

The Influence Of Organizational Commitment And Work Ethic On Teacher Performance At SDN Cikampek Selatan 1

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Cikampek Selatan 1

Zaki Rahadian¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.zakirahadian@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asep.jamaludin@ubpkarawang.ac.id²

nandang@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study investigates the extent to which organizational commitment and work ethic influence teacher performance at SDN Cikampek Selatan 1. Organizational commitment is conceptualized as the degree of emotional attachment, responsibility, and loyalty exhibited by teachers toward their institution. In contrast, work ethic is characterized by discipline, professionalism, and dedication in fulfilling pedagogical responsibilities. Employing a quantitative approach, the study utilizes multiple linear regression analysis on survey data collected from 38 teaching staff. The empirical findings demonstrate a statistically significant relationship between the independent variables and teacher performance, with the coefficient of determination (R^2) reaching 0.768. This suggests is 76.8% of the variation in teacher performance is attributable to the combined effects of organizational commitment and work ethic. The study underscores the importance of fostering these attributes through targeted professional development, performance evaluations, and incentive mechanisms to enhance educational outcomes and sustain institutional effectiveness.

Keywords: Organizational Commitment, Work Ethic, Teacher Performance, SDN Cikampek Selatan 1.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1. Komitmen organisasi dipahami sebagai bentuk loyalitas, tanggung jawab, serta keterikatan emosional guru terhadap institusi tempat mereka mengabdikan. Sementara itu, etos kerja mencerminkan sikap disiplin, profesionalisme, dan dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda terhadap data yang diperoleh dari 38 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,768 mengindikasikan bahwa 76,8% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Secara parsial, etos kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan etos kerja dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Etos Kerja, Kinerja Guru, SDN Cikampek Selatan 1

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menduduki peranan krusial di setiap organisasi, termasuk perusahaan, karena berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan serta peningkatan efektivitas kerja. Sementara itu, lembaga pendidikan tergolong bentuk organisasi sosial di mana memuat pengaruh besar guna mencipta kualitas kehidupan individu. Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran, sekolah berupaya memberi pengalaman belajar secara bermutu untuk anak didik. Proses ini mencakup transfer ilmu pengetahuan, pembentukan karakter serta moral, dan pengembangan keterampilan serta nilai-nilai etika yang mendukung pertumbuhan individu. Melalui pendidikan yang baik, sekolah bertujuan dalam menyiapkan anak didik guna menjalankan pendidikan di taraf yang lebih tinggi serta membentuk

individu yang berkarakter kuat dan memiliki komitmen yang tinggi, pun selalu memiliki takwa kepada Tuhan (Hamim, Muhidin, & Ruswandi, 2022).

Peran sekolah sebagai organisasi yang berorientasi pada kualitas pendidikan menuntut keberadaan guru yang kompeten dan berkomitmen pada visi dan misi sekolah. Pendidik yang memiliki loyalitas tinggi terhadap institusi akan berperan besar dalam menciptakan sistem pendidikan yang unggul. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Oupen dan Yudana (2020), yang menegaskan bahwa keterikatan guru terhadap organisasi secara signifikan memengaruhi efektivitas sekolah dalam mencapai sasaran pendidikan.

Kualitas pendidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) sangat bergantung pada kinerja guru yang berperan sebagai faktor utama dalam proses pembelajaran. Sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran, guru memiliki tanggung jawab utama dalam menciptakan ekosistem pembelajaran yang mendukung, inovatif, dan mampu menginspirasi peserta didik. Kualitas kinerja seorang pendidik tercermin melalui kemampuannya dalam merancang, menerapkan, serta mengevaluasi proses pembelajaran secara menyeluruh. Di Sekolah Dasar Negeri (SDN), keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan performa guru dalam membangun ruang belajar di mana kondusif dan optimal bagi anak didik.

Guna mencapai tujuan tersebut, diperlukan seorang administrator sekolah yang memiliki keterampilan demi memajemen sumber daya manusianya, utamanya pada usaha menunjang kinerja para guru dengan cara yang efisien dan efektif. Pimpinan yang mampu memonitor dan mengukur kinerja guru akan dapat mengetahui sejauh mana perkembangan organisasi dan kinerja individu, serta memastikan bahwa setiap upaya yang dilakukan menuju pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru yang baik akan mendukung tercapainya target sekolah dan membawa prestasi, sedangkan kinerja yang menurun akan merugikan organisasi sekolah tersebut (Asmah, Miyono, & Soedjono, 2023). Tingginya kinerja guru dan komitmen organisasi sangat berpengaruh dalam menciptakan kualitas pendidikan yang optimal. Sebaliknya, lemahnya kinerja dan komitmen dapat menghambat kolaborasi antarwarga sekolah.

Di sisi lain, lemahnya kinerja guru dan komitmen organisasi dapat menghambat kolaborasi antarwarga sekolah, seperti yang terjadi di beberapa sekolah dasar, termasuk SDN Cikampek Selatan 1. Pada SDN Cikampek Selatan 1, fenomena penurunan kinerja guru menjadi salah satu permasalahan yang memerlukan perhatian. Rendahnya komitmen organisasi dan kurangnya etos kerja guru diduga menjadi faktor utama yang memengaruhi kualitas pembelajaran. Masalah ini juga dipengaruhi oleh minimnya kolaborasi antarwarga sekolah, perbedaan tingkat kemampuan guru, serta kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini dapat menghambat sekolah dalam mencapai prestasi dan target pendidikan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan di SDN Cikampek Selatan 1 manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan kinerja pendidik masih belum meraih taraf keoptimalan. Berdasarkan tinjauan dari hasil evaluasi antara tahun 2021 hingga 2023. Berdasarkan temuan penelitian, masih terdapat sejumlah guru yang memperoleh nilai kinerja di bawah 80. Berikut adalah data mengenai hasil evaluasi kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1 selama tahun 2021 hingga 2023.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Guru SDN Cikampek Selatan 1

NO	TAHUN	PENILAIAN KINERJA GURU PERIODE 2021-2023			Jumlah Guru yang Dinilai
		< 80%	81 – 89%	90 – 100%	
1	2021	14	12	10	38
2	2022	12	14	12	38
3	2023	10	13	15	38

Sumber : SDN Cikampek Selatan 1

Tabel 1 Hasil penilaian kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1 selama periode 2021 hingga 2023 menunjukkan adanya perbedaan capaian di antara tenaga pendidik. Pada tahun 2021, tercatat 14 guru memperoleh skor kinerja di bawah 80%, sementara hanya 15 guru yang berhasil mencapai nilai kerja 100% tahun 2023. hal ini mencerminkan adanya fluktuasi dalam pencapaian kinerja guru.

