

# **Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik: Studi Perbandingan Madrasah Aliyah Dan Sekolah Menengah Atas Kota Bengkulu**

**Novandri Saputra<sup>1)</sup>, Slamet Widodo<sup>2)</sup>, Praningrum<sup>3)</sup>**

**Mahasiswa PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu<sup>1)</sup>**

**Dosen PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu<sup>2),3)</sup>**

**Corresponding Author swidodo@unib.ac.id**

## ***Abstract***

*The purpose of this study is first, to determine and analyze the effect of organizational commitment on the performance of teaching staff at Madrasah Aliyah and Senior High Schools in Bengkulu City. Second, to determine and analyze the effect of work ethics on the performance of educators at Madrasah Aliyah and Senior High Schools in Bengkulu City. Third, to determine and analyze the effect of organizational commitment and work ethics on the performance of educators at Madrasah Aliyah and Senior High Schools in Bengkulu City. Fourth, to find out and analyze the differences in the performance of teaching staff at Madrasah Aliyah and Menengah Atas Schools in Bengkulu City. This study uses a quantitative approach to answer the first, second and third problem formulations because the data used is in the form of numbers and the type of causal associative research, namely research used to determine the effect of cause and effect between the independent variable and the dependent variable. The formulation of the fourth problem in this study used a quantitative approach with the comparison method. Respondents of the study consisted of 269 people who were MA and SMA teachers in Bengkulu City. The data collection technique used a questionnaire with data analysis techniques using the F test, t test and difference test. The results of this study indicate that first, the effect of organizational commitment is significant on the performance of teaching staff at Madrasah Aliyah and Senior High Schools in Bengkulu City. Second, work ethics on the performance of educators at Madrasah Aliyah and Senior High Schools in Bengkulu City. Third, organizational commitment and work ethics together on the performance of educators at Madrasah Aliyah and Senior High Schools in Bengkulu City. Fourth, there is no difference in the performance of teaching staff at Madrasah Aliyah and Senior High Schools in Bengkulu City.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Work Ethics, Teacher Performance*

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah pertama, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga pengajar di Madrasah Aliyah dan SMA di Kota Bengkulu. Kedua, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pendidik di Madrasah Aliyah dan SMA di Kota Bengkulu. Ketiga, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pendidik pada Madrasah Aliyah dan SMA di Kota Bengkulu. Keempat, untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan kinerja tenaga pengajar di Madrasah Aliyah dan Menengah Atas di Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga karena data yang digunakan berupa angka dan jenis penelitian kausal asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat antara variabel bebas dan variabel bebas. variabel terikat. Rumusan masalah keempat dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode perbandingan. Responden penelitian terdiri dari 269 orang yang merupakan guru MA dan

SMA di Kota Bengkulu. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan teknik analisis data menggunakan uji F, uji t dan uji beda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, pengaruh komitmen organisasi signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar Madrasah Aliyah dan SMA di Kota Bengkulu. Kedua, etos kerja terhadap kinerja pendidik di Madrasah Aliyah dan SMA di Kota Bengkulu. Ketiga, komitmen organisasi dan etos kerja bersama terhadap kinerja pendidik di Madrasah Aliyah dan SMA di Kota Bengkulu. Keempat, tidak ada perbedaan kinerja tenaga pengajar di Madrasah Aliyah dan SMA di Kota Bengkulu.

**Kata Kunci** : Komitmen Organisasi, Etika Kerja, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting bagi kehidupan manusia khususnya pada era globalisasi saat ini. Pesatnya persaingan menuntut setiap individu untuk mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan kecanggihan teknologi sehingga level pendidikan harus ditingkatkan. Pendidikan merupakan hak asasi setiap orang sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 Pasal 31 bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan dan setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.

Indonesia sebagai negara berkembang senantiasa melakukan perbaikan di berbagai aspek kehidupan, salah satunya di bidang pendidikan. Berbagai kebijakan dan langkah strategis dilaksanakan untuk meningkatkan mutu pendidikan Indonesia sehingga mampu berkompetisi dengan negara-negara lainnya. Dikutip dari Kompas.com (2020) bahwa dari hasil beberapa kajian ilmiah baik dari luar negeri seperti PISA, World's Most Literate Nations, TIMSS, PIRLS, Universitas21 dan hasil dalam negeri seperti Ujian Nasional dan INAP menunjukkan bahwa hampir 20 tahun kondisi pendidikan Indonesia stagnan dan berada di posisi salah satu terbawah di dunia. Berdasarkan hal tersebut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nadiem Makarim menyatakan akan membuat *blueprint* dalam waktu 6 (enam) bulan untuk mengatasi persoalan tersebut.

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Ruang lingkup pendidikan yang komprehensif membentuk individu tidak hanya memiliki pengetahuan secara luas namun juga adanya kepribadian dan akhlak mulia merupakan tujuan pendidikan nasional.

Pendidikan merupakan unsur yang sangat penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu bangsa ataupun negara yang mampu maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Artinya bahwa kemajuan dunia pendidikan berdampak signifikan dalam upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia. Tenaga pendidik memiliki peran yang penting dalam mengembangkan bakat dan keterampilan siswa (Margot & Kettler, 2019). Pentingnya peran tenaga pendidik ini akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia.

Guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah (UU No. 14 Tahun 2005). Tugas pokok guru tersebut diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar yang merupakan bentuk kinerja guru. Guru harus senantiasa mengembangkan diri dan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik (Inawati, 2016)

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Juremi, 2016). Supardi (2013) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Dalam pencapaian tujuan pendidikan, kinerja guru merupakan faktor utama karena sebagai tenaga pendidik guru merupakan ujung tombak pendidikan. Semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula pembelajaran siswa.

Guru merupakan unsur yang sangat memengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur siswa dan fasilitas lainnya. Seorang guru yang profesional tidak hanya menguasai materi pelajarannya dengan baik tetapi juga memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya di sekolah (Ika dan Basiya, 2018). Sejalan dengan hal ini, guru yang merupakan bagian dari organisasi sekolah diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah.

