

The Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Work Discipline, Teacher Competence, and Teacher Performance

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Ilwan Universitas Halu Oleo ilwanbutur2@gmail.com +6282290304157	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 2 Juni 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp
Usman Universitas Halu Oleo usman.feb@uho.ac.id +6282216555868	

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saaran Penulisan Referensi :

Ilwan & Usman (2026). The Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Work Discipline, Teacher Competence, and Teacher Performance. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan* 5(2), 2067-2075.

Abstrak

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar. Namun, variasi kinerja guru menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi guru belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal tanpa didukung oleh komitmen organisasional yang kuat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi komitmen organisasional dalam hubungan antara disiplin kerja, kompetensi guru, dan kinerja guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Sampel penelitian berjumlah 68 guru sekolah dasar yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling dari populasi sebanyak 217 guru di Kecamatan Kulisusu, Kabupaten Buton Utara. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional maupun kinerja guru. Komitmen organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, komitmen organisasional terbukti memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan komitmen organisasional dapat meningkatkan efektivitas disiplin kerja dan kompetensi guru dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru melalui penguatan komitmen organisasional.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, Kompetensi Guru, Kinerja Guru

Abstract

Teacher performance plays a strategic role in improving the quality of primary education. However, variations in teacher performance indicate that work discipline and teacher competence alone may not be sufficient to achieve optimal performance without strong organizational commitment. This study aimed to examine the mediating role of organizational commitment in the relationship between work discipline, teacher competence, and teacher performance. A quantitative explanatory research design was employed involving 68 elementary school teachers selected through proportional random sampling from a population of 217 teachers in Kulisusu District, North Buton Regency, Indonesia. Data were collected using structured questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The findings revealed that work discipline and teacher competence had positive and significant effects on organizational commitment and teacher performance. Organizational commitment also significantly improved teacher performance. Furthermore, organizational commitment partially mediated the relationships between work discipline and teacher performance as well as between teacher competence and teacher performance. These findings suggest that strengthening organizational commitment can enhance the effectiveness of work discipline and teacher competence in improving teacher performance. The study provides practical implications for school leaders and education policymakers in developing strategies to improve teacher performance through organizational commitment.

Key Words: Organizational Commitment, Work Discipline, Teacher Competence, Teacher Performance.

A. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan karena guru berperan sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Kinerja guru yang baik tidak hanya tercermin dari kemampuan melaksanakan pembelajaran secara efektif, tetapi juga dari kemampuan menyusun perangkat pembelajaran, melakukan evaluasi, serta menjalankan tugas profesional sesuai standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi perhatian penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Namun demikian, masih terdapat variasi kinerja guru yang menunjukkan bahwa tidak semua guru mampu menjalankan tugas profesional secara optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari karakteristik individu maupun faktor organisasi.

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi, sedangkan Rivai (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan organisasi untuk mendorong pegawai agar bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur pembelajaran sehingga mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya. Hasil penelitian Dewi dan Adhitya (2024) serta Manurung dan Riani (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, sedangkan Usman dkk. (2026) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebaliknya, Wulan dkk. (2024), Alam dan Wanialisa (2020) melaporkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional maupun kinerja tidak signifikan.

Selain disiplin kerja, kompetensi guru juga merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas profesional. Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja unggul, sedangkan Mulyasa (2011) menegaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian Shahzad dkk (2023), Nguyen dan Nguyen (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sementara itu, Netaniel dan Ali (2024) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Akan tetapi, Lestariningsih dan Rismawati (2024) serta Yamali (2019)

menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional maupun kinerja.