Selain data hasil penilaian kinerja guru, penulis juga melakukan pra-penelitian kinerja guru dengan melibatkan 38 guru di SDN Cikampek Selatan 1. berikut ini merupakan hasil pra-penelitian terkait kinerja guru :

Tabel 2. Hasil Survei Pra Penelitian Kinerja Guru

KINERJA GURU (Y)			
NO	PERTANYAAN	BAIK	TIDAK BAIK
1.	Bagaimana produktivitas kerja terhadap pembelajaran sesuai program semester setiap awal tahun pelajaran?	22	10
2.	Bagaimana kualitas guru terhadap program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang anda ampu?	18	14
3.	Bagaimana menjalin kerja sama tim dengan guru yang lain dan pegawai yang ada di sekolah ini?	24	8
4.	Bagaimana disiplin kerja yang saya terapkan membantu saya mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik?	16	16
5.	Bagaimana menerima umpan balik yang positif dari siswa atau rekan guru terkait kinerja anda?	22	10

(Sumber : Hasil Survei Pra Penelitian, 2024)

Berdasarkan **Tabel 2** Hasil Survei Kinerja Guru di SDN Cikampek Selatan 1, terdapat variasi penilaian dalam beberapa indikator utama. Pada indikator produktivitas kerja terhadap pembelajaran sesuai program semester, sebanyak 22 guru menyatakan kinerjanya baik, sementara 10 guru menyatakan kurang baik. Indikator kualitas guru terhadap program tahunan menunjukkan 18 guru menyatakan kinerjanya baik, sedangkan 14 guru merasa belum optimal.

Dalam hal kerja sama tim dengan sesama guru dan pegawai sekolah, mayoritas guru (24 orang) menyatakan kinerjanya baik, dan hanya 8 guru yang merasa kurang baik. Namun, pada indikator disiplin kerja dalam mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik, terdapat keseimbangan antara penilaian baik (16 guru) dan tidak baik (16 guru). Terakhir, terkait penerimaan umpan balik positif dari siswa atau rekan guru, sebanyak 22 guru merasa kinerjanya baik, sementara 10 guru menyatakan kurang baik.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa banyak tantangan dalam dunia Pendidikan yang memengaruhi kinerja guru, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Isu ini perlu diteliti lebih lanjut karena berimplikasi pada kualitas tenaga pendidik serta standar pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, mengidentifikasi ragam faktor pengaruh efektivitas pendidik menjadi langkah strategis dalam merancang solusi yang relevan.

Komitmen terhadap organisasi termasuk faktor krusial dengan perannya menunjang kinerja dan efektivitas seorang pendidik. Komitmen ini mencerminkan loyalitas, rasa memiliki, serta dedikasi tenaga pendidik terhadap lembaga tempat mereka mengajar. Menurut (Prasetyono & Ramdayana, 2020), pendidik yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi umumnya memperlihatkan keterikatan dan loyalitas yang lebih besar kepada institusinya.

Namun, keterikatan pendidik terhadap organisasi pendidikan sering kali belum optimal. Banyak guru yang kurang menunjukkan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi sekolah, sementara beberapa lainnya belum berkontribusi secara maksimal dalam mewujudkan tujuan institusi. Keadaan ini menjadi hambatan dalam dunia pendidikan, karena setiap sekolah mengharapkan tenaga pengajarnya berdedikasi pun berloyalitas maksimal selama merealisasikan tugas serta tanggung jawab mereka.

Untuk membangun keterlibatan yang kuat dalam organisasi di kalangan pendidik, diperlukan karakter yang kokoh serta dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas. Kurangnya etos kerja dan minimnya komitmen terhadap organisasi kerap menjadi faktor utama yang menghambat efektivitas kerja guru. Oleh sebab itu, dibutuhkan pendekatan strategis yang dapat meningkatkan kesadaran serta mendorong motivasi para pendidik agar lebih berperan aktif dalam organisasi. sehingga dapat berperan guna mencipta lingkungan kerja secara nyaman sekaligus efektif untuk mendukung kinerja pendidik.

Tabel 3. Hasil Survey Pra Penelitian Komitmen Organisasi

KOMITMEN ORGANISASI (X1)			
NO	PERTANYAAN	BAIK	TIDAK BAIK
1.	Bagaimana pertanggung jawaban guru SDN Cikampek Selatan 1 dalam memberikan solusi ketika ada permasalahan di sekolah?	25	7
2.	Bagaimana usaha maksimal yang dilakukan guru untuk meningkatkan kemajuan SDN Cikampek Selatan 1?	21	11
3.	Bagaimana prestasi guru SDN Cikampek Selatan 1 dalam organisasi di lembaga pendidikan?	23	9
4.	Bagaimana komitmen guru SDN Cikampek Selatan 1 terhadap proses pembelajaran?	18	14
5.	Bagaimana motivasi, loyalitas, dedikasi, dan keterikatan guru SDN Cikampek Selatan 1 terhadap visi, misi, serta nilai-nilai institusi tempat anda bekerja?	24	8

(Sumber : Hasil Survey Pra Penelitian, 2024)

Ditinjau **Tabel 3** Hasil Pra Penelitian tentang Komitmen Organisasi di SDN Cikampek Selatan 1, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi guru. Pada indikator tanggung jawab, sebanyak 7 guru menyatakan komitmennya tidak baik. Indikator usaha menunjukkan 11 guru memberikan penilaian serupa, sementara pada indikator prestasi, 9 guru menyatakan hal yang sama. Selain itu, pada indikator komitmen tinggi, terdapat 14 guru yang menyatakan tidak baik, dan pada indikator motivasi, loyalitas, dedikasi, serta keterikatan, 8 guru juga memberikan penilaian yang kurang baik.

Selain komitmen terhadap organisasi, Etos kerja memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan dan kinerja seorang pendidik. Nilai ini tercermin dalam sikap, kebiasaan, serta keyakinan yang mendorong guru untuk menjalankan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab. (Monika, Agung, & Dantes, 2019). pendidik yang memiliki etos kerja tinggi biasanya memperlihatkan dedikasi, rasa tanggung jawab, serta antusiasme dalam menyelesaikan kewajibannya. Kombinasi antara etos kerja yang positif dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi menjadi fondasi utama guna mencipta lingkungan pendidikan secara unggul sekaligus berkualitas.