Kreitner dan Kinicki (2017) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok dan organisasi. Disamping itu, Moorhead dan Griffin (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya, seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi sebagaimana disebutkan oleh para peneliti tersebut harus tercermin dalam diri tenaga pendidik untuk mampu meningkatkan kinerja dalam organisasinya yaitu sekolah.

Menurut pasal 7 Ayat 1b UU No. 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Selain mutu pendidikan, tercapainya akhlak mulia komitmen seorang tenaga pendidik. Artinya bahwa sebagai figur siswa, guru harus mencerminkan seseorang yang memiliki akhlak mulia yang diwujudkan dengan etika kerja.

Penelitian Nizam, *et al.* (2016) menemukan bahwa etika kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja dengan menggunakan *Multidimensional Work Ethics Profile* sebagai instrumen pengukuran etika kerja. Adewale, *et al.* (2015) menyebutkan bahwa kinerja yang baik ditunjukkan dengan etika kerja yang tinggi. Etika kerja seseorang mendorongnya dalam berintegritas, bertanggung jawab, berkualitas dan disiplin diri yang tinggi.

Hamdani, *et al.* (2018) mengungkapkan bahwa:

*Work ethic of teachers as a creative self-manifestation measurable from the performance of teachers, know what is done, able to create work without the command of others, immediately switch to another job when completed, able*

*manage time and enjoy work. Through the work ethic of teachers increasingly have a sense of responsibility towards the profession, so that teachers will optimize the achievement of teacher work standards one of them is the professional competency standards of teachers.*

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa etika kerja guru merupakan manifestasi kreativitas diri yang diukur melalui kinerja guru, guru mengetahui apa yang dikerjakan dan apabila pekerjaan telah selesai maka dapat mengelola waktu untuk mengerjakan pekerjaan lainnya dan menikmati pekerjaannya. Melalui etika kerja guru maka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap profesinya dan menimbulkan sikap optimis dalam mencapai standar kerja yang profesional.

Provinsi Bengkulu merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang saat ini sedang fokus dalam membenahi sumber daya manusia di bidang pendidikan yaitu kualitas tenaga pendidik. Ketua PGRI Provinsi Bengkulu Sudarwan (2019) mengungkapkan bahwa kecanggihan teknologi saat ini seharusnya menjadi momentum bagi guru untuk meningkatkan kinerja karena dengan adanya kemajuan teknologi maka dapat memudahkan kinerja guru.

Pencapaian kinerja guru saat ini dapat dilihat dari salah satunya pencapaian tingkat kelulusan sekolah. Dikutip dari BengkuluEkspress.com (2019) bahwa Kota Bengkulu meraih nilai UN terbaik di tingkat Provinsi Bengkulu dibandingkan dengan 8 (delapan) kabupaten lainnya. Pencapaian ini merupakan salah satu bentuk keberhasilan tenaga pendidik di Kota Bengkulu.

Keberhasilan ranking tertinggi UN biasanya diperoleh oleh Sekolah Menengah Atas apabila dibandingkan dengan Madrasah Aliyah. Sementara di Kota Bengkulu sendiri untuk tingkat pendidikan Menengah Atas terdiri dari 11 SMA Negeri dan 2 Madrasah Aliyah Negeri (Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bengkulu, 2019). Berikut Tabel perolehan Nilai Kelulusan Tingkat SMA/MA di Bengkulu.

**Tabel 1.1.**  
**UN Tertinggi IPA, IPS, dan Bahasa Se-Provinsi Bengkulu**

No	Nama Sekolah	Keterangan	Total Nilai
1	SMAN 5 Bengkulu	Tertinggi IPA	76,56
2	SMAN 5 Bengkulu	Tertinggi IPS	65,90
3	SMAN 4 Bengkulu	Tertinggi Bahasa	63,88

*Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bengkulu, 2019*

Dari Tabel 1.1. terlihat perolehan nilai kelulusan tertinggi didominasi oleh Sekolah Menengah Atas. Madrasah Aliyah belum mampu menyaingi pencapaian nilai kelulusan tertinggi yang diraih oleh Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019. Meskipun, tahun sebelumnya MAN 1 Kota Bengkulu memperoleh nilai tertinggi ketiga pada bidang Bahasa Indonesia sebagaimana dikutip pada [bengkuluexpress.com](http://bengkuluexpress.com) dipublikasi pada 3 Mei 2017.

Hal ini yang sering kali menjadi pertimbangan calon siswa memilih sekolah tujuan untuk melanjutkan jenjang pendidikan menengah atas. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kemampuan sekolah dalam mencapai nilai kelulusan UN yang optimal adalah kinerja guru dalam memberikan pembelajaran kepada siswa (Alawi, 2018).

Sebagai tingkat pendidikan menengah yang berbeda lembaga menaunginya, Madrasah Aliyah sering kali dibandingkan dengan Sekolah Menengah Atas, terlebih visi dan misi lembaga pendidikan ini tidak hanya mencerdaskan siswa dalam ilmu pengetahuan saja tetapi juga ilmu keagamaan. Tamatan Madrasah Aliyah dianggap lebih siap kerja, karena mempunyai skill, misalnya siswa Madrasah Aliyah memiliki skill untuk menjadi ustad/ ustadzah, guru ngaji dan lainnya. Sedangkan Sekolah Menengah Atas perlu pengasahan lebih lanjut ke tingkat perkuliahan untuk mempunyai *skill*.

Selain itu biasanya tamatan Sekolah Menengah Atas lebih unggul dalam hal pengetahuan dibandingkan dengan Madrasah Aliyah. Perbedaan lembaga yang membawahi Sekolah Menengah Atas dan Madrasah Aliyah ini tentunya memiliki perbedaan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya perwujudan komitmen organisasi dan etika kerja tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di salah satu Madrasah Aliyah Kota Bengkulu bahwa guru lebih santai dalam memberikan pembelajaran kepada siswa bahkan ada beberapa kelas yang terlihat tidak ada guru pada saat jam kerja. Berbeda dengan pada Sekolah Menengah Atas yang terlihat sangat kondusif pada jam belajar siswa.

