya
- d. Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur pendidikan

4.1.4 Deskripsi Data Responden

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau selama 6 (enam) bulan, kuisioner ini diajukan tentang pengaruh Sertifikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Kompetensi dan Disiplin Kerja sebagai variabel moderasi sampel terdiri dari 82 Responden yang merupakan seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.1 Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Laki-laki		44
Perempuan	46	56
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan data responden sebanyak 82 Responden, maka dapat diketahui bahwa deskriptif data responden berdasarkan jenis kelamin, laki- laki sebanyak 36 atau sebesar 44%, dan perempuan sebanyak 46 responden atau sebesar 56%. maka dengan demikian dapat diketahui bahwa responden lebih dominan laki-laki.

Tabel 4.2 Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SMA	0	0
DIII	0	0
S1	80	98
S2	2	2
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan data responden sebanyak 82 Responden, maka dapat diketahui bahwa deskriptif data responden berdasarkan Pendidikan Terakhir, diketahui SMA sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, berpendidikan DIII sebanyak 0 responden atau sebesar 0%, berpendidikan S1 sebanyak 80 responden atau sebesar 98% dan berpendidikan S2 sebanyak 2 responden atau sebesar 2%. maka dominan pendidikan terakhir responden S1.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.3 Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia

Data Responden Berdasarkan Usia		
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
26 – 30 Tahun	26	32
41-40 Tahun	25	30
>41 Tahun	31	38
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan data responden sebanyak 82 Responden, maka dapat diketahui bahwa deskriptif data responden berdasarkan Usia, berusia 26-30 responden sebanyak 26 atau sebesar 32%, usia 31-40 sebanyak 25 responden atau sebesar 30% dan berusia >41 tahun sebanyak 31 responden atau sebesar 38%, maka dominan usia responden >41 tahun.

Tabel 4.4 Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja		
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
2- 5 Tahun	24	29
>5 Tahun	58	71
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan data responden sebanyak 82 Responden, maka dapat diketahui bahwa deskriptif data responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa masa kerja 2-5 tahun sebanyak 24 responden atau sebesar 29% dan memiliki masa kerja >5 tahun sebanyak 58 responden atau sebesar 71%. maka dominan masa kerja responden adalah >5 Tahun.

2. Frekuensi Jawaban Responden

Merupakan analisis non statistic diimana analisis berupa deskriptif yang untuk mengetahui Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau dengan Kompetensi dan Disiplin Kerja sebagai variabel Moderasi Dalam penelitian ini analisis kuantitatif yang digunakan peneliti dengan menggunakan metode deskriptif melalui

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bantuan SMART PLS 4 . Untuk masing-masing responden jawaban

responden diberi skor sebagai berikut:

SS (Sangat Setuju) dengan nilai = 5

S (Setuju) dengan nilai = 4

RR (Kurang Setuju) dengan nilai = 3

TS (Tidak Setuju) dengan nilai = 2

STS (Sangat Tidak Setuju) nilai = 1

a. Variabel Sertifikasi

Tabel 4.5 Pernyataan Pertama Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	34	41
Setuju (S)	23	28
Kurang Setuju (RR)	3	4
Tidak Setuju (TS)	10	12
Sangat Tidak Setuju (STS)	12	15
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan pertama dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 34 atau sebesar 41%, jawaban setuju sebanyak 23 atau sebesar 28%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 3 atau sebesar 4%, jawaban tidak setuju sebanyak 10 atau sebesar 12%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 12 atau sebesar 15%.

Tabel 4.6 Pernyataan Kedua Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	26	32
Setuju (S)	24	29
Kurang Setuju (RR)	7	9
Tidak Setuju (TS)	21	26
Sangat Tidak Setuju (STS)	4	5
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kedua dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 26 atau sebesar 32%, jawaban setuju sebanyak 24 atau sebesar 29%, Kurang Setuju sebanyak 7 atau sebesar 9%, jawaban tidak setuju sebanyak 21 atau sebesar 26%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 atau sebesar 5%.

Tabel 4.7 Pernyataan Ketiga Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	34	41
Setuju (S)	43	52
Kurang Setuju (RR)	5	6
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan ketiga dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 34 atau sebesar 41%, jawaban setuju sebanyak 43 atau sebesar 52%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 5 atau sebesar 6%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.8 Pernyataan Keempat Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	47	57
Setuju (S)	29	35
Kurang Setuju (RR)	6	7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan keempat dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 47 atau sebesar 57%, jawaban setuju sebanyak 29 atau sebesar 35%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 6 atau sebesar

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.9 Pernyataan Lima Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	50	61
Setuju (S)	23	28
Kurang Setuju (RR)	9	11
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kelima dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 50 atau sebesar 61%, jawaban setuju sebanyak 23 atau sebesar 28%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 9 atau sebesar 11%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.10 Pernyataan Keenam Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	51	62
Setuju (S)	28	34
Kurang Setuju (RR)	2	2
Tidak Setuju (TS)	1	1
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan keenam dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 51 atau sebesar 62%, jawaban setuju sebanyak 28 atau sebesar 34%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.11 Pernyataan Ketujuh Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	49	60
Setuju (S)	30	37
Kurang Setuju (R)	2	2
Tidak Setuju (TS)	1	1
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan ketujuh dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 12 atau sebesar 25.5%, jawaban setuju sebanyak 30 atau sebesar 63.9%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 4 atau sebesar 8.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2.1%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.12 Pernyataan Kedelapan Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	49	60
Setuju (S)	31	38
Kurang Setuju (RR)	2	2
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kedelapan dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 49 atau sebesar 60%, jawaban setuju sebanyak 31 atau sebesar 38%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.13 Pernyataan Kesembilan Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	47	57
Setuju (S)	33	40
Kurang Setuju (RR)	2	2
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kesembilan dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 47 atau sebesar 57%, jawaban setuju sebanyak 33 atau sebesar 40%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.14 Pernyataan Kesepuluh Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	36	44
Setuju (S)	43	52
Kurang Setuju (RR)	3	4
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kesepuluh dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 36 atau sebesar 44%, jawaban setuju sebanyak 43 atau sebesar 52%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 3 atau sebesar 4%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.15 Pernyataan Kesebelas Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (S)	24	29
Setuju (S)	46	56
Kurang Setuju (R)	12	15
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kesebelas dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 29%, jawaban setuju sebanyak 46 atau sebesar 56%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 12 atau sebesar 15%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.16 Pernyataan Kedua Belas Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	27	33
Setuju (S)	47	57
Kurang Setuju (RR)	8	10
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kedua belas dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 27 atau sebesar 33%, jawaban setuju sebanyak 47 atau sebesar 57%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 8 atau sebesar 10%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.17 Pernyataan Ketiga Belas Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	27	33
Setuju (S)	44	54
Kurang Setuju (RR)	9	11
Tidak Setuju (TS)	2	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan ketiga belas dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 27 atau sebesar 33%, jawaban setuju sebanyak 44 atau sebesar 54%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 9 atau sebesar 11%, jawaban tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.18 Pernyataan Keempat Belas Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	24	29
Setuju (S)	45	55
Kurang Setuju (RR)	13	16
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan keempat belas dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 29%, jawaban setuju sebanyak 45 atau sebesar 55%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 13 atau sebesar 16%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.19 Pernyataan Kelima Belas Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawab</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	22	27
Setuju (S)	49	60
Kurang Setuju (RR)	11	13
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kelima belas dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 22 atau sebesar 27%, jawaban setuju sebanyak 49 atau sebesar 60%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 11 atau sebesar 13%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.20 Pernyataan Enam Belas Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	24	29
Setuju (S)	46	56
Kurang Setuju (RR)	12	15
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kesebelas dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 29%, jawaban setuju sebanyak 46 atau sebesar 56%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 12 atau sebesar 15%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.21 Pernyataan Tujuh Belas Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawab</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	27	33
Setuju (S)	47	57
Kurang Setuju (RR)	8	10
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kedua belas dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 27 atau sebesar 33%, jawaban setuju sebanyak 47 atau sebesar 57%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 8 atau sebesar 10%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.22 Pernyataan Delapan Belas Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	27	33
Setuju (S)	44	54
Kurang Setuju (RR)	9	11
Tidak Setuju (TS)	2	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan ketiga belas dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 27 atau sebesar 33%, jawaban setuju sebanyak 44 atau sebesar 54%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 9 atau sebesar 11%, jawaban tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.23 Pernyataan Sembilan Belas Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawab</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	24	29
Setuju (S)	45	55
Kurang Setuju (RR)	13	16
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan keempat belas dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 29%, jawaban setuju sebanyak 45 atau sebesar 55%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 13 atau sebesar 16%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.24 Pernyataan Dua Puluh Variabel Sertifikasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	24	29
Setuju (S)	47	57
Kurang Setuju (RR)	11	13
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kelima belas dalam variabel Sertifikasi (X1). Jawaban sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 29%, jawaban setuju sebanyak 47 atau sebesar 57%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 11 atau sebesar 13%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
b. Variabel Kompetensi