Pada kaitannya, perlu dilakukan analisis penelitian ini difokuskan pada pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja guru, terutama di jenjang pendidikan dasar. Tujuan utama kajian berikut yakni mengidentifikasi faktor-faktor kunci di mana berperan dalam mendukung performa guru di lingkungan sekolah dasar. berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas guru, sekaligus menawarkan rekomendasi bagi para pemangku kebijakan di bidang pendidikan.

Tabel 4. Hasil Survey Pra Penelitian Etos Kerja

ETOS KERJA (X2)			
NO	PERTANYAAN	BAIK	TIDAK BAIK
1.	Bagaimana konsisten terhadap pekerjaan sebagai seorang guru?	20	12
2.	Bagaimana usaha guru SDN Cikampek Selatan 1 dalam memperbaiki isi materi pelajaran sesuai tuntutan berkembang?	18	14
3.	Bagaimana ketepatan waktu dari guru SDN Cikampek Selatan 1 dalam memulai dan mengakhiri proses pembelajaran?	20	12
4.	Bagaimana guru SDN Cikampek Selatan 1 dalam mengajarkan dan menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam diri siswa?	25	7
5.	Bagaimana Disiplin guru SDN Cikampek Selatan 1 dalam menjalankan tugas di tempat SDN Cikampek Selatan 1?	21	11

(Sumber : Hasil Survey Pra Penelitian, 2024)

Ditinjau **Tabel 4** Hasil Pra Penelitian terkait Etos Kerja di SDN Cikampek Selatan 1, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi guru. Pada indikator konsistensi, sebanyak 12 guru menyatakan kondisinya tidak baik. Pada indikator usaha memperbaiki isi materi pelajaran sesuai tuntutan perkembangan, terdapat 14 guru yang memberikan penilaian serupa. Indikator ketepatan waktu dalam memulai dan mengakhiri pembelajaran menunjukkan 12 guru menyatakan kurang baik, sementara pada indikator pengajaran dan penanaman nilai kejujuran, hanya 7 guru yang menyatakan kondisinya tidak baik. Terakhir, pada indikator disiplin dalam menjalankan tugas, terdapat 11 guru yang menyatakan kondisinya belum optimal.

Melalui analisis keterkaitan antara dedikasi pemahaman terhadap peran komitmen organisasi dan etos kerja dalam menunjang kualitas kinerja guru mampu menyumbang perspektif meluas menyangkut faktor-faktor penunjang efektivitas tenaga pendidik. Hasil kajian berikut diharap mampu dijadikan dasar untuk merancang strategi pendidikan di mana lebih efisien dan relevan dengan kebutuhan di lapangan. Pada akhirnya, strategi tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung serta mendorong tercapainya tujuan pendidikan di sekolah dasar. Guru yang memiliki komitmen tinggi dapat menjadi kunci dalam mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.

Dalam menghadapi tantangan global, SDN Cikampek Selatan 1 berkomitmen untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi pengembangan sumber daya manusia dengan menanamkan budaya kerja profesional bertujuan untuk meningkatkan mutu serta nilai dalam layanan pendidikan. Diharapkan, strategi ini mampu menjadikan sekolah sebagai lembaga yang secara berkelanjutan Memiliki peran penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di era global.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Moh Rizal, Alam, & Asi, 2023) Hasil penelitiannya memperlihatkan komitmen suatu institusi memberikan pengaruhnya secara positif juga bersignifikan pada kinerja karyawan, termasuk tenaga pendidik. Meningkatnya partisipasi guru dalam organisasi memiliki hubungan erat dengan peningkatan kualitas selama merealisasikan tugas pengajaran pun pendidikan. Tingginya komitmen organisasi mendorong keterlibatan guru dalam berbagai aktivitas sekolah, seperti penyusunan kurikulum, pelatihan, serta program ekstrakurikuler. Partisipasi aktif ini berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran, sehingga berdampak pada efektivitas pengajaran. Selain itu, penelitian sebelumnya (Address, 2020) menunjukkan bahwa etos kerja yang kuat tidak hanya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja individu guru, tetapi juga mendukung terciptanya suasana belajar yang lebih efektif dan menyenangkan. Dampak ini secara tidak langsung turut mendorong peningkatan prestasi akademik peserta didik. Meski demikian, hasil temuan membuktikan adanya etos kerja tidaklah secara langsung berpengaruh pada hasil belajar siswa, melainkan melalui peningkatan kualitas kinerja pendidik. Pendidik beretos kerja baik umumnya mencerminkan sikap profesional secara konsisten. Mereka mampu mengelola kelas dengan baik, menjalin komunikasi yang efektif dengan siswa, serta menerapkan strategi pembelajaran yang tepat, sehingga mendukung peningkatan mutu pendidikan. Di SDN Cikampek Selatan 1, komitmen organisasi belum menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Namun, peningkatan etos kerja terbukti berhubungan secara positif terhadap performa pengajar. Dengan demikian, diperlukan langkah-langkah berkelanjutan untuk mendorong peningkatan etos kerja guru demi mendukung kualitas pendidikan yang lebih baik mendorong para pendidik agar terus mengembangkan kompetensi serta menanamkan nilai-nilai integritas dalam menjalankan tugas mereka (Moh Rizal et al., 2023).

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap institusi dan etos kerja yang kuat berperan penting guna menunjang kinerja optimal para guru di SDN Cikampek Selatan 1. Komitmen yang tinggi terhadap lembaga pendidikan dapat mendorong kreativitas dalam proses belajar-mengajar serta meningkatkan profesionalisme dan daya saing tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, etos kerja yang tinggi menjadi dasar utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing. Namun, masih terdapat kendala dalam optimalisasi kinerja guru, terutama terkait dengan perbedaan kepribadian, sikap, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam dengan mengangkat judul penelitian yang relevan **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Cikampek Selatan 1”**

Berdasarkan latar belakang, Penelitian ini berfokus pada analisis ini membahas bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1. Secara lebih rinci, tujuan dari penelitian berikut dirancang sebagaimana:

1. Guna mengetahui, menganalisis dan penjelasan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1
2. Guna mengetahui, menganalisis dan penjelasan pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1
3. Guna mengetahui, menganalisis dan penjelasan pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1

2. Tinjauan Pustaka Manajemen

Secara umum Manajemen yakni suatu tahapan merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, serta mengawasi sumber daya yang organisasi miliki guna mencapai tujuan secara maksimal. Dalam praktiknya, manajemen mencakup pengelolaan berbagai bidang, seperti keuangan, sumber daya manusia, operasional, hingga sistem informasi. Tujuan utamanya

adalah meningkatkan efektivitas serta efisiensi kinerja organisasi, memaksimalkan pencapaian hasil, dan mewujudkan visi serta misi yang telah ditetapkan.