Perwujudan komitmen organisasi guru dijelaskan dalam Pasal 7 ayat 1 b bahwa peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen guru, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, yang secara umum dijelaskan pada pasal dan ayat di atas adalah meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan tercermin salah satunya berdasarkan pencapaian nilai kelulusan siswa.

Barnawi dan Muhammad (2014) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja. Dengan melihat komitmen organisasional guru maka dapat mengetahui bentuk tanggung jawab seorang guru terhadap keberhasilan organisasi yang menaunginya. Selain itu, akhlak mulia yang disebutkan sebagai tujuan pembangunan pendidikan nasional diwujudkan oleh etika kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Ketiga aspek ini penting untuk diketahui penerapannya pada pendidikan menengah atas baik Madrasah Aliyah maupun Sekolah Menengah Atas.

Penelitian sebelumnya Khodijah (2013) membahas tentang perbandingan kinerja guru madrasah dan guru Pendidikan Agama Islam yang menemukan tidak terdapat perbedaan dalam kinerja guru. Penelitian perbandingan kinerja guru dilakukan oleh Asiantia dan Tastin (2015) dengan membandingkan kinerja guru sertifikasi dan non sertifikasi. Sawitri *et al.* (2016) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menelaah pengaruh komitmen organisasional dan etika kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan membandingkan hasilnya antara Sekolah Menengah Atas dan Madrasah Aliyah di Kota Bengkulu.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003).

Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengartikan bahwa Guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005).

Pendidik atau guru merupakan seseorang yang berkualifikasi untuk mendidik yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" (*job performance*). Secara etimologis *Performance* berasal dari kata "*to perform*" yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Oleh karena itu, seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai pendidik, jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut sesuai dengan yang dituntut oleh sekolah. Kemudian dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah.

Indikator kinerja guru terdapat dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK juga menyebutkan penilaian kinerja guru meliputi kompetensi pedagogic, kepribadian, sosial dan professional. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008) menggunakan indikator kinerja guru tersebut dalam melakukan penilaian kinerja guru oleh Pengawas Sekolah Pendidikan Menengah.

**Tabel 2.1. Indikator Kinerja Guru**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
a. Pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menguasai karakteristik peserta didik</li> <li>b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar yang mendidik</li> <li>c. Pengembangan kurikulum</li> <li>d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik</li> <li>e. Pengembangan potensi peserta didik</li> <li>f. Penilaian dan evaluasi</li> </ul>
g. Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional</li> <li>b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan</li> <li>c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan menunjukkan rasa bangga menjadi guru</li> </ul>
h. Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bertindak inklusif</li> <li>b. Bersikap objektif</li> <li>c. Tidak bersikap diskriminatif</li> <li>d. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat</li> </ul>
e. Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menguasai struktur materi dan konsep</li> <li>b. Menguasai pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang diampu</li> <li>c. Mengembangkan keprofesionalan melalui Tindakan yang reflektif</li> </ul>

*Sumber: UU No. 14 Tahun 2005*

### **Komitmen Organisasional**

Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen. Pertama melibatkan usaha untuk mengilustrasikan bahwa komitmen dapat muncul dalam berbagai bentuk, maksudnya arti dari komitmen menjelaskan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya (salah satunya organisasi itu sendiri). Yang kedua melibatkan usaha untuk memisahkan diantara berbagai entitas di mana individu berkembang menjadi memiliki komitmen. Kedua pendekatan ini tidak *compatible* namun dapat menjelaskan definisi dari komitmen, bagaimana proses perkembangannya dan bagaimana implikasinya terhadap individu dan organisasi.

Meyer dan Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Faktor komitmen organisasional ini merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru. Sejalan dengan teori Martinis Yamin dan Maisah (2010) bahwa faktor komitmen merupakan faktor personal yang dapat memengaruhi kinerja guru selain dari faktor keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri dan motivasi.

Menurut Allen dan Meyer (1997) ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* (komitmen afektif)

Komponen ini menunjukkan kelekatan emosional pekerja, mengidentifikasikan dirinya dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut. Konsep ini dapat dipecah menjadi empat komponen, yaitu:

- a. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi
- b. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan
- c. Keterkaitan secara emosional
- d. Membanggakan perusahaan kepada orang lain

2. Komponen *continuance*

Komponen ini menunjukkan kesadaran tentang kerugian yang dihadapi seorang pekerja bila dia meninggalkan pekerjaannya. Pekerja yang bertahan berdasar komponen *continuance* karena memang mereka memiliki kebutuhan. Komitmen ini tercermin melalui karakteristik-karakteristik sebagai berikut:

- a. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan
- b. Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan Pertimbangan keluar dari perusahaan
- c. Berat meninggalkan organisasi

3. Komponen *normative*

Komponen ini mencerminkan perasaan tentang kewajiban untuk tetap mengerjakan pekerjaannya. Pekerja dengan komponen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap berada di organisasi. Komitmen ini tercermin melalui karakteristik-karakteristik sebagai berikut:

- a. Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan
- b. Memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan
- c. Memiliki rasa tanggungjawab terhadap perusahaan

## Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos* (kata tunggal) yang berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, sikap, cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah *ta, etha*, yang berarti adat istiadat. Dalam hal ini, kata etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari kata latin: *Mos* (bentuk tunggal), atau *mores* (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, kkelakuan, watak, tabiat, akhlak, cara hidup (Nata, 2012).

Menurut Bertens ada dua pengertian etika: sebagai praktis dan sebagai refleksi. Sebagai praktis, etika berarti nilai-nilai dan norma-norma moral yang baik yang dipraktikkan atau justru tidak dipraktikkan, walaupun seharusnya dipraktikkan. Etika sebagai praktis sama artinya dengan moral atau moralitas yaitu apa yang harus dilakukan, tidak boleh dilakukan, pantas dilakukan, dan sebagainya. Etika sebagai refleksi adalah pemikiran moral (Bertenz, 2011). Harsono dan Santoso (2016) menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.