Tabel 4.25 Pernyataan Pertama Variabel Kompetensi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	30	37
Setuju (S)	43	52
Kurang Setuju (RR)	9	11
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan pertama dalam variabel Kompetensi (Z1) Jawaban sangat setuju sebanyak 30 atau sebesar 37%, jawaban setuju sebanyak 43 atau sebesar 52%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 9 atau sebesar 11%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.26 Pernyataan Kedua Variabel Kompetensi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	37	45
Setuju (S)	42	51
Kurang Setuju (RR)	3	4
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kedua dalam variabel Kompetensi (Z1) Jawaban sangat setuju sebanyak 37 atau sebesar 45%, jawaban setuju sebanyak 42 atau sebesar 51%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 3 atau sebesar 4%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.27 Pernyataan Ketiga Variabel Kompetensi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	27	33
Setuju (S)	49	60
Kurang Setuju (RR)	5	7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan ketiga dalam variabel Kompetensi (Z1) Jawaban sangat setuju sebanyak 10 atau sebesar 21.3%, jawaban setuju sebanyak 29 atau sebesar 61.7%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 8 atau sebesar 17.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.28 Pernyataan Keempat Variabel Kompetensi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	30	37
Setuju (S)	43	52
Kurang Setuju (RR)	9	11
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan keempat dalam variabel Kompetensi (Z1) Jawaban sangat setuju sebanyak 30 atau sebesar 37%, jawaban setuju sebanyak 43 atau sebesar 52%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 9 atau sebesar 11%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.29 Pernyataan Kelima Variabel Kompetensi

<i>Alternative Jaw</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	31	38
Setuju (S)	48	59
Kurang Setuju (RR)	2	2
Tidak Setuju (TS)	1	1
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kelima dalam variabel Kompetensi (Z1) Jawaban sangat setuju sebanyak 31 atau sebesar 38%, jawaban setuju sebanyak 48 atau sebesar 59%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.30 Pernyataan Keenam Variabel Kompetensi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	29	35
Setuju (S)	50	61
Kurang Setuju (RR)	2	2
Tidak Setuju (TS)	1	1
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan keenam dalam variabel Kompetensi (Z1) Jawaban sangat setuju sebanyak 29 atau sebesar 35%, jawaban setuju sebanyak 50 atau sebesar 61%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.31 Pernyataan Ketujuh Variabel Kompetensi

<i>Alternative Jawab</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	39	48
Setuju (S)	41	50
Kurang Setuju (RR)	2	2
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan ketujuh dalam variabel Kompetensi (Z1) Jawaban sangat setuju sebanyak 39 atau sebesar 48%, jawaban setuju sebanyak 41 atau sebesar 50%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.32 Pernyataan Kedelapan Variabel Kompetensi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	37	45
Setuju (S)	43	52
Kurang Setuju (RR)	2	2
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kedelapan dalam variabel Kompetensi (Z1) Jawaban sangat setuju sebanyak 37 atau sebesar 45%, jawaban setuju sebanyak 43 atau sebesar 52%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.33 Pernyataan Kesembilan Variabel Kompetensi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	36	44
Setuju (S)	43	52
Kurang Setuju (RR)	3	4
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kesembilan dalam variabel Kompetensi (Z1) Jawaban sangat setuju sebanyak 36 atau sebesar 44%, jawaban setuju sebanyak 43 atau sebesar 52%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 3 atau sebesar 4%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.34 Pernyataan Kesepuluh Variabel Kompetensi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	39	48
Setuju (S)	41	50
Kurang Setuju (RR)	2	2
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kedelapan dalam variabel Kompetensi (Z1) Jawaban sangat setuju sebanyak 39 atau sebesar 48%, jawaban setuju sebanyak 41 atau sebesar 50%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Variabel Disiplin Kerja (Z2)

Tabel 4.35 Pernyataan Pertama Variabel Disiplin Kerja (Z2)

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	22	27
Setuju (S)	49	60
Kurang Setuju (RR)	11	13
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan pertama dalam variabel Disiplin Kerja (Z2). Jawaban sangat setuju sebanyak 22 atau sebesar 27%, jawaban setuju sebanyak 49 atau sebesar 60%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 11 atau sebesar 13%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.36 Pernyataan Kedua Variabel Disiplin Kerja (Z2)

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	22	27
Setuju (S)	52	63
Kurang Setuju (RR)	8	10
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kedua dalam variabel Disiplin Kerja (Z2). Jawaban sangat setuju sebanyak 22 atau sebesar 27%, jawaban setuju sebanyak 52 atau sebesar 63%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 8 atau sebesar 10%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.37 Pernyataan Ketiga Variabel Disiplin Kerja (Z2)

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	28	34
Setuju (S)	45	55
Kurang Setuju (RR)	9	11
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan ketiga dalam variabel Disiplin Kerja (Z2). Jawaban sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 34%, jawaban setuju sebanyak 45 atau sebesar 55%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 9 atau sebesar 11%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.38 Pernyataan Keempat Variabel Disiplin Kerja (Z2)

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	24	29
Setuju (S)	44	54
Kurang Setuju (RR)	14	17
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan keempat dalam variabel Disiplin Kerja (Z2). Jawaban sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 29%, jawaban setuju sebanyak 44 atau sebesar 54%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 14 atau sebesar 17%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.39 Pernyataan Kelima Variabel Disiplin Kerja (Z2)

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	25	30
Setuju (S)	48	59
Kurang Setuju (RR)	9	11
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kelima dalam variabel Disiplin Kerja (Z2). Jawaban sangat setuju sebanyak 25 atau sebesar 30%, jawaban setuju sebanyak 48 atau sebesar 59%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 9 atau sebesar 11%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.40 Pernyataan Keenam Variabel Disiplin Kerja (Z2)

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	15	18
Setuju (S)	53	65
Kurang Setuju (RR)	13	16
Tidak Setuju (TS)	1	1
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan keenam dalam variabel Disiplin Kerja (Z2). Jawaban sangat setuju sebanyak 15 atau sebesar 18%, jawaban setuju sebanyak 53 atau sebesar 65%, jawaban Ragu- ragu sebanyak 13 atau sebesar 16%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.41 Pernyataan Ketujuh Variabel Disiplin Kerja (Z2)

<i>Alternative Jawab</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	29	35
Setuju (S)	50	61
Kurang Setuju (RR)	3	4
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan ketujuh dalam variabel Disiplin Kerja (Z2). Jawaban sangat setuju sebanyak 29 atau sebesar 35%, jawaban setuju sebanyak 50 atau sebesar 61%, jawaban Ragu- ragu sebanyak 3 atau sebesar 4%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.42 Pernyataan Kedelapan Variabel Disiplin Kerja (Z2)