Hubungan antara disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja diperkirakan tidak terlepas dari peran komitmen organisasional. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasional merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Guru yang memiliki komitmen organisasional tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, rasa memiliki, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Secara empiris, Prayudi dkk. (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun demikian, Montayop et al. (2024) melaporkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berbagai hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, kompetensi guru, komitmen organisasional, dan kinerja masih menghasilkan temuan yang belum konsisten. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor bisnis, rumah sakit, perusahaan manufaktur, maupun instansi pemerintah, sedangkan penelitian yang menguji hubungan keempat variabel tersebut secara simultan pada konteks sekolah dasar masih relatif terbatas. Perbedaan hasil penelitian dan konteks penelitian tersebut menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut mengenai mekanisme hubungan antarvariabel dalam organisasi pendidikan, khususnya pada sekolah dasar di Kecamatan Kulisusu, Kabupaten Buton Utara.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan serta menjadi masukan bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru melalui penguatan disiplin kerja, kompetensi, dan komitmen organisasional.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian terdiri atas 217 guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kulisusu, Kabupaten Buton Utara, dengan sampel sebanyak 68 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin melalui teknik *proportional random sampling*. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yang mengukur variabel disiplin kerja, kompetensi guru, komitmen organisasional, dan kinerja guru berdasarkan indikator yang diadopsi dari teori-teori yang relevan. Data kemudian dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4 untuk menguji model penelitian serta hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Disiplin Kerja (X1)	(1) Kehadiran; (2) Jam kerja; (3) Kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP); (4) Kerja sesuai aturan	Mangkunegara (2019); Hasibuan (2019); Permendikbud No. 22 Tahun 2016; Permendiknas No. 35 Tahun 2010
Kompetensi Guru (X2)	(1) Kompetensi pedagogik; (2) Kompetensi profesional; (3) Kompetensi kepribadian; (4) Kompetensi sosial	Spencer & Spencer (1993); Mulyasa (2011)
Komitmen Organisasional (Y1)	(1) <i>Affective commitment</i> ; (2) <i>Continuance commitment</i> ; (3) <i>Normative commitment</i>	Meyer & Allen (1991)
Kinerja Guru (Y2)	(1) Perencanaan pembelajaran; (2) Pelaksanaan pembelajaran; (3) Penilaian/evaluasi pembelajaran; (4) Tindak lanjut pembelajaran	Mulyasa (2013)

Sumber: Disusun oleh peneliti berdasarkan berbagai referensi (2026).

Variabel penelitian terdiri atas disiplin kerja dan kompetensi guru sebagai variabel independen, komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, serta kinerja guru sebagai variabel dependen. Operasionalisasi masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4 untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Karakteristik responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	32,35
	Perempuan	46	67,65
Umur	27-40 tahun	31	45,59
	41-50 tahun	21	30,88
	51-57 tahun	16	23,53
	1-5 tahun	14	20,59
Masa Kerja	6-10 tahun	25	36,76
	11-15 tahun	17	25,00
	15-20 tahun	12	17,65
Jumlah		68	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden penelitian berjumlah 68 guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kulisusu, Kabupaten Buton Utara. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 46 orang (67,65%), sedangkan laki-laki berjumlah 22 orang (32,35%). Berdasarkan umur, mayoritas responden berada pada rentang usia 27-40 tahun sebanyak 31 orang (45,59%), diikuti usia 41-50 tahun sebanyak 21 orang (30,88%) dan usia 51-57 tahun sebanyak 16 orang (23,53%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 25 orang (36,76%), diikuti masa kerja 11-15 tahun sebanyak 17 orang (25,00%), masa kerja 1-5 tahun sebanyak 14 orang (20,59%), dan masa kerja 15-20 tahun sebanyak 12 orang (17,65%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan guru dengan pengalaman kerja yang cukup memadai sehingga dinilai mampu memberikan informasi yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran

Model pengukuran dievaluasi untuk memastikan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan melalui nilai *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* > 0,70 dan nilai AVE > 0,50, sedangkan konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 3. Hasil Evaluasi Model Pengukuran

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	Kehadiran	0,964	0,813	0,945
	Jam Kerja	0,881		
	Kepatuhan terhadap SOP	0,968		
	Kerja Sesuai Aturan	0,973		
Kompetensi Guru (X2)	Kompetensi Pedagogik	0,901	0,864	0,950
	Kompetensi Profesional	0,932		
	Kompetensi Kepribadian	0,840		
	Kompetensi Sosial	0,929		
Komitmen Organisasional (Y1)	Affective Commitment	0,960	0,878	0,966
	Continuance Commitment	0,883		
	Normative Commitment	0,944		
	Perencanaan Pembelajaran	0,946		
	Pelaksanaan Pembelajaran	0,937		
	Penilaian Pembelajaran	0,926		

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Composite Reliability
	Tindak Lanjut Pembelajaran	0,937		

Sumber: Hasil olahan SmartPLS 4, 2026

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menguji validitas konvergen dan reliabilitas konstruk. Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,840 hingga 0,973, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, setiap konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 dan nilai *Composite Reliability* di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk analisis model struktural.