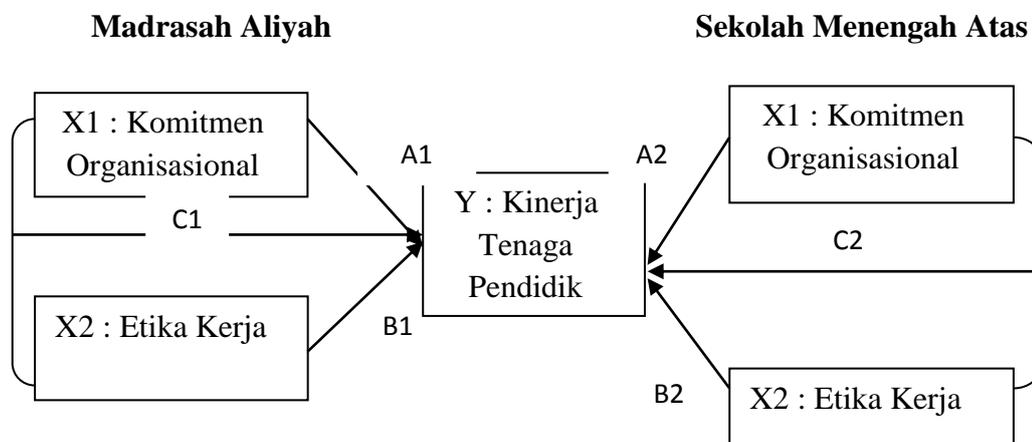
Ernawan (2007) menjelaskan bahwa etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Miftahul Fauzi (2011), menjelaskan indikator etika kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja Keras. Kerja keras dapat dinilai dari tata cara penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan beserta hasil tugas yang diberikan.
2. Gaya Bicara. Gaya bicara dapat dinilai dari sopan santun dan keramahan antar rekan kerja, atasan maupun peserta didik.

3. Nilai Kerja. Menghargai hasil pekerjaan dan ide atau gagasan dari rekan kerja lain, selalu memberikan kontribusi berupa ide atau gagasan kepada instansi atau rekan kerja.
4. Kreativitas Kerja. Selalu memiliki inisiatif di saat bekerja baik inisiatif dalam menyelesaikan tugas, membantu rekan kerja, atau membantu permasalahan instansi tempat bekerja, selain itu tenaga pendidik memiliki berbagai inovasi dalam mengembangkan hasil kerja.

### Kerangka Analisis



Gambar 1. Kerangka Analisis

#### Keterangan:

- A1 : Pengaruh variabel X1 (Komitmen Organisasional) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) di Madrasah Aliyah
- B1: Pengaruh variabel X2 (Etika Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) di Madrasah Aliyah
- C1: Pengaruh variabel X1(Komitmen Organisasional) dan X2 (Etika Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) di Madrasah Aliyah
- A2 : Pengaruh variabel X1 (Komitmen Organisasional) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) di Sekolah Menengah Atas
- B2: Pengaruh variabel X2 (Etika Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) di Sekolah Menengah Atas
- C2: Pengaruh variabel X1(Komitmen Organisasional) dan X2 (Etika Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) di Sekolah Menengah Atas.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian ini adalah:

Ha1: Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas di Kota Bengkulu.

Ha2: Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas di Kota Bengkulu.

Ha3: Terdapat pengaruh komitmen organisasional dan etika kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas di Kota Bengkulu.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga karena data yang digunakan berbentuk angka dan jenis penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Rumusan masalah keempat pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode perbandingan untuk melakukan analisis deskriptif tentang perbandingan kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas. Berdasarkan jumlah populasi guru MA dan SMA se-Kota Bengkulu di atas, maka akan diambil sampel penelitian. Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi pada penelitian ini menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 269 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara kuesioner. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru. Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Metode analisis ini merupakan jenis uji parametrik karena syarat dari uji beda t sample independen datanya harus berdistribusi normal dan memiliki variance yang sama agar dapat mengetahui ada tau tidaknya perbedaan antara dua belah pihak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut ini:

Tabel 4.27

Analisis Regresi Berganda pada SMA dan MA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.415	4.053		5.777	.000
Komitmen Organisasional (X1)	.265	.107	.368	2.467	.020
Etika Kerja (X2)	.323	.089	.540	3.622	.001

a. Dependent Variable: Y

#### a. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa t hitung komitmen organisasional sebesar 2,467 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,020. Sedangkan t hitung > t tabel dengan dk n-2 sama dengan 269-2 = 267 dengan  $\alpha$  0,05 adalah 1,650581 dengan demikian t hitung > t tabel atau 2,467 > 1,650581 dan sig. 0,020 < 0,05 maka H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **b. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa  $t$  hitung etika kerja sebesar 3,622 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,001. Sedangkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan  $dk$   $n-2$  sama dengan  $269-2 = 267$  dengan  $\alpha$  0,05 adalah 1,650581 dengan demikian  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $3,622 > 1,650581$  dan sig.  $0,001 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 23.415 + 0,265X_1 + 0,323X_2$$

Arti yang dimaksud di dalam persamaan regresi linear tersebut adalah:

- 1) Nilai konstanta sebesar 23,415 hal ini berarti bahwa kinerja guru akan sebesar 23,415 jika nilai komitmen organisasional dan etika kerja sama dengan nol. Artinya bahwa kinerja guru akan menurun jika tidak ada komitmen organisasional dan etika kerja.
- 2) Koefisien regresi variabel komitmen organisasional 0,265 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel komitmen organisasional, maka hal itu akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,265 kali. Demikian pula dengan variabel etika kerja sebesar 0,323 maka setiap penambahan 1 (satu) poin variabel etika kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,323 kali.

Intepretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel komitmen organisasional ( $X_1$ ) memiliki tanda positif (0,265), yaitu mengandung implikasi bahwa komitmen organisasional searah dengan variabel kinerja guru, dengan kata lain bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Demikian juga dengan variabel etika kerja ( $x_2$ ) memiliki tanda positif (0,323) yang mengandung implikasi bahwa etika kerja searah dengan variabel kinerja guru.

### c. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini tabel hasil uji t.

Tabel 4.28

#### Hasil Uji t pada SMA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.415	4.053		5.777	.000
Komitmen Organisasional (X1)	.265	.107	.368	2.467	.020
Etika Kerja (X2)	.323	.089	.540	3.622	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa t hitung komitmen organisasional sebesar 2,467 dan etika kerja sebesar 3,622 Sedangkan t hitung > t tabel dengan dk n-2 sama dengan  $219-2 = 267$  dengan  $\alpha 0,05$  adalah 1.651906 dengan demikian t hitung > t tabel atau  $2,467 > 1.651906$  dan  $3,622 > 1.651906$  sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasional dan etika kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA.

Tabel 4.29

#### Hasil Uji t pada MA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.707	3.021		-2.220	.033
Komitmen Organisasional (X1)	.530	.085	.528	6.228	.000
Etika Kerja (X2)	.349	.053	.560	6.595	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa  $t$  hitung komitmen organisasional sebesar 6,228 dan etika kerja sebesar 6,595 Sedangkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan  $dk$   $n-2$  sama dengan  $50-2 = 48$  dengan  $\alpha$  0,05 adalah 1.677224 dengan demikian  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $6,228 > 1.677224$  dan  $6,595 > 1.677224$  sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasional dan etika kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MA.

#### d. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji F.

Tabel 4.30  
Hasil Uji F pada SMA  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	368.876	2	184.338	36.175	.000 <sup>a</sup>
Residual	142.679	215	5.096		
Total	511.355	217			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer di olah 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F 36.175, ini artinya nilai  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasional dan etika kerja terhadap kinerja guru SMA secara bersama-sama.

Tabel 4.31  
 Hasil Uji F pada MA  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	166.363	2	166.329	38.798	.000 <sup>a</sup>
Residual	160,273	46	4.932		
Total	328.673	48			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F 38,798, ini artinya nilai  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasional dan etika kerja terhadap kinerja guru MA secara bersama-sama.

**e. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), hasil uji  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji  $R^2$  :

Tabel 4.32  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada SMA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.701	2.257

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka pengaruh semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka pengaruh semakin lemah. Dari tabel diatas didapat nilai koefisien determinasi  $R^2=0,701$ . Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu komitmen organisasional dan etika kerja, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 70,1% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja tenaga pendidik. Hal ini berarti terjadi pengaruh yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.33

Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada MA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.742	.720	.979

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka pengaruh semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka pengaruh semakin lemah. Dari tabel diatas didapat nilai koefisien determinasi  $R^2=0,720$ . Nilai ini mempunyai arti bahwa variable komitmen organisasional dan etika kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 72% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja tenaga pendidik. Hal ini berarti terjadi pengaruh yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

## 2. Hasil Uji Beda

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden guru SMA dan MA di Kota Bengkulu, maka untuk menjawab rumusan masalah ketiga yaitu perbedaan antara kinerja guru di SMA dan MA menggunakan Uji -Z.

Tabel 4.34

Hasil Uji-Z Kinerja Guru pada SMA dan MA di Kota Bengkulu

	Kinerja Guru
<i>Mann-Whitney U</i>	423,500
<i>Z</i>	-1,178
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,239

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table 4.9 di atas, hasil uji *Mann-Whitney* terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai ( $\text{sig} > 0,05$ ) ( $0,239 > 0,05$ ) yang berarti bahwa secara garis besar tidak terdapat perbedaan signifikan kinerja guru antara guru SMA dan MA di Kota Bengkulu. Meskipun kedua Lembaga tersebut memiliki perbedaan yang menaunginya yaitu SMA adalah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sedangkan MA adalah Kementerian Agama. Namun, pada sisi kinerja guru menunjukkan bahwa kedua Lembaga tersebut tidak ada perbedaan.

## Pembahasan

### a. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas di Kota Bengkulu

Komitmen organisasi karyawan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan. Karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan jika karyawan merasa diperlukan dan karyawan dilibatkan dalam permasalahan perusahaan, sehingga memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pada diri karyawan. Perlakuan perusahaan dan kebijakan perusahaan akan memotivasi diri untuk lebih baik sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah (MA) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Bengkulu.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, ditemukan bahwa adanya pengaruh signifikansi komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga pendidik pada MA. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki oleh tenaga pendidik pada MA dan SMA sama yaitu sama-sama mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

Perbedaan latar belakang sekolah baik SMA sebagai sekolah umum maupun MA sebagai sekolah berbasis keagamaan tidak membedakan keduanya dalam hal komitmen organisasional yang dimiliki oleh tenaga pendidik.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga pendidik juga ditunjukkan adanya pengaruh signifikan pada SMA. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga pendidik pada SMA. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja tenaga pendidik pada SMA dipengaruhi oleh seberapa baik komitmen organisasional yang dimiliki tenaga pendidik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh sekolah.

Variabel komitmen organisasional yang mempunyai tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif menunjukkan bahwa responden sebagian besar memberikan pernyataan pada kategori sangat tinggi. Komitmen organisasional guru ditunjukkan adanya ketertarikan dengan nilai-nilai dan tujuan sekolah. Hal ini artinya bahwa guru memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai visi misi sekolah dan tujuannya selaras dengan peran dan kontribusinya sebagai tenaga pendidik di sekolah umum pada jenjang menengah atas. Sedangkan responden guru MA, nilai komitmen organisasional yang tertinggi adalah item bersedia untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan sekolah.