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	26	32
Setuju (S)	51	62
Kurang Setuju (RR)	4	5
Tidak Setuju (TS)	1	1
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kedelapan dalam variabel Disiplin Kerja (Z2). Jawaban sangat setuju sebanyak 26 atau sebesar 32%, jawaban setuju sebanyak 51 atau sebesar 62%, jawaban Ragu- ragu sebanyak 4 atau sebesar 5%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.43 Pernyataan Kesembilan Variabel Disiplin Kerja (Z2)

<i>Alternative Jawab</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	5	32
Setuju (S)	52	63
Kurang Setuju (RR)	6	6
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kesembilan dalam variabel Disiplin Kerja (Z2). Jawaban sangat setuju sebanyak 25 atau sebesar 32%, jawaban setuju sebanyak 52 atau sebesar 63%, jawaban Ragu- ragu sebanyak 6 atau sebesar 6%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.44 Pernyataan Kesembilan Variabel Disiplin Kerja (Z2)

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	25	30
Setuju (S)	50	61
Kurang Setuju (RR)	7	9
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kesembilan dalam variabel Disiplin Kerja (Z2). Jawaban sangat setuju sebanyak 25 atau sebesar 30%, jawaban setuju sebanyak 50 atau sebesar 61%, jawaban Ragu- ragu sebanyak 7 atau sebesar 9%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.45 Pernyataan Pertama Variabel Kinerja Guru

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	26	32
Setuju (S)	46	56
Kurang Setuju (RR)	10	12
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan pertama dalam variabel Kinerja Guru (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 26 atau sebesar 32%, jawaban setuju sebanyak 46 atau sebesar 56%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 10 atau sebesar 12%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.46 Pernyataan Kedua Variabel Kinerja Guru

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	27	33
Setuju (S)	44	54
Kurang Setuju (RR)	9	11
Tidak Setuju (TS)	2	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kedua dalam variabel Kinerja Guru (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 27 atau sebesar 33%, jawaban setuju sebanyak 44 atau sebesar 54%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 9 atau sebesar 11%, jawaban tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.47 Pernyataan Ketiga Variabel Kinerja Guru

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	39	39
Setuju (S)	49	60
Kurang Setuju (RR)	1	1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan ketiga dalam variabel Kinerja Guru (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 32 atau sebesar 39%, jawaban setuju sebanyak 49 atau sebesar 60%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 1 atau sebesar 1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.48 Pernyataan Keempat Variabel Kinerja Guru

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	29	35
Setuju (S)	47	57
Kurang Setuju (RR)	4	5
Tidak Setuju (TS)	2	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan keempat dalam variabel Kinerja Guru (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 29 atau sebesar 35%, jawaban setuju sebanyak 47 atau sebesar 57%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 4 atau sebesar 5%, jawaban tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.48 Pernyataan Kelima Variabel Kinerja Guru

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	25	30
Setuju (S)	52	63
Kurang Setuju (RR)	5	6
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kelima dalam variabel Kinerja Guru (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 25 atau sebesar 30%, jawaban setuju sebanyak 52 atau sebesar 63%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 5 atau sebesar 6%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.49 Pernyataan Keenam Variabel Kinerja Guru

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	25	30
Setuju (S)	49	60
Kurang Setuju (RR)	8	10
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan keenam dalam variabel Kinerja Guru (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 25 atau sebesar 30%, jawaban setuju sebanyak 49 atau sebesar 60%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 8 atau sebesar 10%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.50 Pernyataan Ketujuh Variabel Kinerja Guru

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	28	34
Setuju (S)	43	52
Kurang Setuju (RR)	11	13
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan ketujuh dalam variabel Kinerja Guru (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 34%, jawaban setuju sebanyak 43 atau sebesar 52%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 11 atau sebesar 13%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.51 Pernyataan Kedelapan Variabel Kinerja Guru

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	35	43
Setuju (S)	43	52
Kurang Setuju (RR)	2	2
Tidak Setuju (TS)	2	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kedelapan dalam variabel Kinerja Guru (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 35 atau sebesar 43%, jawaban setuju sebanyak 43 atau sebesar 52%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, jawaban tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.52 Pernyataan Kesembilan Variabel Kinerja Guru

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	24	29
Setuju (S)	45	55
Kurang Setuju (RR)	11	13
Tidak Setuju (TS)	2	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kesembilan dalam variabel Kinerja Guru (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 29%, jawaban setuju sebanyak 45 atau sebesar 55%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 11 atau sebesar 13%, jawaban tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 2%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Tabel 4.53 Pernyataan Kesepuluh Variabel Kinerja Guru

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	25	30
Setuju (S)	44	54
Kurang Setuju (RR)	13	16
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	82	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025, SMART PLS 4

Berdasarkan diatas hasil analisis deskriptif diatas untuk pertanyaan kesepuluh dalam variabel Kinerja Guru (Y). Jawaban sangat setuju sebanyak 25 atau sebesar 30%, jawaban setuju sebanyak 44 atau sebesar 54%, jawaban Kurang Setuju sebanyak 13 atau sebesar 16%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Pengujian Model Struktur (Outer Model)

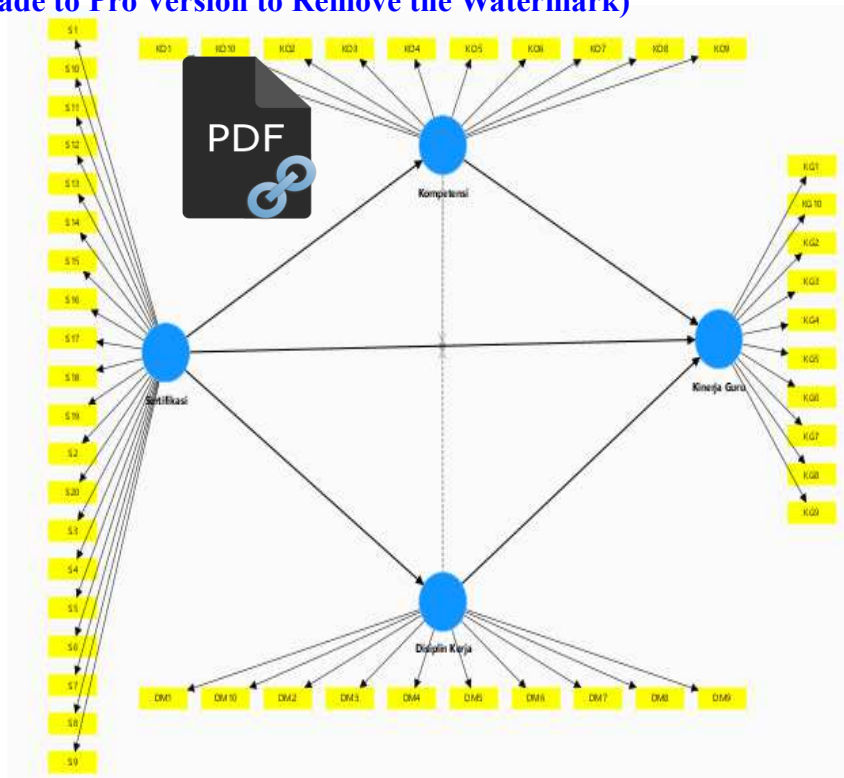
Analisis *Outer Model* mendefinisikan bagaimana setiap Indikator berhubungan dengan Variabel Latenya. Uji yang dilakukan pada Outer Model yaitu:

1. *Convergent Validity*. Nilai *Convergent Validity* merupakan Nilai Loading Faktor pada Variabel Laten dengan Indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0.6, sebagai batasan minimal dari loading factor.
2. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan Nilai Cross Loading Factor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki Diskriminan memadai, dengan cara membandingkan Nilai Loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan Nilai Loading konstruk yang lain.
3. *Average Variance Extrated (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka > 0.5 .
4. *Compisite Reliability*. Data yang memiliki Compisite Reliability > 0.7 dengan demikian Data tersebut mempunyai Reliabilitas yang tinggi.
5. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.6 untuk semua konstruk.