Menurut (Roni Angger Aditama, 2020) mendefinisikan Manajemen merupakan suatu rangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengoordinasian, serta pemanfaatan sumber daya dalam organisasi guna meraih sasaran sesuai ketentuan. Pada kondisinya mampu diartikan bahwasanya individu manajer meraih tujuan-tujuan organisasi dengan menggunakan pengaturan pihak-pihak lainnya dalam menjalankan ragam penugasan di mana mungkin dibutuhkan, ataupun diartikan dengan tidak menjalankan penugasan.

Berdasarkan beberapa pengertian terkait, manajemen dapat disimpulkan layaknya manajemen merupakan metode terstruktur dalam mencapai sasaran organisasi dengan berefisien sekaligus berefektif melalui cara memanfaatkan kontribusi individu lainnya. Proses tersebut mencakup berbagai fungsi, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan sumber daya. Para manajer menjalankan tugas ini dengan mengatur dan mengoordinasikan tenaga kerja guna mencapai hasil optimal dalam situasi yang terus berkembang.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian integral dari manajemen secara keseluruhan yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, realisasi, serta pengawasan terhadap tenaga kerja (Mustamim, Sirojudin, & Waqfin, 2020). Pendekatan ini diterapkan dalam berbagai sektor, termasuk produksi, pemasaran, keuangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Mengingat peran krusial tenaga kerja demi meraih indikator organisasinya, beragam pengalaman juga hasil studi telah dikembangkan secara sistematis dalam konsep MSDM untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut (Edwin flippo, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan dan pemanfaatan tenaga kerja guna menyelesaikan berbagai tugas dengan cara yang optimal, efisien, dan efektif. Tujuan dari MSDM adalah memastikan tercapainya target perusahaan, kesejahteraan karyawan, dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Mampu dimaknai bahwasanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah tahapan pengelolaan tenaga kerja dengan menerapkan perencanaan strategis yang terarah, upaya mengorganisasi, realisasi, pun kendali dalam mewujudkan indikator organisasi dengan optimal, efisien, beserta efektif. MSDM berperan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, kesejahteraan karyawan, dan kontribusi bagi masyarakat.

Komitmen Organisasi

Menurut (M Rizal, Alam, & Asi, 2023) komitmen organisasi merujuk pada sikap individu yang mencerminkan kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berperan aktif demi meraih visi, misi, sekaligus nilai-nilai. Loyalitas pun termasuk faktor esensial pendukung keberlangsungan begitu pula perkembangan organisasi. Perilaku krusial yang mampu diterapkan dalam mengukur sejauh mana tenaga kerja cenderung konsisten dalam organisasinya (Riska Ristiana, Asep Jamaludin, & Nandang, 2024).

Hal senada juga penelitian sebelumnya oleh (Angraini, Parawangi, & Mustari, 2021) komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan individu terhadap suatu organisasi dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuannya. Komitmen ini dapat terlihat dari beberapa aspek, seperti keyakinan yang mendalam terhadap nilai-nilai organisasi, kesesuaian dengan tujuan yang ingin dicapai, kesiapan untuk berperan aktif dalam pengembangan organisasi, serta dorongan kuat untuk tetap berkontribusi pada organisasi terkait.

Berdasarkan pengertian dari sebagian ahli, komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai komitmen terhadap organisasi tercermin dalam sikap dan perilaku individu yang menunjukkan loyalitas, keterlibatan aktif, serta dedikasi dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai-

nilai organisasi. Komitmen ini mencakup kesesuaian dengan tujuan organisasi, kesiapan untuk berperan dalam pengembangan organisasi, serta dorongan yang kuat untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

Etos Kerja

Menurut (Sastrawan, 2019) mendefinisikan bahwa etos kerja sebagai kumpulan sikap dan keyakinan individu yang diterapkan dalam perilaku kerja di organisasi. Selain itu (Munjasari & Izzati, 2021) menekankan bahwa etos kerja adalah sikap guna bekerja lebih baik demi mendapat penambahan nilai begitu pula menuju kepada perbuatan positif pada tugas yang diberikan. Sementara itu, menurut (Manik, 2019), etos kerja adalah nilai dan prinsip yang mendasari sikap moral dan mental individu untuk bekerja keras, disiplin, dan bertanggung jawab. Etos kerja yang baik menjadi pendorong bagi para pendidik untuk selalu mengembangkan kompetensi mereka serta memberikan pembelajaran yang bermutu tinggi (Faisal, 2021).

Mendasar sebagian pengungkapan ahli, etos kerja disimpulkan sebagaimana serangkaian sikap, evaluasi, dan keyakinan di mana mendorong individu untuk bekerja dengan tekun, disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan kualitas kerja. Etos kerja yang baik menciptakan sikap positif terhadap tugas, Mengembangkan keterampilan serta meningkatkan kualitas kinerja dalam suatu organisasi.

Kinerja Guru

Menurut (Indriawati et al., 2022) Kinerja guru merujuk pada kemampuan guru dalam menerapkan keahlian dan kualifikasinya Untuk mencapai hasil terbaik dalam dunia pendidikan, kinerja guru dapat dinilai melalui evaluasi terhadap kompetensi mereka serta penerapannya selama fase belajar-mengajar. Dengan demikian, pendidik wajib berstandar kinerja secara tinggi agar mampu menjalankan tugasnya secara optimal melaksanakan tugasnya sebagai pendidik secara profesional dan berkualitas.

Selain itu menurut (Muspawi, 2021) kinerja guru yaitu gambaran kebermampuan individu pendidik guna menjalankan tugasnya dan perannya di institusi pendidikan. Kinerja ini mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan guru, seperti mengajar, membimbing, membina, dan mengembangkan Peserta didik perlu didukung dalam mencapai target pembelajaran dan meraih prestasi akademik yang optimal (Erni, FoEh, & Silalahi, 2022).

Strategi pembelajaran yang efektif sangat menentukan kualitas pendidikan. Guru perlu memiliki perencanaan yang jelas dan pengelolaan pembelajaran yang efisien agar proses belajar mengajar berjalan optimal (Musnaeni, 2022). Menurut Undang-Undang No. 57 Tahun 2021, pendidikan harus berkembang seiring kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan guna mengembangkan kompetensi sumber daya manusia. Sasaran utama dalam dunia pendidikan merupakan menciptakan lingkungan belajar yang memungkinkan siswa memahami potensinya, memperkuat iman, mengembangkan kreativitas, serta membangun karakter yang baik (Rosidah, Rahman, Aulia, Ariansyah, & Fauzi, 2022).