Evaluasi Model Struktural (*Structural Model Assessment*)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R^2	R^2 Adjusted
Komitmen Organisasional (Y1)	0,951	0,949
Kinerja Guru (Y2)	0,972	0,970

Sumber: Hasil olahan SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) untuk variabel Komitmen Organisasional sebesar 0,951, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi guru mampu menjelaskan variasi komitmen organisasional sebesar 95,1%, sedangkan 4,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai R^2 Kinerja Guru sebesar 0,972, yang berarti disiplin kerja, kompetensi guru, dan komitmen organisasional secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 97,2%, sedangkan 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat.

Selain koefisien determinasi (R^2), model struktural juga dievaluasi menggunakan nilai predictive relevance (Q^2) yang dihitung berdasarkan nilai R^2 masing-masing variabel endogen. Hasil perhitungan menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,999 ($\approx 0,99$), yang diperoleh dari persamaan $Q^2 = 1 - [(1 - 0,951)(1 - 0,972)]$. Nilai tersebut lebih besar dari nol, sehingga menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang tinggi terhadap variabel endogen, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	Disiplin Kerja → Komitmen Organisasional	0,352	5,010	0,000	Diterima
H2	Kompetensi Guru → Komitmen Organisasional	0,639	9,429	0,000	Diterima
H3	Disiplin Kerja → Kinerja Guru	0,254	3,529	0,000	Diterima
H4	Kompetensi Guru → Kinerja Guru	0,423	4,454	0,000	Diterima
H5	Komitmen Organisasional → Kinerja Guru	0,326	2,568	0,010	Diterima
H6	Disiplin Kerja → Komitmen Organisasional → Kinerja Guru	0,115	2,069	0,039	Mediasi Parsial
H7	Kompetensi Guru → Komitmen Organisasional → Kinerja Guru	0,209	2,607	0,009	Mediasi Parsial

Sumber: Hasil olahan SmartPLS 4, 2026.

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai p-value < 0,05, sehingga seluruh hipotesis penelitian diterima. Disiplin kerja dan kompetensi guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional maupun kinerja guru. Selain itu, komitmen organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi secara parsial pengaruh disiplin

kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru, sehingga peningkatan disiplin kerja dan kompetensi guru dapat meningkatkan kinerja guru baik secara langsung maupun melalui penguatan komitmen organisasional.

2. Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya. Guru yang mematuhi peraturan sekolah, melaksanakan tugas sesuai prosedur, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya cenderung memiliki rasa memiliki dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap sekolah. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan organisasi, sehingga mampu membentuk sikap positif terhadap organisasi dan meningkatkan komitmen dalam menjalankan tugas.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Dewi dan Adhitya (2024) serta Manurung dan Riani (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Wulan et al. (2024) yang melaporkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda. Pada konteks sekolah dasar di Kecamatan Kulisusu, penerapan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan keterikatan guru terhadap sekolah sehingga memperkuat komitmen organisasional dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru, semakin kuat pula komitmennya terhadap organisasi. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang baik cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Temuan ini sejalan dengan pendapat Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkontribusi terhadap keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan Mulyasa (2011) menegaskan bahwa kompetensi guru menjadi landasan dalam menjalankan tugas profesional secara efektif.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Nguyen dan Nguyen (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Lestariningsih dan Rismawati (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden dan lingkungan organisasi. Pada sekolah dasar di Kecamatan Kulisusu, kompetensi guru menjadi modal penting dalam meningkatkan keterikatan terhadap sekolah sehingga mendorong terbentuknya komitmen organisasional yang lebih kuat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas secara tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, serta menyelesaikan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan dalam proses pembelajaran sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja guru. Temuan ini mendukung pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arinka dan Putri (2024) dan Usman dkk (2026) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Alam dan Wanialisa (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mampu mendorong guru melaksanakan tugas secara profesional sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial akan mendukung guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu merancang pembelajaran, mengelola kelas, memanfaatkan media pembelajaran, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara optimal. Temuan ini sejalan dengan Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Netaniel Giovanni dan Ali (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan penelitian Yamali (2019) yang menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden dan lingkungan penelitian. Pada penelitian ini, kompetensi guru terbukti menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan yang tinggi terhadap sekolah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen organisasional mendorong guru untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hasil ini sesuai dengan teori Meyer dan Allen (1991) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang memengaruhi perilaku dan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prayudi et al. (2024) dan Sandi dkk (2026) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun demikian, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Pitaloka (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, komitmen organisasional terbukti menjadi faktor yang memperkuat kinerja guru.

Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan komitmen organisasional. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap sekolah sehingga terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional berperan sebagai mekanisme yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya melalui penegakan disiplin kerja, tetapi juga perlu diimbangi dengan strategi yang mampu meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi, sehingga dampak disiplin kerja terhadap kinerja menjadi lebih optimal.

Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Hubungan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi secara parsial pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja apabila diikuti dengan komitmen organisasional yang tinggi. Guru yang kompeten dan memiliki keterikatan terhadap sekolah cenderung memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional menjadi faktor penting dalam memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, selain meningkatkan

kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, sekolah juga perlu membangun lingkungan kerja yang mampu meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, dan komitmen guru terhadap organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

D. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional maupun kinerja guru. Selain itu, komitmen organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh disiplin kerja dan kompetensi, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat komitmen guru terhadap organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan budaya disiplin, pengembangan kompetensi, dan peningkatan komitmen organisasional. Kepala sekolah diharapkan dapat mengembangkan kebijakan yang mendorong kepatuhan terhadap aturan, memfasilitasi pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan loyalitas dan keterikatan guru terhadap sekolah. Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian pada jenjang pendidikan dan wilayah yang berbeda sehingga diperoleh model yang lebih komprehensif.

Implikasi Penelitian

Implikasi teoretis, penelitian ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan dengan menunjukkan bahwa komitmen organisasional berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara disiplin kerja, kompetensi guru, dan kinerja guru. Temuan ini memperkaya bukti empiris mengenai pentingnya faktor psikologis organisasi dalam meningkatkan kinerja guru.

Implikasi praktis, hasil penelitian memberikan masukan bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan disiplin kerja dan kompetensi guru, tetapi juga membangun komitmen organisasional melalui kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem penghargaan yang mendukung keterikatan guru terhadap organisasi.

E. Referensi

- Amalia, D., & Syamsudin, A. (2021). Peran komitmen organisasi dalam memediasi hubungan disiplin kerja dan kinerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 16(1), 66–74. <https://doi.org/10.23917/jip.v16i1.13652>
- Dewi, F. T., & Adhitya, W. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara. *Jurnal Ilmiah Widya Loka*, 10(1), 32–41. <https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl/article/view/290>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kudratul Alam, I., & Wianalisa, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Pintu Mas Bogor. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(2), 172–180. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v4i2.1031>
- Lestariningsih, M., & Rismawati, R. (2024). The Important Role of Organizational Commitment, Competency and Work Capability in Improving Employee Performance. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.2024.001ejournal.trescode.org>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan RSO Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Jurnal Daya Saing*, 26(2), 115–127. <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/3788>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Netaniel Giovanni, & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 564–573. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.2017>
- Nguyen, T. T., & Nguyen, N. D. (2022). Employee competence and its influence on organizational commitment in manufacturing firms: A structural equation modeling approach. *International Journal of Business and Management*, 17(1), 45–59. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n1p45>
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
- Permendikbud No. 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Prayudi, A., Sitompul, G. A., & Anwar, A. (2024). The Relationship Between Organizational Commitment, Professional Development, and Job Performance of Educators in Public Universities. *International Education Trend Issues*, 2(2), 374–388. <https://doi.org/10.56442/ieti.v2i2.8991jble>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Sandi, D. P., & Masri, M. (2026). PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN KERJA. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(1).
- Shahzad, K., Bajwa, S. U., & Khan, U. A. (2023). Impact of employee competencies on organizational commitment: A study in the service industry. *Journal of Service Management*, 34(2), 112–130. <https://doi.org/10.1108/JOSM-12-2022-0403>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Usman, U., Sulistia, W., Hatani, L., & Rommy, N. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kolaka. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 1840–1846. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6473>
- Usman, U., Takdir, D., & Yusuf, H. (2026). Disiplin Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi dan Kepuasan Kerja. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(4), 66–75.
- Wulan, W., Pirmansyah, P., & Dewi, D. K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kampar. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(1). <https://doi.org/10.46750/economica.v12i1.231ejournal.iseiriau.or.id>