Berikut pengujian *First Order* Konstruk dimana pengujiannya akan melalui satu jenjang yaitu Analisis dilakukan dari Konstruk Laten dimensi ke Indikator-indikatornya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.1 *First Order Confirmatory Factor Analysis*

Dari Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa *First Order* Konstruksi Disiplin Kerja diukur dengan dengan Indikator DK1-SK10. *First Order* Konstruksi Konflik Kerja diukur dengan dengan Indikator KO1-KO10. *First Order* Konstruksi Sertifikasi diukur dengan dengan Indikator S1-S20.. Dan *First Order* Konstruksi Kinerja Guru diukur dengan dengan Indikator KG1-KG10.

4.2.2 Hasil Uji Validitas

Berikut adalah beberapa pengujian uji validasi yang dijelaskan dibawah ini :

a. Uji *Convergent Validity* Sebelum Modifikasi

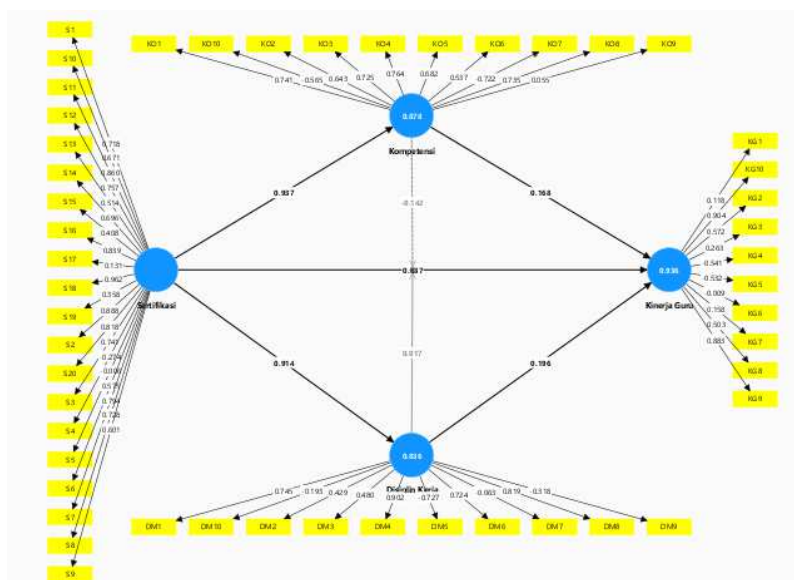
Uji validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS4. Dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Role of thumb yang biasanya digunakan untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menilai validitas konvergen yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masing-masing harus diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (Ghozali & Latan, 2015:74)

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 4. Berikut ini merupakan skema model program PLS dibawah ini :



Gambar 4.2 Output Pengujian Outer

Berdasarkan gambar 4.2, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.53 Nilai Outer Loading

Variabel	Dimensi	Kinerja Guru	Kompetensi	Sertifikasi
DM1	0.515			
DM10	0.318			
DM2	0.429			
DM3	0.480			
DM4	0.902			
DM5	-0.727			
DM6	0.724			
DM7	-0.063			
DM8	0.819			
DM9	-0.318			
KG1		0.118		
KG10		0.904		
KG2		0.572		
KG3		0.263		
KG4		-0.541		
KG5		-0.532		
KG6		-0.009		
KG7		0.158		
KG8		0.503		
KG9		0.883		
KO1			0.741	
KO10			-0.565	
KO2			0.643	
KO3			0.725	
KO4			0.764	
KO5			0.682	
KO6			0.537	
KO7			-0.722	
KO8			0.735	
KO9			0.055	
S1				0.718
S10				0.671
S11				0.860
S12				0.757
S13				0.514
S14				0.696
S15				0.408
S16				0.839
S17				0.131
S18				0.962

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variabel	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	Kompetensi	Sertifikasi
S19				0.358
S2				0.888
S20				0.818
S3				0.741
S4				-0.274
S5				-0.006
S6				0.575
S7				0.794
S8				0.728
S9				0.601

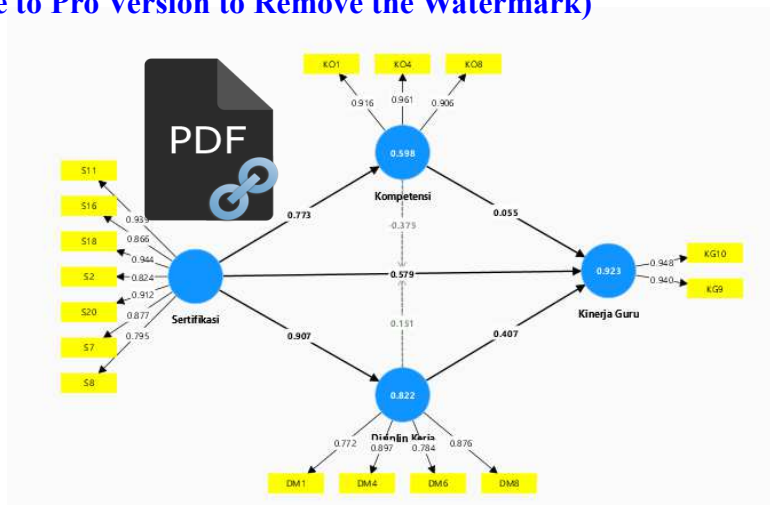
Sumber: Olah Data Smart PLS 4

Dapat terlihat bahwa terdapat beberapa pernyataan yang tidak valid seperti pada variable disiplin kerja (DM) memiliki data diantaranya DM10 (-0,193), DM2 (0,429), DM3 (0,480), DM5 (-0,727), DM7 (-0,063) dan DM9 (-0,318), untuk variable kinerja guru diantaranya data tidak valid seperti KG1 (0,118), KG2 (0,572), KG3 (0,263), KG4 (-0,541), KG5 (-0,532), KG6 (-0,009), KG7 (0,158), KG8 (0,503). Pada variable Kompetensi terdapat data seperti KO10 (-0,565), KO2 (0,643), KO5 (0,682), KO6 (0,537), KO7 (-0,722), KO9 (0,055) dan Variabel Sertifikasi memiliki data tidak valid meliputi SO10, S13 (0,514), S14 (0,696), S5 (0,408), S17 (0,131), S19 (0,358), S4 (-0,274), S5 (-0,006), S6 (0,575), dan S9 (0,601).

b. Uji *Convergent Validity* Setelah Modifikasi

Hasil kalkulasi dari skema model *SmartPLS* setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai *loading* faktor dieliminasi atau di hapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai *loading* faktor indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0.6 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *discrimant validity*.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.3 Output Outer Model PLS Modifikasi

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.54 Nilai *Outer* Setelah modifikasi

Variabel	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	Kompetensi	Sertifikasi
DM1	0.772			
DM4	0.897			
DM6	0.784			
DM8	0.876			
KG10		0.948		
KG9		0.940		
KO1			0.916	
KO4			0.961	
KO8			0.906	
S11				0.939
S16				0.866
S18				0.944
S2				0.824
S20				0.912
S7				0.877
S8				0.795

Sumber: Olah Data Smart PLS 4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil pengolahan data dengan Smart PLS yang terlihat pada gambar 4.3 dan tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator-indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0.6 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergen validity*. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai *Outer Loading* atau *Loading Factor*. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergen Validity* dalam kategori baik apabila nilai *Outer Loading* > 0,6 (Ghozali & Latan, 2015).

Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extrated* (AVE). Berikut ialah nilai dari *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

1) Nilai *Loading Factor*

Tabel 4.57 Nilai Loading Factor

Indikator Variabel	Outer loadings
DM1 <- Disiplin Kerja	0.772
DM4 <- Disiplin Kerja	0.897
DM6 <- Disiplin Kerja	0.784
DM8 <- Disiplin Kerja	0.876
KG10 <- Kinerja Guru	0.948
KG9 <- Kinerja Guru	0.940
KO1 <- Kompetensi	0.916
KO4 <- Kompetensi	0.961
KO8 <- Kompetensi	0.906
S11 <- Sertifikasi	0.939
S16 <- Sertifikasi	0.866
S18 <- Sertifikasi	0.944
S2 <- Sertifikasi	0.824
S20 <- Sertifikasi	0.912
S7 <- Sertifikasi	0.877
S8 <- Sertifikasi	0.795

Sumber: Olah Data Smart PLS 4

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa faktor loading keseluruhan indikator Sertifikasi, Kinerja Guru,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kompetensi dan Disiplin Kerja memiliki nilai loading faktor lebih besar dari 0,6.