Hal ini menunjukkan bahwa kedua nilai komitmen organisasional baik SMA dan MA sama-sama memiliki ketertarikan dan keinginan untuk mencapai tujuan sekolah dengan baik. Tenaga pendidik di SMA pada variabel komitmen organisasional terdapat kurangnya keinginan untuk berkontribusi dalam mencapai visi misi dan tujuan sekolah. Sama halnya pada responden MA, kontribusi untuk kemajuan sekolah yang cukup rendah karena MA ini berada dalam naungan Kementerian Agama dan hanya terdiri dari 2 (dua) MA negeri di Kota Bengkulu sehingga kurangnya rasa kompetitif untuk meningkatkan pencapaian tujuan sekolah. Sedangkan pada jenjang SMA terdiri dari 10 (sepuluh) SMA negeri yang saling berkompetisi dalam mencapai tujuan sekolah.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Cara untuk membuat individu mempunyai komitmen pada organisasi adalah dengan melihat dukungan terhadap organisasi beserta tujuan-tujuannya. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu sikap tegas mencakup kehangatan dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan.

Guru dengan komitmen yang tinggi ditandai dengan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nino Megiawan Febriantoro yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri KCP Ciputat). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan etos kerja islam dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan namun secara parsial hanya komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan etos kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tenaga pendidik yang memiliki komitmen terhadap organisasi khususnya dalam hal ini sekolah, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap lembaganya. Tenaga pendidik juga memiliki jiwa tetap membela organisasinya dengan meningkatkan prestasi kerja dan memiliki keyakinan pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Apabila tenaga pendidik memiliki komitmen organisasional yang baik, hal ini akan memberikan dampak secara langsung dengan kinerja tenaga pendidik. Tenaga pendidik akan merasa senang bekerja dan melakukan tugas serta kewajiban dengan tulus. Hal ini akan mengurangi dampak terhadap ketidaktertanggungjawaban, *turnover*, dan keterlambatan menyelesaikan tugas.

### **b. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas di Kota Bengkulu**

Etika kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etika kerja yang tinggi seharusnya dimiliki oleh setiap individu karena dapat memperkuat pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki etika kerja yang baik untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sepenuh hati sehingga memberikan dampak pada hasil yang baik. Kemampuan masing-masing karyawan berbeda tidak terlepas dari etika kerja yang diyakini oleh masing-masing karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Shahrul Nizam (2016) dalam jurnalnya menyatakan bahwa, “Kode etik yang sesuai penting bagi karyawan sebagai pedoman, dan mendorong mereka untuk mempraktikkan etika kerja dengan baik demi meningkatkan kerjanya”. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Suriansyah (2015) etika kerja memiliki hubungan yang positif dan moderat terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada MA dan SMA. Sama halnya dengan variable komitmen organisasional, pada variable etika kerja tidak ada perbedaan antara kedua Lembaga baik SMA dan MA. Keduanya sama-sama menunjukkan nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Tanggapan responden guru SMA pada variabel ini yang tertinggi adalah memiliki inovasi untuk pengembangan tugas kepada siswa. Berdasarkan hal ini, dapat diketahui bahwa guru SMA memiliki minat yang tinggi dalam berinovasi untuk pembelajaran tidak hanya media pembelajaran kepada siswa namun juga dalam pemberian tugas, sedangkan pada guru MA, tanggapan tertinggi adalah sikap sopan santun baik kepada siswa maupun rekan kerja.

Hal ini menguatkan posisi guru MA yang berada pada naungan Kementerian Agama yang menyanggah nilai-nilai religiusitas yang tinggi sehingga penanaman akhlak sangat penting.

Di samping itu, guru SMA masih memiliki kekurangan dalam orientasi pada hasil kerja. Sedangkan pada guru MA kurangnya kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas. Kedua Lembaga ini memiliki perbedaan naungan yang signifikan, namun dalam menjalankan tugasnya nilai-nilai etika kerja memiliki kesamaan. Baik SMA maupun MA sama-sama memiliki nilai rendah pada hasil kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa tenaga pendidik baik pada jenjang SMA maupun MA telah mampu menyelesaikan dan memberikan hasil yang optimal dalam bekerja. Hal ini tentu didorong oleh pihak sekolah yang telah mampu mengarahkan tenaga pendidik secara intensif mengenai tata cara kegiatan yang telah dilakukan sekolah. Sekolah harus mempertahankan pengarahannya dan pengawasan yang lebih agar tenaga pendidik lebih mampu melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar pekerjaan untuk pencapaian kinerja yang maksimal.

Penelitian ini didukung oleh teori menurut Sigit (2010) etika kerja (*work ethic*) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Dari penelitian tersebut terungkap bahwa orang yang etika kerjanya tinggi atau kuat memperoleh pendapatan yang lebih besar, mempunyai inisiatif, memperoleh kepuasan kerja, produktif, dan berprestasi.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu Tiffani Karmelia Suwandi (2015) yang menyatakan bahwa Etos Kerja Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan semakin tinggi etika kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan pegawai kepada perusahaan

**c. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas di Kota Bengkulu**

Komitmen organisasi tenaga pendidik berdampak positif terhadap kelangsungan sekolah. Tenaga pendidik akan berkomitmen terhadap sekolah jika tenaga pendidik merasa diperlukan dan dilibatkan dalam permasalahan sekolah, sehingga memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pada diri tenaga pendidik. Perlakuan sekolah dan kebijakan perusahaan akan membentuk etika kerja untuk lebih baik sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kemajuan sekolah baik SMA maupun MA.

Berdasarkan hasil Penelitian ditemukan bahwa komitmen organisasi dan etika kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SMA. Pada jenjang MA juga menunjukkan komitmen organisasional dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada jenjang MA. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan etika kerja tenaga pendidik maka semakin tinggi kinerja kerja tenaga pendidik.

Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Kinerja tenaga pendidik akan lebih terorganisir baik dengan adanya komitmen organisasi yang baik. Tenaga pendidik yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena mereka menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja. Mereka akan terlibat dalam pekerjaan yang penuh tanggung jawab. Seorang tenaga pendidik dengan komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, bagi tenaga pendidik yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi.