Pendidikan nasional mencakup jalur formal dan nonformal, dengan pendidikan formal mencakup jenjang pendidikan mulai dari sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, sampai perguruan tinggi telah diatur secara sistematis. Sementara itu, pendidikan nonformal mencakup kursus, homeschooling, dan sanggar. Pemerintah juga bertanggung jawab dalam menetapkan standar kualifikasi guru melalui program sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi pendidik. Peraturan dalam UU No. 57 Tahun 2021 Pasal 10 Ayat (2) menegaskan bahwa pelaksanaan pendidikan harus diselenggarakan berdasarkan ketentuan yang berlaku dilakukan dalam suasana yang menyenangkan dan memotivasi siswa agar dapat mengembangkan bakat serta kreativitas mereka.

Dimensi kinerja guru, sebagaimana diatur dalam Pedoman Penilaian Kinerja Guru (Kemendikbud, 2012), mencakup tiga aspek utama: perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Dalam perencanaan, guru harus menyusun tujuan pembelajaran yang sesuai kurikulum, menyiapkan bahan ajar yang logis dan relevan, serta memilih metode dan media pembelajaran yang efektif. Pelaksanaan pembelajaran melibatkan penguasaan materi, penerapan strategi yang menarik, serta penggunaan sumber belajar yang mendukung interaksi aktif siswa. Sementara itu, penilaian dilakukan dengan menyusun instrumen evaluasi yang mengukur kemajuan siswa serta memberikan umpan balik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dimensi utama tugas guru dikembangkan menjadi indikator kinerja yang dapat diukur sebagai wujud penerapan kompetensi dalam menjalankan perannya. Pengukuran kinerja guru melingkupi tiga aspek utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, juga evaluasi pembelajaran, di mana masing-masing memiliki indikator tersendiri.

1. Perencanaan Pembelajaran
2. Pelaksanaan Pembelajaran
3. Evaluasi Pembelajaran

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang pendidik terikat dan berdedikasi terhadap institusi tempatnya mengajar. Hal ini dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab, loyalitas, serta partisipasi aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh (Sudarta, 2022) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas guru di SDN Cikampek Selatan 1, di mana pendidik dengan komitmen tinggi menunjukkan hasil yang lebih baik dalam proses pembelajaran. Sementara itu, riset sebelumnya oleh (Wulandari, 2023) menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan erat dengan tingkat kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya., yang merupakan salah satu indikator kinerja guru. Peningkatan komitmen organisasi dapat meningkatkan disiplin dan kinerja guru. Temuan lain dari penelitian ini (Hasibuan, ., Abidin, ., & Nugroho, 2021) menemukan bahwa komitmen organisasi, bersama dengan Tingkat kepuasan dalam bekerja serta tekanan kerja memberikan pengaruhnya secara bersignifikan pada performa pendidik demi meningkatkan mutu akademik lulusan di SDN Cikampek Selatan 1 (Rifa'i, 2023).

Menurut penulis, ketiga penelitian tersebut memberikan sudut pandang yang saling melengkapi. Komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, yang tercermin dalam kompetensi mengajar serta keterlibatan mereka dalam mencipta lingkungan kerja secara disiplin pun memiliki orientasi pencapaian tujuan. Dengan kata lain, komitmen organisasi bertindak sebagai fondasi emosional dan profesional yang mendorong guru untuk memberikan performa terbaiknya. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja secara menunjang sekaligus memberikan apresiasi pada kontribusi pendidik agar komitmen organisasi terus tumbuh dan berdampak positif pada kinerja mereka.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru

Etos kerja adalah sikap, kebiasaan, dan nilai-nilai positif yang dimiliki Ketika seorang guru menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, mencakup disiplin, akuntabilitas, serta komitmen, hal ini berkontribusi pada peningkatan profesionalismenya. Penelitiannya (Barrung, Limbong, & Sunaryo, 2021) mengungkap, etos kerja memberikan pengaruhnya secara positif juga bersignifikan pada kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1. Makin tingginya etos kerja, makin baik juga kinerja pendidik selama menjalankan tugas. Sementara itu, penelitian sebelumnya oleh (Lestari, Abdullah, & Murniati, 2022) memperlihatkan bahwasanya etos kerja

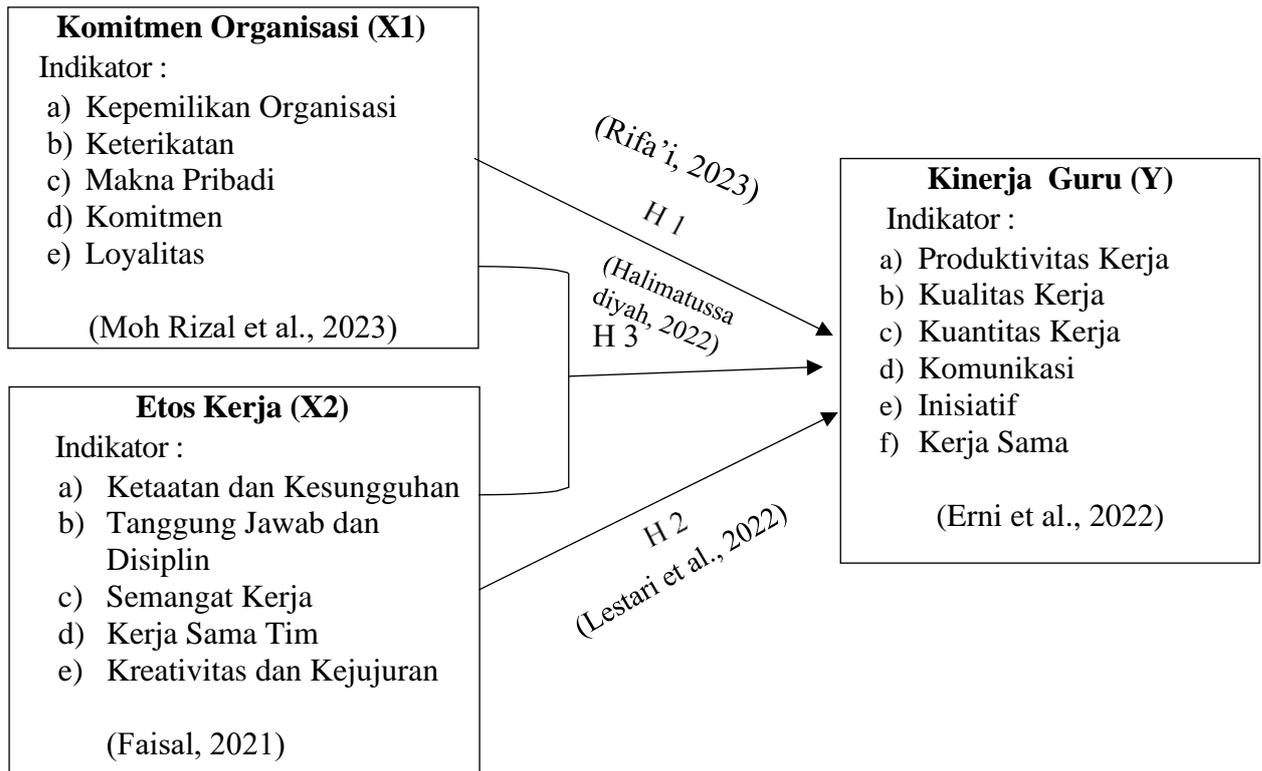
guru berperan besar pada peningkatan efektivitas mereka sebagai pendidik di sekolah tersebut. Pendidik dengan tingginya etos kerja cenderung mencerminkan keoptimalan dalam berkinerja. Temuan lebih lanjut dari penelitian ini mengindikasikan (Windia, Andayani, & Sutanto, 2024) ini mengungkap, etos kerja beserta kepuasan kerja stimultan memberi pengaruhnya yang signifikan pada kinerja pendidik di SDN Cikampek Selatan 1.