2) Nilai Average Variance Extrated (AVE)

Estimasi nilai outer loading setelah dilakukannya modifikasi dan eliminasi pada indikator variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel. 4.58 Nilai Average Variance Extrated (AVE)

Varibael	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.696
Kinerja Guru	0.891
Kompetensi	0.861
Sertifikasi	0.777

Sumber: Olah Data Smart PLS 4

Syarat nilai AVE pada sebuah penelitian agar memiliki *discrimnan validity* yang baik maka harus lebih besar dari > 0.5 (Hamid & Anwar, 2019). Berdasarkan tabel di atas, nilai AVE variabel Moderasi 1 memiliki nilai AVE sebesar 1.000, nilai AVE variabel Moderasi 2 memiliki nilai AVE sebesar 1.000, dan Disiplin Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.626, Sertifikasi memiliki nilai AVE sebesar 0.805, *Mobile Banking* memiliki nilai AVE sebesar 0.800 dan Kinerja Guru memiliki nilai AVE sebesar memiliki nilai AVE sebesar 0.682 dimana dari nilai ke enam variabel tersebut lebih besar dari > 0.5 . Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini dinyatakan telah memiliki *discriminan validity* yang baik.

c. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Cara menguji validitas diskriminan dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

indicator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*.

Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.70 model mereduksi validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Hamid & Anwar, 2019). Berikut ini merupakan nilai-nilai *cross loading* masing-masing in variabel laten:

Tabel 4.59 Nilai Validitas Diskriminan Sebelum modifikasi

	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	Kompetensi	Sertifikasi	Disiplin Kerja x Sertifikasi	Kompetensi x Sertifikasi
DM1	0.745	0.689	0.739	0.733	-0.111	-0.014
DM10	-0.193	-0.144	-0.049	-0.146	-0.343	-0.296
DM2	0.429	0.210	0.167	0.166	-0.356	-0.216
DM3	0.480	0.496	0.336	0.456	-0.164	-0.339
DM4	0.902	0.916	0.848	0.913	-0.080	0.076
DM5	-0.727	-0.570	-0.462	-0.485	0.324	0.212
DM6	0.724	0.622	0.797	0.648	0.218	0.466
DM7	-0.063	0.088	-0.040	0.042	-0.318	-0.386
DM8	0.819	0.758	0.762	0.798	0.193	0.329
DM9	-0.318	-0.127	-0.172	-0.098	-0.247	-0.397
KG1	0.143	0.118	0.001	0.112	0.178	0.091
KG10	0.840	0.904	0.899	0.918	-0.091	0.074
KG2	0.411	0.572	0.521	0.536	-0.400	-0.377
KG3	0.266	0.263	0.063	0.161	-0.431	-0.296
KG4	-0.543	-0.541	-0.562	-0.477	-0.142	-0.196
KG5	-0.617	-0.532	-0.437	-0.484	-0.033	-0.120
KG6	0.196	-0.009	0.017	-0.045	-0.226	-0.068
KG7	-0.001	0.158	0.291	0.199	0.241	0.248
KG8	0.470	0.503	0.313	0.428	-0.016	-0.039
KG9	0.762	0.883	0.811	0.877	0.077	0.147
KO1	0.692	0.655	0.741	0.702	0.114	0.177
KO10	-0.260	-0.354	-0.565	-0.434	-0.502	-0.558
KO2	0.624	0.761	0.643	0.726	-0.209	-0.186
KO3	0.647	0.680	0.725	0.710	0.212	0.344
KO4	0.694	0.593	0.764	0.661	0.232	0.431
KO5	0.426	0.526	0.682	0.573	0.509	0.561
KO6	0.652	0.476	0.537	0.490	-0.120	0.046
KO7	-0.718	-0.762	-0.722	-0.720	0.360	0.236
KO8	0.635	0.574	0.735	0.596	0.121	0.343
KO9	0.076	0.237	0.055	0.153	-0.314	-0.389
S1	0.633	0.739	0.628	0.718	0.185	0.216
S10	0.728	0.684	0.615	0.671	0.122	0.273
S11	0.689	0.806	0.826	0.860	0.108	0.147
S12	0.821	0.768	0.716	0.757	-0.115	0.041
S13	0.337	0.395	0.496	0.514	0.370	0.268
S14	0.722	0.694	0.696	0.696	-0.122	0.065
S15	0.380	0.499	0.266	0.408	-0.543	-0.561
S16	0.832	0.803	0.822	0.839	-0.198	-0.035
S17	-0.014	0.162	-0.062	0.131	-0.218	-0.364
S18	0.872	0.919	0.918	0.962	0.020	0.134
S19	0.300	0.410	0.224	0.358	-0.439	-0.425
S2	0.774	0.858	0.841	0.888	0.057	0.192

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Disipli n	Kinerj a Guru	Kompeten si	Sertifika si	Disiplin Kerja x Sertifika si	Kompeten si x Sertifikasi
S20		0.737	0.829	0.818	0.182	0.284
S3		0.770	0.603	0.741	-0.146	-0.161
S4		0.278	-0.099	-0.274	-0.045	0.155
S5		0.031	0.142	-0.006	-0.102	0.086
S6		0.532	0.622	0.575	-0.092	0.086
S7		0.622	0.680	0.768	0.302	0.297
S8		0.589	0.693	0.671	0.139	0.182
S9		0.399	0.424	0.601	0.361	0.330
Kompeten si x Sertifikasi	0.112	0.051	0.262	0.138	0.894	1.000
Disiplin Kerja x Sertifikasi	-0.039	-0.060	0.100	0.031	1.000	0.894

Sumber: Olah Data Smart PLS 4

Dari tabel diatas, dapat diketahui banyak beberapa pernyataan yang tidak memenuhi kriteria. Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.70 (Hamid & Anwar, 2019 : 42). Adapun hasil setelah modifikasi dijelaskan pada tabel selanjutnya.

- d. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) Setelah Modifikasi

Tabel 4.60 Nilai Validitas Diskriminan setelah modifikasi

	Disipli n Kerja	Kinerj a Guru	Kompete nsi	Sertifik asi	Disiplin Kerja x Sertifik asi	Kompete nsi x Sertifika si
DM1	0.772	0.706	0.774	0.765	-0.020	0.274
DM4	0.897	0.889	0.562	0.821	0.146	0.126
DM6	0.784	0.599	0.813	0.660	0.414	0.647
DM8	0.876	0.797	0.597	0.766	0.419	0.261
KG10	0.899	0.948	0.747	0.913	0.142	0.202
KG9	0.810	0.940	0.577	0.849	0.244	0.136
KO1	0.750	0.694	0.916	0.776	0.224	0.471
KO4	0.772	0.644	0.961	0.700	0.405	0.677
KO8	0.723	0.616	0.906	0.668	0.332	0.525
S11	0.763	0.837	0.703	0.939	0.235	0.281
S16	0.853	0.796	0.824	0.866	-0.006	0.282
S18	0.906	0.911	0.719	0.944	0.236	0.305
S2	0.813	0.873	0.489	0.824	0.263	0.199
S20	0.838	0.843	0.838	0.912	0.363	0.361
S7	0.723	0.760	0.706	0.877	0.386	0.427

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Disiplin Kerja x Sertifikasi	Kinerja Guru	Kompetensi	Sertifikasi	Disiplin Kerja x Sertifikasi	Kompetensi x Sertifikasi
S8		0.731	0.417	0.795	0.308	0.109
Kompetensi x Sertifikasi		0.180	0.598	0.324	0.761	1.000
Disiplin Kerja x Sertifikasi	0.278	0.203	0.342	0.284	1.000	0.761