Johnson (2012) mengemukakan *“members of code organization believe that their organizations are more supportive of ethical behavior and express a higher level of organizational commitment”*. Anggota organisasi meyakini bahwa organisasi yang lebih suportif dalam etika berperilaku akan lebih mengayomi dan mencerminkan tingginya komitmen organisasi. Lebih lanjut Schiyms dan Hansbrough (2010) memiliki pendapat *“followers with higher organizational commitment were less likely to engage in unethical behavior leading to personal gain and harmful organizational outcomes”*. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi tidak akan melakukan perbuatan yang tidak beretika yang menguntungkan diri sendiri dan membahayakan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Supriatni dan Sulistyono (2015) menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, artinya guru yang melaksanakan tugasnya dengan semangat tinggi dan di dasarkan pada nilai ibadah memiliki ikatan emosional yang tinggi pula terhadap organisasi, hal ini dapat tercermin dari sikap guru yang selalu berusaha memajukan organisasi dengan cara meraih prestasi di bidang akademik maupun non akademik.

#### **d. Perbedaan Kinerja Tenaga Pendidik Pada Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas di Kota Bengkulu**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui perbedaan antara kinerja tenaga pendidik di SMA dan MA Kota Bengkulu maka diketahui bahwa nilai signifikansinya menyatakan bahwa secara garis besar tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Faktor komitmen organisasional dan etika kerja yang dilihat pengaruhnya terhadap kinerja tenaga pendidik baik di SMA maupun MA tidak terdapat perbedaan secara signifikan. Meskipun diketahui bahwa kedua sekolah tersebut memiliki perbedaan Lembaga yang menaunginya. SMA dibawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sedangkan MA dibawah naungan Kementerian Agama.

Perbedaan Lembaga yang menanggung tidak menimbulkan perbedaan yang signifikan pada kinerja tenaga pendidik kedua sekolah tersebut. Masing-masing sekolah memiliki karakteristik dan keunggulannya masing-masing. Namun, apabila faktanya peringkat capaian kelulusan terbaik senantiasa diperoleh oleh jenjang SMA, hal ini tidak disebabkan karena factor komitmen organisasional dan etika kerja tenaga pendidik. Pencapaian nilai kelulusan adalah atas kerja keras siswa yang didukung oleh kemampuan tenaga pendidik dalam menyalurkan ilmu pengetahuannya dengan optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa komitmen organisasional pada guru SMA mencapai nilai rata-rata 4,33 artinya bahwa guru SMA baik secara afektif, contiuance dan normatif memiliki nilai yang sangat baik. Guru SMA memiliki ketertarikan dengan nilai-nilai dan tujuan sekolah. Sedangkan pada guru MA, nilai komitmen organisasional mencapai 4,35. Guru MA dalam menunjukkan komitmen organisasionalnya memiliki keinginan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan sekolah.

Disamping itu, etika kerja yang ditunjukkan oleh guru SMA mencapai nilai 4,35 yang artinya bahwa Guru SMA memiliki etika kerja yang baik dibuktikan dengan adanya inovasi dalam mengembangkan tugas yang diberikan. Sedangkan guru MA memiliki nilai etika kerja 4,37 ditunjukkan dengan sikap sopan dan santun baik kepada atasa, teman sejawat maupun siswa. Hal ini menandakan bahwa guru MA yang memiliki karakteristik bidang keagamaan memberikan contoh yang baik dalam berperilaku.

Secara keseluruhan, kinerja guru baik di SMA dan MA tidak memiliki perbedaan signifikan. Nilai rata-rata kinerja guru SMA mencapai 4,33 dengan kategori sangat baik yang ditunjukkan dengan guru fokus dalam memberikan pembelajaran yang mendidik bagi siswa, sedangkan pada guru MA kinerja guru memperoleh nilai rata-rata 4,35 kategori sangat baik yang ditunjukkan dengan kemampuan guru MA dalam menjaga komunikasi yang baik bagi siswa.

### **Implikasi Strategis**

Hasil temuan penelitian ini mengemukakan bahwa variabel komitmen organisasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik baik di Madrasah Aliyah maupun Sekolah Menengah Atas di Kota Bengkulu. Berdasarkan temuan tersebut maka diketahui bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik perlu adanya komitmen organisasional seorang tenaga pendidik terhadap lembaga pendidikan yang menaunginya. Komitmen organisasioanl terdiri dari tiga dimensi yaitu afektif, continuance dan normatif. Ketiga dimensi ini menunjukkan bahwa dimensi continuance merupakan dimensi tertinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik memiliki rasa ketertarikan dengan nilai-nilai dan tujuan sekolah. Dengan demikian, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan strategis bagi para pemangku kepentingan di lembaga pendidikan untuk mengevaluasi komitmen organisasional yang dimiliki oleh tenaga pendidiknya karena penting untuk keberlangsungan dan peran sertanya di sekolah.

Hasil temuan pada variabel etika kerja menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas. Semakin baik etika kerja tenaga pendidik maka peforma kerjanya juga akan semakin baik. Adapun dimensi etika kerja terdiri dari kerja keras, gaya bicara, nilai kerja, dan kreativitas kerja. Berdasarkan temuan penelitian ini, dimensi yang tertinggi adalah kreativitas kerja dimana tenaga pendidik selalu memiliki inovasi untuk mengembangkan tugas yang diberikan kepadanya.