Menurut penulis, ketiga penelitian tersebut saling melengkapi dalam memberikan gambaran Peran etos kerja dalam meningkatkan kualitas pengajaran sangatlah penting. Etos kerja menjadi faktor kunci yang memotivasi pendidik untuk memenuhi standar profesionalisme yang tinggi serta berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Selain itu, sinergi antara etos kerja dan kepuasan kerja menyoroti perlunya pendekatan yang holistik dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu tidak hanya dengan mendorong nilai-nilai positif, tetapi juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa sekolah harus mendorong pengembangan etos kerja melalui pelatihan, apresiasi, dan budaya kerja secara kondusif untuk memperoleh keoptimalan pada kinerjanya para pendidik.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja pada kinerja guru bersifat saling memengaruhi. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, serta tanggung jawab guru terhadap lembaga pendidikan. Sementara itu, etos kerja tercermin dalam sikap positif, semangat, serta dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya. Kedua aspek ini berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas pembelajaran, kerja sama, serta kemampuan guru dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Komitmen organisasi mendorong motivasi internal guru, memperkuat loyalitas dan ketekunan mereka, sedangkan etos kerja memastikan konsistensi kinerja melalui disiplin, ketekunan, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas sehari-hari. Sinergi antara keduanya berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta meningkatkan hasil akademik siswa. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Halimatussadiyah, 2022) komitmen organisasi beserta etos kerja berpengaruh positif juga signifikan pada efektivitas guru di SDN Cikampek Selatan 1. Di sisi lain, studi sebelumnya dengan mengindikasikan bahwasanya kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen terhadap organisasi serta etos kerja, di mana etos kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh. Sementara itu, studi lain yang dilakukan oleh (Halimatussadiyah, 2022) mengonfirmasi bahwa keterpaduan antar komitmen organisasi dan etos kerja memuat pengaruh signifikan pada kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1.

Menurut penulis, ketiga penelitian ini saling melengkapi dalam memberikan gambaran komprehensif tentang pentingnya kedua variabel tersebut dalam kondisi kinerja guru. Komitmen organisasi memberikan fondasi moral dan motivasi intrinsik bagi guru, sementara etos kerja menjadi mekanisme operasional yang memastikan guru bekerja secara optimal. Perbedaan penekanan antara penelitian Yuliati & Liana (2022) dan Halimatussadiyah (2022) menunjukkan pentingnya pendekatan yang seimbang: lembaga pendidikan harus tidak hanya membangun rasa keterikatan organisasi tetapi juga mendorong budaya kerja yang mendukung semangat, disiplin, dan inovasi. Kombinasi ini menciptakan suasana kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja guru serta mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sejalan kerangka pemikiran layaknya pemaparan sebelumnya, hipotesis yang dikaji mampu dirumuskan sebagaimana:

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru pada SDN Cikampek Selatan 1
2. Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru pada SDN Cikampek Selatan 1
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasional dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Cikampek Selatan 1

3. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode kuantitatif mengaitkan semua populasi berisikan 38 pendidik pada SDN Cikampek Selatan 1, menggunakan teknik sampling jenuh. Data utama didapat dari survei, sementara data sekundernya diperoleh di berbagai dokumen maupun laporan tertulis. Tujuannya kajian ini yakni menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) (Guridno & Sinambela, 2021). dengan menerapkan analisis regresi linier multivariat menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan guna memastikan keakuratan serta konsistensi instrumen penelitian. Selain itu, evaluasi terhadap kelayakan data dilakukan melalui uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hubungan serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, kajian memanfaatkan pengujian-t, pengujian -f, beserta koefisien determinasi (R^2). Sehingga, mampu mengidentifikasi faktor-faktor pengaruh kinerja guru dan memberikan gambaran mengenai elemen yang dapat meningkatkan efektivitas pengajaran. (Kartini, Sinurat, & Napitu, 2023).

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1) Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, di mana suatu item dinilai valid apabila angka r hitung setara ataupun \geq angka r tabel. Dengan jumlah sampel $N = 38-2$ atau $N = 36$, nilai r tabel pada tingkat signifikansi dua sisi (two-tailed) sebesar 5% adalah 0,320. Penulis sajikan tabel jawaban pengujian terkait:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

KOMITMEN ORGANISASI X1				ETOS KERJA X2				KINERJA GURU Y			
Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X1.1	0.320	0,876	VALID	X2.1	0.320	0,428	VALID	Y.1	0.320	0,845	VALID
X1.2	0.320	0,881	VALID	X2.2	0.320	0,780	VALID	Y.2	0.320	0,689	VALID
X1.3	0.320	0,885	VALID	X2.3	0.320	0,814	VALID	Y.3	0.320	0,890	VALID
X1.4	0.320	0,839	VALID	X2.4	0.320	0,755	VALID	Y.4	0.320	0,807	VALID
X1.5	0.320	0,833	VALID	X2.5	0.320	0,767	VALID	Y.5	0.320	0,952	VALID
X1.6	0.320	0,783	VALID	X2.6	0.320	0,765	VALID	Y.6	0.320	0,946	VALID
X1.7	0.320	0,700	VALID	X2.7	0.320	0,757	VALID	Y.7	0.320	0,747	VALID
X1.8	0.320	0,704	VALID	X2.8	0.320	0,819	VALID	Y.8	0.320	0,855	VALID
X1.9	0.320	0,686	VALID	X2.9	0.320	0,821	VALID	Y.9	0.320	0,874	VALID
X1.10	0.320	0,829	VALID	X2.10	0.320	0,878	VALID	Y.10	0.320	0,816	VALID
X1.11	0.320	0,537	VALID	X2.11	0.320	0,802	VALID	Y.11	0.320	0,782	VALID
X1.12	0.320	0,385	VALID	X2.12	0.320	0,689	VALID	Y.12	0.320	0,870	VALID
X1.13	0.320	0,876	VALID	X2.13	0.320	0,428	VALID	Y.1	0.320	0,845	VALID
X1.14	0.320	0,881	VALID	X2.14	0.320	0,780	VALID	Y.2	0.320	0,689	VALID
X1.15	0.320	0,885	VALID	X2.15	0.320	0,814	VALID	Y.3	0.320	0,890	VALID
X1.16	0.320	0,839	VALID	X2.16	0.320	0,755	VALID	Y.4	0.320	0,807	VALID