Sumber: Olah Data Smart PLS 4

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstruknya (X dan Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya. Berikut merupakan korelasi antar konstruk variabel laten:

Tabel 4.61 Korelasi Antar Konstruk

	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	Kompetensi	Sertifikasi	Disiplin Kerja x Sertifikasi	Kompetensi x Sertifikasi
Disiplin Kerja						
Kinerja Guru	1.036					
Kompetensi	0.930	0.778				
Sertifikasi	0.998	1.020	0.812			
Disiplin Kerja x Sertifikasi	0.325	0.219	0.360	0.299		
Kompetensi x Sertifikasi	0.425	0.191	0.626	0.327	0.761	

Sumber: Olah Data Smart PLS 4

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2.3 Uji Reliabilitas

a. Uji *Composite Reliability*

Output selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* blok indikator yang mengukur konstruk. *Composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6-0.7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Ghozali & Latan, 2015 : 75)

Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variable yang digunakan penelitian ini :

Tabel 4.62 Nilai *Composite Reliability*

	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Disiplin Kerja Kinerja Guru Kompetensi Sertifikasi	0.865	0.901
	0.880	0.942
	0.923	0.949
	0.957	0.960

Sumber: Olah Data Smart PLS 4

Hasil estimasi dari tabel 4.8 menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

research dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersumber dari *laboratory research* (Ghozali & Latan, 2015 : 41)\

b. Uji *Cronbach*

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.63 Nilai *Cronbach Alpha*

	Cronbach's alpha
Disiplin Kerja	0.853
Kinerja Guru	0.878
Kompetensi	0.919
Sertifikasi	0.951

Sumber: Olah Data Smart PLS 4

Hasil estimasi dari tabel 4.9, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 (Ghozali & Latan, 2015 : 41)

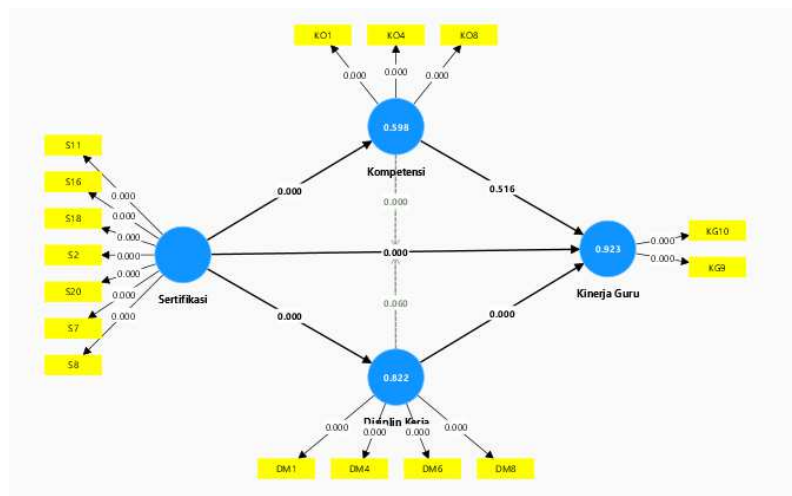
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model adalah model struktural yang menghubungkan antara variabel laten. Berdasarkan nilai koefisien jalur, kita dapat melihat seberapa besar pengaruh antara variabel laten dan perhitungan bootstrapping. Adapun tahapan evaluasi dilakukan dengan melihat kriteria nilai R-Square dan nilai signifikansi (Hamid & Anwar, 2019)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian untuk dengan metode bootstrapping dari analisis SmartPLS4 sebagai berikut :



Gambar 4.4 Ouput Broostraping

Berdasarkan gambar 4.7, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.64 Nilai Output Bootstrapping

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja			
-> Kinerja Guru	0.407	4.586	0.000
Kompetensi			
-> Kinerja Guru	0.055	0.650	0.516
Sertifikasi			
-> Disiplin Kerja	0.907	84.236	0.000
-> Kinerja Guru	0.579	7.457	0.000
-> Kompetensi	0.773	21.670	0.000
Disiplin Kerja x Sertifikasi			
-> Kinerja Guru	0.151	1.880	0.060
Kompetensi x Sertifikasi			
-> Kinerja Guru	-0.375	3.606	0.000

Sumber: Olah Data Smart PLS 4

d. Analisis R-Square (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 4.65 Nilai R-Square (R^2)

	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja	0.822	0.820
Kinerja Guru	0.923	0.918
Kompetensi	0.598	0.593

Sumber: Olah Data Smart PLS 4

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa nilai R-Squares kinerja guru 0,923 berada pada rentan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk dalam kuat (0.923). Untuk menunjukkan model nilai R^2 yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.09 (Lemah) (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2015).

4.2.4 Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis :

Tabel 4.66 Total Effect


	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Sertifikasi -> Disiplin Kerja	4.622	4.766	0.644	7.180	0.000
Sertifikasi -> Kinerja Guru	0.698	0.741	0.246	2.840	0.005
Sertifikasi -> Kompetensi	1.486	1.562	0.367	4.050	0.000
Disiplin Kerja x Sertifikasi -> Kinerja Guru	0.067	0.088	0.076	0.878	0.380
Kompetensi x Sertifikasi -> Kinerja Guru	0.241	0.272	0.153	1.574	0.115

Sumber: Olah Data Smart PLS 4

Berdasarkan tabel 4.12, dapat kita lihat bahwa sertifikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Sertifikasi dengan Kinerja Guru menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.698 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2.840 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.005. Nilai *P-value* $(0.005) < \alpha = 5$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selanjutnya sertifikasi berpengaruh positif terhadap kompetensi  Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa sertifikasi dengan kompetensi menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 1.486 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 4.050 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai P-value (0.000) < $\alpha = 5$.

Selanjutnya sertifikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa sertifikasi dengan disiplin kerja menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 4.622 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 7.180 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai P-value (0.000) < $\alpha = 5$.

Selanjutnya Kompetensi tidak dapat memoderasi Sertifikasi terhadap Kinerja Guru terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Sertifikasi dengan moderasi kompetensi terhadap Kinerja Guru menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.241 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1.574 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.115. Nilai P-value (0.115) < $\alpha = 5$.

Selanjutnya Disiplin Kerja tidak mampu memoderasi pengaruh positif terhadap Kinerja Guru tidak terbukti secara simultan. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja tidak mampu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memoderasi pengaruh positif terhadap Kinerja Guru menunjukkan keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.067 signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai $t = 0,878$ dimana lebih besar dari nilai t -tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.380. Nilai *P-value* $(0.380) < \alpha = 5$

4.3 Pembahasan

Pembahasan dalam penulisan ini dimaksudkan agar dapat menjelaskan hasil penelitian yang telah diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Hasil pembahasan lebih mendalam akan diuraikan dalam poin sebagai berikut:

- a. H1 : Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau.

Sertifikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Sertifikasi dengan Kinerja Guru menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.698 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t -statistik 2.840 dimana lebih besar dari nilai t -tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.005. Nilai *P-value* $(0.005) < \alpha = 5$.

Hal ini juga di dukung dengan teori, Menurut (Munawir et al., 2022) pada dasarnya sertifikasi memiliki banyak tujuan, tujuan utama sertifikasi guru yaitu Meningkatkan mutu pendidikan, Kemampuan guru, Kualitas pendidikan guru dan Kesejahteraan guru, hal ini berarti guru secara disiplin harus Profesional karena dari ke empat tujuan utama sertifikasi guru ini dapat dilakukan hanya secara profesional. Dukungan teori yang dinyatakan oleh Maisah et al., (2020) bahwa status profesional guru ditunjukkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan perolehan sertifikat guru, yang dicapai melalui proses sertifikasi guru. Harapan sertifikasi guru diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru dan selanjutnya meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam mata pelajaran tertentu yang mereka ajarkan. Selain itu didukung dengan temuan Aswara et al., (2022) membuktikan bahwa sertifikasi guru berpengaruh pada kinerja guru. Artinya sertifikasi yang lebih baik dapat menaikkan kinerja guru.