Secara strategis, adanya nilai etika kerja yang baik pada tenaga pendidik dapat memudahkan pihak sekolah untuk mencapai visi, misi dan tujuannya dengan optimal. Karakteristik tenaga pendidik yang baik dibuktikan dengan etika kerja yang baik pula, maka hal ini dapat membentuk karakteristik siswa yang baik sebagaimana tujuan dari pendidikan tidak hanya dalam bidang pembelajaran namun juga untuk mendidik etika siswa.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan yaitu:

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasional secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas di Kota Bengkulu dengan nilai signifikansi pada Madrasah Aliyah sebesar 0,000 dan nilai signifikansi pada SMA sebesar 0,020.
2. Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pendidik pada Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas di Kota Bengkulu dengan nilai signifikansi pada Madrasah Aliyah sebesar 0,000 sedangkan pada SMA sebesar 0,001.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasional dan etika kerja secara bersama terhadap kinerja pendidik pada Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas di Kota Bengkulu. Nilai uji F untuk menguji secara simultan pada MA dan SMA sama-sama sebesar 0,000.
4. Berdasarkan hasil olah statistik Uji Z ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja Tenaga Pendidik pada Madrasah Aliyah dan Sekolah Menengah Atas di Kota Bengkulu dengan nilai Sig  $0,239 > 0,05$ . Kinerja tenaga pendidik pada kedua lembaga pendidikan tersebut sama-sama dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasional dan etika kerja.

Temuan penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasional dan etika kerja terhadap kinerja tenaga pendidik maka diharapkan bahwa pihak sekolah dapat meningkatkan monitoring dan evaluasi kinerja tenaga pendidik. Hal ini karena variabel-variabel tersebut sangat penting dan menunjang tercapainya visi, misi, dan tujuan sekolah secara komprehensif. Keberhasilan sekolah tidak hanya dilihat dari ketercapaian angka kelulusan yang tinggi, namun pembentukan karakteristik siswa yang memiliki etika baik dipengaruhi oleh etika tenaga pendidiknya. Selain itu juga, keberlangsungan sekolah di masa mendatang juga dipengaruhi dengan komitmen organisasional tenaga pendidik di dalamnya.

Sedangkan bagi Tenaga Pendidik dapat digunakan tenaga pendidikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerjanya, komitmen organisasional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta memiliki etika kerja yang baik. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan informasi sehingga dinas pendidikan dapat memerhatikan kebutuhan fasilitas yang mendukung proses pembelajaran di sekolah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adewale, *et al.* (2015). Work Ethics and Employee's Job Performance. *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics*, 12, 107-117
- Aristantia dan Tastin. (2015). Perbandingan Upaya Guru Sertifikasi dan Guru Nonsertifikasi dalam Meningkatkan Minat Belajar Siswa di Madrasah Ibtidaiyah Az-Zahir Palembang. *Jurnal Pendidikan*, 2, 278-301
- Badroen, F. (2006). *Etika Bisnis dalam Islam*. Kencana Perdana Media Group.
- Barnawi, & Arifin, M. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media.
- BengkuluEkspress.com. (2019). *Bengkulu Mencari Solusi Pendidikan*. (<https://bengkuluekspress.com/bengkulu-mencari-solusi-pendidikan/>, diakses pada 15 Mei 2020)
- Bertenz, K. (2011). *Etika*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ernawan, R. E. (2007). *Etika Bisnis*. Alfabeta.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Fuad, S., & Mindarti, C. S. (2012). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada MI Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi\_U)*, 53(9), 1–12. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Harususilo. (2020). *Indra Charismiadji: 3 Catatan Penting Dunia Pendidikan 2020*. (<https://edukasi.kompas.com/read/2020/01/01/14203891/indra-charismiadji-3-catatan-penting-dunia-pendidikan-tahun-2020-1?page=all>, diakses pada 15 Mei 2020)

- Hidayat, R., Sridana, N., & Sudirman. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(November), 198–210.
- Ika Oktivani dan R. Basiya. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Guru SMK Negeri Kabupaten Kendal. *Telaah Manajemen*, Vol 5 (1) April, 25-37
- Inawati dan Jeje Susilowati. (2016). Analisis Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Profesional Sebagai Mediasi (Studi Pada SMA Negeri 1, 2, 3, 4, dan 5 Kota Semarang). *Telaah Manajemen*, Vol. 13 (2), Oktober, 135-143
- Ismawantini, N. K. L., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Supervisi Akademik, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Banjar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 81–90.
- Juremi dan C. Sri Mindarti. (2016). Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi oleh Budaya Organisasional Sekolah Dasar Negeri UPT Disdikpora Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Telaah Manajemen*, Vol 3 (3) Oktober, 95-105
- Kementerian Pendidikan Nasional. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2010. Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru). Jakarta. [www.bermutuprofesi.org](http://www.bermutuprofesi.org).
- Khodijah. (2013). Kinerja Guru Madrasah dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi di Sumatera Selatan. *Cakrawal Pendidikan*, 32, 91-102
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta
- Margot, Kelly C and Kellter, Todd. (2019). Teachers' Perception of STEM Integration and Education: A Systematic Literature Review. *International Journal of STEM Education*, 6
- Muhammad Nur Jamaluddin Al Afghoni, & Wahyudi, A. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1), 42–53. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT Remaja Rosdakarya.

- Murtiningsih, *et al.* (2019). The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication with Work Ethos of The Teacher. *European Journal od Education Studies*, 6, 246-256
- Nata, A. (2012). *Akhlaq Tasawuf dan Karakter Mulia*. Raja Grafindo.
- Ningsih, P. (2016). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *Jurnal Katalogis*, 4, 127–137.
- Nizam, *et al.* (2016). The Relationship between Work Ethics and Job Peformance. *The European Proceeding of Social dan Behavioural Sciences*. Paper dipresentasikan pada 3<sup>rd</sup> International Conference on Business and Economics, 22-23 September.
- Nurandisi, A., dan Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta), *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Juni, 78-91.
- Pramono, A., & Suddin, A. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1 Juni), 56–64.
- Purwanto, M. N. (2003). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2003). <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (2005).
- Sawitri, *et al.* *The Impact of Job Satisfacton, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees Performance. The International Journal of Organizational Innovation* Vol 9 Num 2 October 2016.
- Sinamo, J. H. (2003). *Ethos Kerja*. Mahardika.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahyudi, H. (2019). *Kinerja dan Prestasi Kerja Berbasis Etika Kerja*. 28–32.

- Wartini, W., & Imaniyati, N. (2016). Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 188. (Diakses <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3351>)
- Yudistiro. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 9(1), 38–50.