Sumber : Olah data SPSS 26, Penulis 2024

Sesuai tabel di atas yang menggunakan bantuan sistem analisis korelasi (SPSS) hasil menunjukkan ketiga variabel yang di uji r hitung lebih besar ataupun setara atas r tabelnya, menjadikan instrumen yang diuji dapat dinyatakan kevalidannya.

2) Uji Reliabilitas

Keputusan diambil berlandaskan angka koefisien Cronbach's Alpha. Bila angka alpha mencapai atau melebihi 0,60, maka variabel dianggap reliabel. Sebaliknya, jika nilainya di bawah 0,60, maka variabel tersebut dinyatakan kurang dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KOMITMEN ORGANISASI X1	135.79	216.873	.889	.934	Reliabel
ETOS KERJA X2	136.47	184.202	.937	.890	Reliabel
KINERJA GURU	135.21	188.765	.865	.949	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 26, Penulis 2024

Sesuai tabel di atas, seluruh variabelnya bernilai koefisien Cronbach's Alpha \geq 0,60, yang menunjukkan bahwasanya nominal itu telah melewati ambang minimal yang disepakati untuk menilai reliabilitas variabel.

1. Uji reliabilitas terhadap rata-rata enam pernyataan terkait variabel Komitmen Organisasi memperoleh angka Cronbach's Alpha sebanyak 0,934.
2. Uji reliabilitas untuk rata-rata enam pernyataan yang berhubungan dengan variabel Etos Kerja menunjukkan angka Cronbach's Alpha sebesar 0,890.
3. variabel Kinerja Guru, uji reliabilitas mencatat angka Cronbach's Alpha sebesar 0,949.

Pada kaitannya, seluruh pernyataan di angket mendapati taraf reliabilitas secara memadai sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan demi menilai apakah variabel *independent* dan *dependent* di model regresi mengikuti distribusi normal. Evaluasi ini dilakukan dengan menganalisis grafik distribusi normal serta menerapkan pengujian Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71039491
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.090
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS 26, Penulis 2024.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Z sebesar 0,136 dengan tingkat signifikansi asimtotik (2-tailed) sebesar 0,075. Karena angka tersebut melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mendeteksi adanya keterkaitan atau hubungan antar variabel *independent* di model regresi. Keberadaan multikolinieritas dapat dianalisis dengan meninjau nilai tertentu yang digunakan sebagai indikator tolerance yang harus $\geq 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10, sehingga mampu dinyatakan tiadanya multikolinieritas antar variabel *independent*.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.621	6.575		1.007	.321		
	KOMITMEN ORGANISASI X1	.100	.232	.085	.430	.670	.171	5.865
	ETOS KERJA X2	.820	.202	.798	4.049	.000	.171	5.865

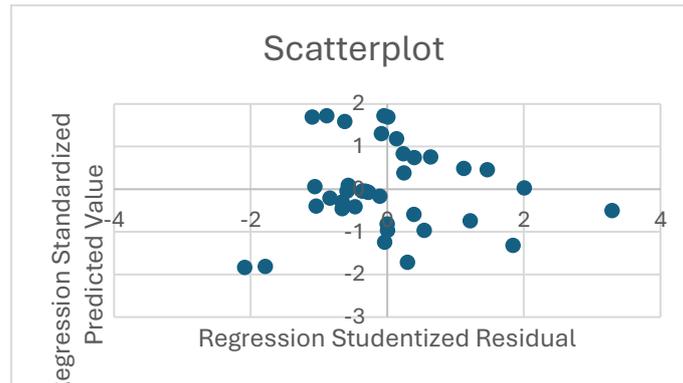
a. Dependent Variable: KINERJA GURU Y

Sumber : Olah data SPSS 26, Penulis 2024.

Berdasarkan hasil pada tabel *Coefficients*:

1. Variabel Komitmen Organisasi dan Etos Kerja bernilai *tolerance* yakni 0,171, yang lebih tinggi dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas antar variabel *independent* di model regresi.
2. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di dua variabel tersebut adalah 5,865, yang masih berada di bawah ambang batas 10. Jadi, dikonfirmasi tiada multikolinieritas pada analisis regresinya.

e. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Olah data SPSS 26, Penulis 2024.

Diagram *scatterplot* memperlihatkan bahwa sebaran titik data tersebar secara acak dan merata di sekitar sumbu Y pada nilai 0. Berdasarkan pola tersebut, Jadi model regresi dalam kajian penulis tiada heteroskedastisitas.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini tujuannya guna mengujikan keterkaitan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Variabel yang menerima pengaruh di kenal sebagai variabel *dependent*, sementara variabel yang memberikan pengaruh di kenal sebagai variabel *independent*. Adapun analisis regresi linier berganda dilakukan dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.621	6.575		1.007	.321
	KOMITMEN ORGANISASI X1	.100	.232	.085	.430	.670
	ETOS KERJA X2	.820	.202	.798	4.049	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU Y

Sumber : Olah data SPSS 26, Penulis 2024.

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,621 (Y) + 0,100 (X_1) + 0,820 (X_2) + e$$

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, dapat diperoleh sebagai berikut:

Konstanta = 6,621

$B_1X_1 = 0,100$

$B_2X_2 = 0,820$

Berdasarkan hasil analisis data, model regresi linier berganda mampu dirumuskan sebagaimana:

- a. Angka konstanta yakni 6,621 mengartikan rerata kinerja guru tetap berada pada angka tersebut jika variabel Komitmen Organisasi dianggap konstan ataupun tiada peralihan (*ceteris paribus*).
- b. Koefisien regresi b1 di variabel X1 (Komitmen Organisasi) sebesar 0,100 mengindikasikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, setiap peningkatan satu unit dalam komitmen organisasi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pendidik sebanyak 0,100.