- b. H2 : Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kompetensi pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau.

Sertifikasi berpengaruh positif terhadap kompetensi terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa sertifikasi dengan kompetensi menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 1.486 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 4.050 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai $P\text{-value} (0.000) < \alpha = 5$.

Temuan ini selaras dengan teori yang dinyatakan Jamil (2022:213) menjelaskan bahwa sertifikasi guru sebagai pengakuan formal atas kemampuan seseorang dalam memberikan layanan pendidikan pada lembaga pendidikan tertentu. Pengakuan ini diberikan setelah kelulusan uji kompetensi yang dilangsungkan oleh lembaga sertifikasi. Selain itu diperkuat dengan Nawawi (2022) hasil riset membuktikan bahwa sertifikasi guru berdampak pada kenaikan kompetensi guru. Dari hasil persepsi atau tanggapan mengenai sertifikasi guru maka dapat dinyatakan bahwa mayoritas guru pada beberapa SMK Negeri di Makassar sudah memiliki sertifikasi yang dinilai melalui kualifikasi akademik, diklat, pengalaman mengajar,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

perencanaan dan implementasi strategi pembelajaran yang efektif, evaluasi dari pimpinan dan supervisor, serta prestasi akademik.

Hamzah dkk menyatakan bahwa seiring dengan peningkatan kualitas program sertifikasi guru, terdapat tren positif dalam peningkatan kerja guru. Dimana semakin baik regulasi dan tindak lanjut yang mengatur sertifikasi guru, semakin meningkat pula kerja guru yang bersangkutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Riva'i (2019) menunjukkan dampak positif sertifikasi yang dimiliki guru terhadap kinerja guru. Hal ini tentunya memperlihatkan program sertifikasi guru oleh pemerintah Indonesia memberikan manfaat yang signifikan bagi seluruh guru yang mengikuti program tersebut. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa sertifikasi guru bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja guru. Faktor lain seperti motivasi intrinsik guru, dukungan sekolah, dan kebijakan pemerintah juga memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas sertifikasi guru.

- c. H3 : Sertifikasi guru berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau.

Sertifikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa sertifikasi dengan disiplin kerja menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 4.622 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 7.180 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai $P\text{-value} (0.000) < \alpha = 5$.

Temuan ini sesuai Permendiknas No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru menjelaskan bahwa sertifikasi guru merupakan program pemberian sertifikasi kepada guru yang sudah lulus ujian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sertifikasi. Program ini menjadi faktor pendorong bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajarannya. Hasil penelitian Juwita dan Yudhyarta (2022) membuktikan bahwa terdapat dampak yang nyata antara Sertifikasi dengan kedisiplinan mengajar guru. Dari hasil persepsi atau tanggapan guru terkait dengan sertifikasi maka dapat dinyatakan bahwa mayoritas guru pada beberapa SMK Negeri di Makassar sudah bersertifikasi. Dimana dengan adanya sertifikasi guru maka akan lebih menaikkan kedisiplinan kerja guru.

- d. H4 : Kompetensi guru tidak dapat memoderasi pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau. Kompetensi tidak dapat memoderasi Sertifikasi terhadap Kinerja Guru terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Sertifikasi dengan moderasi kompetensi terhadap Kinerja Guru menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.241 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1.574 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.115. Nilai *P-value* ($0.115 < \alpha = 5$).

Riset ini didukung oleh teori yang dipaparkan oleh Dewi (2022) bahwa sertifikasi ialah proses memberikan sertifikasi kepada pendidik yang sudah memenuhi kriteria tertentu, termasuk mempunyai kualifikasi akademis, menunjukkan kompetensi, dan menjaga kesehatan fisik dan mental, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Sertifikasi ini berguna meningkatkan upaya dalam meningkatkan kualitas guru dan prestasi akademik siswanya. Sedangkan menurut Rohman (2020) kompetensi mengacu pada penilaian komprehensif terhadap kualifikasi dan kemampuan seseorang yang mencakup aspek

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kualitatif dan kuantitatif. Tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru secara langsung mencerminkan mutu pengajarannya.

- e. H5 : Disiplin guru tidak dapat memoderasi pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau.

Disiplin Kerja tidak mampu memoderasi pengaruh positif terhadap Kinerja Guru tidak terbukti secara simultan. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja tidak mampu memoderasi pengaruh positif terhadap Kinerja Guru menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.067 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 0,878 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.380. Nilai P-value (0.380) < $\alpha = 5$.

Riset ini didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Dewi (2022) bahwa Program sertifikasi pemerintah bertujuan untuk meningkatkan hasil proses pembelajaran dengan melatih guru untuk menjadi pendidik yang cakap dalam domain spesifik mereka. Dengan memberikan sertifikasi guru, hal itu dapat meningkatkan kinerja guru dengan mengevaluasi kompetensi mereka. Kinerja guru ditentukan oleh kualifikasi dan disiplin kerja mereka. Disiplin kerja guru sangat penting untuk pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka yang efektif.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian ini, maka Peneliti dapat menarik Kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau. menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.698 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2.840 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.005. Nilai P-value ($0.005 < \alpha = 5$).
2. Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kompetensi pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau. nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 1.486 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 4.050 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai P-value ($0.000 < \alpha = 5$).
3. Sertifikasi guru berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau. nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 4.622 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 7.180 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai P-value ($0.000 < \alpha = 5$).
4. Kompetensi guru tidak dapat memoderasi pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau. nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.241 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1.574 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.989. nilai *P-Value* sebesar 0.115. Nilai P-value ($0.115 < \alpha = 5$).
5. Disiplin kerja guru tidak dapat memoderasi pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru pada sekolah dasar Kota Lubuk Linggau nilai keefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.067 dengan signifikan dibawah 5%

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 0,878 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1. Nilai *P-Value* sebesar 0.380. Nilai *P-value* $(0.380) < \alpha = 5$.



5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan hasil maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Sekolah Dasar:

Berdasarkan temuan bahwa sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi, dan disiplin kerja guru, disarankan bagi pihak terkait untuk terus meningkatkan kualitas dan program sertifikasi bagi guru. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kualitas pelatihan dan materi yang diberikan selama sertifikasi agar sesuai dengan kebutuhan pengajaran di sekolah dasar. Selain sertifikasi awal, perlu ada pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru. Pelatihan ini dapat berfokus pada aspek-aspek pengajaran yang relevan dengan perkembangan pendidikan, termasuk penggunaan teknologi dan pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif. Pengawasan dan evaluasi yang lebih intensif terhadap implementasi program sertifikasi dapat membantu memastikan bahwa guru yang sudah tersertifikasi benar-benar menerapkan kompetensi dan kedisiplinan kerja yang diperoleh dalam praktik mengajar mereka. Ini dapat dilakukan dengan mengadakan observasi kelas dan evaluasi kinerja secara periodik.

2. Penelitian Selanjutnya:

Penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru selain sertifikasi, seperti faktor motivasi, dukungan dari kepala sekolah, atau budaya organisasi di sekolah. Penelitian yang melibatkan variabel-variabel ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja guru di sekolah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dasar. Penelitian selanjutnya dapat menguji kembali model moderasi yang lebih mendalam, baik kompetensi maupun disiplin kerja, untuk memahami kondisi-kondisi di mana faktor-faktor tersebut dapat memoderasi atau mempengaruhi pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru. Pengujian variabel lain yang mungkin berperan sebagai moderator atau mediator juga dapat memberikan wawasan baru. Penelitian serupa dapat dilakukan di kota atau daerah lain untuk melihat apakah hasil yang ditemukan di Kota Lubuk Linggau dapat digeneralisasi ke wilayah lain. Dengan melakukan studi di berbagai lokasi, penelitian dapat menghasilkan temuan yang lebih luas dan dapat diterapkan di tingkat nasional.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- 
- Andi Sadriani, M. Ridwan Saifuddin, & Ibrahim Arifin. (2023). Peran Guru Dalam Perkembangan Teknologi Pendidikan di Era Digital. *Seminar Nasional Dies Natalis* 62, 1, 32–37. <https://doi.org/10.59562/semnasdies.v1i1.431>
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Bastina, A., Aini, A. Q., Amanah, A. T., Lara, D., Rahmadina, G. P., Kamaliah, L., ... Kampus, I. (2024). Penerapan disiplin bersih kuku dengan metode pemeriksaan secara berkala di ra assalimiyah, 11, 1–8.
- Dendy Rama Praditya, Muhammad Mubarak, K. (2024). Implementasi kurikulum merdeka di MIN 1 Wonogiri. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 2(8), 197–207. Retrieved from <https://journal.csspublishing/index.php/ijm>
- Fahr, A. (2008). *Structural Equation. The International Encyclopedia of Communication*. <https://doi.org/10.1002/9781405186407.wbiecs108>
- Ristianey, Edi Harahap, D. (2021). (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021, 6(1).
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research (JSR)*, 2(4), 141–155. Retrieved from <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Gumilar, G., Rosid, D. P. S., Sumardjoko, B., & Ghufron, A. (2023). Urgensi Penggantian Kurikulum 2013 menjadi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Papeda: Jurnal Publikasi Pendidikan Dasar*, 5(2), 148–155. <https://doi.org/10.36232/jurnalpendidikdasar.v5i2.4528>
- Haryono, Siswoyo. (2017). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS. Jakarta: Luxima Metro Media
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96. <https://doi.org/10.21831/jump.v4i1.50712>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Indarti, I., Vebrianto, R., & Purwanto, J. (2023). Hubungan Motivasi dan Kompetensi dengan Kinerja Guru PNS Sekolah Dasar Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri pada Era New Normal. *Instructional Development Journal*, 6(2), 1–10. <https://doi.org/10.24014/idj.v6i2.25400>
- Indriawati, P., Balikpapan, U., ... Balikpapan, U. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204–215. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Irwanto, I., Susrianingsih, S., Habibi, H., & Ardat, A. (2023). Manajemen Lembaga Pendidikan Islam di Madrasah: Analisis Tentang Model dan Implementasinya. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 4(1), 162–174. <https://doi.org/10.53802/fitrah.v4i1.396>
- Jaya Saputra, D. (2022). Sertifikat Pendidik Syarat Mutlak Dalam Pengangkatan Jabatan Fungsional Guru Dan Peningkatan Kesejahteraan Guru. *Jurnal Al-Kifayah: Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.53398/ja.v1i1.121>
- Khaidir, F., Amran, A., & Noor, I. A. (2023). Peningkatan Kualitas Pendidikan Dasar Melalui Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar dalam Mewujudkan Sustainable Developments Goal's. *Attadib: Journal of Elementary Education Vol.7*, 7(2), 1–27.
- Koswara, K., & Rasto, R. (2016). Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>
- Laili, V. S. A., Ananda, D. A. R., Putra, G. A., & Prahardana, M. W. (2022). Kosmologi Kalpataru: Representasi Kehidupan Dan Pengharapan Masyarakat Jawa Di Abad 9-16 Masehi. *Sejarah Dan Budaya: Jurnal Sejarah, Budaya, Dan Pengajarannya*, 16(2), 265. <https://doi.org/10.17977/um020v16i22022p265-275>
- Maisah, Sudiarti, S., Nugroho, A. D., & Bakar, A. (2019). Dampak Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah. *Journal of Management in Education*, 4(2), 1–9. Retrieved from <http://jmie.ftk.uinjambi.ac.id/index.php/jmie/article/view/61>
- Nawawi, M. S. (2022). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi, Motivasi dan Kesejahteraan Guru, Serta Pengaruh Ketiganya Terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 323–336.
- Nur Efendi, & Muh Ibnu Sholeh. (2023). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Learning, 2(2), 68–85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>

- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Brina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Rokhman, A. (2020). Analisis Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ditinjau dari Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, dan Kompensasi. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(3), 482. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i3.6788>
- Situbondo, S., Situbondo, S., Least, S., Sem, P.-, & Pls, S. (2023). Mohammad Yahya Arief, 2(7), 1434–1451.
- Situmorang, H. B., Rahayu, P. M., & Munawwarah, R. (2023). Kebijakan Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 4(2), 117–120. <https://doi.org/10.30596/jppp.v4i2.15475>
- Suaedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2), 177–181. <https://doi.org/10.30998/sap.v5i2.7698>
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Sugiyono (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sundari, & Pharama, T. E. (2021). Stakeholders Dalam Pendidikan. *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam Dan Humaniora*, 5(2), 285–296. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.47006/attazakki.v5i2.13538>
- Susianita, R. A., & Riani, L. P. (2024). Pendidikan Sebagai Kunci Utama Dalam Mempersiapkan Generasi Muda Ke Dunia Kerja Di Era Globalisasi. *Prosiding Pendidikan Ekonomi*, 1–12.
- Vernia, D. M., & Sandiar, L. (2020). Peranan Sertifikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 91–99. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3737979>
- Wiranata, R., Surur, M., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh profesionalisme dan sertifikasi terhadap kinerja guru mata pelajaran IPS di SMP Negeri Se-Kabupaten Lumajang. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 11(2), 187. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v11i2.17368>
- Yono, S. (2020). Pengaruh Sertifikasi Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Anak Sekolah Dasar (Sd). *Trapsila: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(02), 97.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<https://doi.org/10.30742/tpd.v2i02.1118>




Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Visi Misi



VISI

**MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA
YANG BERAKHLAK, BERKUALITAS DAN
BERKARAKTER**


MISI

- 1. MENINGKATKAN AKSES PENDIDIKAN**
- 2. MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN**
- 3. MENINGKATKAN KELESTARIAN NILAI
BUDAYA**
- 4. MENINGKATKAN PROFESIONALISME
SUMBER DAYA APARATUR PENDIDIKAN**

MOTTO PELAYANAN

"CERDAS"
(**CEPAT, RAMAH, MUDAH, SEMANGAT**)

**LINGGAU
BISA**

 **PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 2 Foto Permintaan Data



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian



**PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

Jalan : Soekarno - Hatta KM. 12 Kel. Petanang Ilir Lubuklinggau Utara 1 Sumatera Selatan
Telp. (0733) 4540315, Kode Pos 31618, Website: www.kota.lubuklinggau.go.id, email : disdik_ilg@yahoo.com

Lubuklinggau, 4 Oktober 2024

Nomor : 800/1007/Disdikbud/V/2024
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
Universitas Bina Insan Lubuklinggau
di -
Lubuklinggau

Berdasarkan surat saudara Nomor : 0851c /UNIV.BI /Fieshum /PI /2024 tanggal
18 September 2024 tentang permohonan izin penelitian :

Nama : SENA TRI MULYA
NIM : 21010110064
Program Studi : Manajemen

Pada prinsipnya kami setuju kegiatan Penelitian dalam rangka Melaksanakan Tri
Dharma Perguruan Tinggi dengan judul "PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP
KINERJA GURU, MELALUI KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
MODERASI PADA GURU SEKOLAH DASAR LUBUK LINGGAU." Yang akan
dilaksanakan pada bulan 01 Januari sampai dengan 28 Februari 2025, di Satuan
Pendidikan Sekolah Dasar (SD) dalam Wilayah Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

1. Wajib untuk koordinasi dengan Kepala Sekolah tempat objek penelitian;
2. Semua biaya yang timbul akibat penelitian ini ditanggung sendiri oleh yang bersangkutan;
3. Selesai melaksanakan penelitian membuat laporan yang disampaikan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau;

Demikian untuk dimaklumi.

an. Kepala Dinas
Kepala Bidang Pembinaan Ketenagaan



NIP. 45781221 199903 1 001