- c. Sementara itu, koefisien regresi b2 untuk variabel X2 (Etos Kerja) sebesar 0,820 juga mencerminkan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, peningkatan satu unit dalam etos kerja berpotensi meningkatkan kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1 sebesar 0,820.

5) Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Secara Parsial (uji t)

Tabel 6. Uji t variabel komitmen organisasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.621	6.575		1.007	.321
	KOMITMEN ORGANISASI X1	.100	.232	.085	.430	.670
	ETOS KERJA X2	.820	.202	.798	4.049	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU Y

Sumber : Olah data SPSS 26, Penulis 2024.

a. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,430 yang lebih kecil dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,030, serta nilai signifikansi sebesar 0,670 yang melebihi batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H₁) ditolak dan hipotesis nol (H₀) diterima. Artinya, komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1.

b. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,049, yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,030. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H₂) diterima, yang berarti etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1.

2. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1686.094	2	843.047	57.927	.000 ^b
	Residual	509.380	35	14.554		
	Total	2195.474	37			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU Y

b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA X2, KOMITMEN ORGANISASI X1

Sumber : Olah data SPSS 26, Penulis 2024.

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan dalam tabel di atas, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 57,927 yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,27, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi dan etos kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1.

6) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.768	.755	3.815	2.540

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA X2, KOMITMEN ORGANISASI X1

b. Dependent Variable: KINERJA GURU Y

Sumber : Olah data SPSS 26, Penulis 2024.

Nilai R Square sebesar 0,768 atau 76,8% variasi dalam kinerja guru mampu dijelaskan kedua variabel independen yang diteliti. Sementara itu, 23,2% sisanya dipengaruhi faktor luar yang terlepas dari kajian penulis

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,430 yang lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,030, serta tingkat signifikansi sebesar 0,670 yang melebihi batas signifikansi 0,05. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruyani, Ratnasari, dan Susanti (2021), yang menyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja guru. Pada SDN Cikampek Selatan 1, komitmen terhadap organisasi—yang mencakup aspek tanggung jawab, dedikasi, dan loyalitas terhadap tujuan sekolah—belum menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam membentuk lingkungan kerja yang lebih produktif bagi guru.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru

Etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,049, yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,030, sehingga menegaskan bahwa etos kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakir & Setiawan (2020) yang menyatakan bahwa faktor etos kerja, seperti profesionalisme, kedisiplinan, dan ketekunan, berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Guru yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh simultan antara komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru tercermin dalam nilai F sebesar 57,927, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,27. Hasil analisis regresi mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel ini berkontribusi sebesar 76,8% terhadap variasi dalam kinerja guru, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar

penelitian ini sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Ali, Matin, & Fuad, 2019) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efektivitas kinerja guru dengan kombinasi komitmen organisasi yang tinggi serta etos kerja yang baik.

5. Penutup

Kesimpulan:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru
Penelitian ini mengungkap bahwa tingkat komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1.
2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru
Etos kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Cikampek Selatan 1.
3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru
Secara simultan, Komitmen organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik di SDN Cikampek Selatan 1.

Implikasi

1. Mengingat etos kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pihak sekolah dan pemangku kebijakan perlu merancang program yang dapat memotivasi dan membangun budaya kerja yang positif, seperti pelatihan motivasi, pemberian penghargaan, serta sistem evaluasi kerja yang objektif.
2. Karena komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, perlu dilakukan evaluasi terhadap strategi internalisasi visi, misi, dan nilai-nilai organisasi kepada guru. Pendekatan yang lebih personal dan partisipatif dapat mendorong tumbuhnya rasa memiliki dan keterikatan yang lebih kuat terhadap sekolah.
3. Temuan bahwa komitmen organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru menegaskan pentingnya pendekatan holistik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pendidik sebaiknya dilakukan melalui integrasi antara penguatan etos kerja dan pengembangan komitmen organisasi secara berkesinambungan.

Daftar Pustaka

- Ali, K. M., Matin, M., & Fuad, N. (2019). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP IT di Kota Tasikmalaya. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen ...*, 7(September), 29–40. Retrieved from <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/25776>
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888.
- Asmah, N., Miyono, N., & Soedjono, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan Guru Terhadap Mutu Sekolah Dasar. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(2), 363–371. <https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.124>
- Barrung, P., Limbong, M., & Sunaryo, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4417–4428.
- Edwin flippo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81. Retrieved from <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>

- Faisal, M. (2021). *ETOS KERJA DAN MODAL SOSIAL: Dalam Perspektif Sosiologis*. CV. AZKA PUSTAKA. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=LAlZEAAAQBAJ>
- Guridno, A., & Sinambela, L. P. (2021). Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kompetensi Dan Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018. *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 91–127. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v4i1.589>
- Halimatussadiyah. (2022). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU 2024 i DI SDIT NURUL FIKRI DEPOK* (Vol. 16).
- Hamid Bakir, A., & Agus Setiawan, B. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Dampaknya Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMP Muhammadiyah 1 Jember. *TARLIM Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 117–126.
- Hamim, A. H., Muhidin, M., & Ruswandi, U. (2022). Pengertian, Landasan, Tujuan dan Kedudukan PAI Dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 4(2), 220–231. <https://doi.org/10.47467/jdi.v4i2.899>
- Hasibuan, S. H., . S., Abidin, S. Z., . M., & Nugroho, K. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Ypi Amir Hamzah Medan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 237–249. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4276>
- Indriawati, P., Balikpapan, U., Maulida, N., Balikpapan, U., Erni, D. N., Balikpapan, U., ... Balikpapan, U. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204–215. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Kartini, K., Sinurat, A., & Napitu, U. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SDN 091561 Afd.A Pagar Jawa. *Journal on Education*, 5(4), 14235–14240. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2447>
- Lestari, L. P., Abdullah, G., & Murniati, N. A. N. (2022). Pengaruh Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru TK. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(1). <https://doi.org/10.24176/jpp.v5i1.7983>
- Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(0–1), 70–85. <https://doi.org/10.60011/jumpa.v7i0-1.81>
- Monika, I. G. A., Agung, A. A. G., & Dantes, K. R. (2019). Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Pariwisata Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 138–147.
- Munjasari, D. N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Guru SMK Swasta X HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMK SWASTA X Dewi Ningtias Munjasari Umi Anugerah Izzati. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–13.
- Muspawati, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275–280.
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>
- Rifa'i, A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMPN 20 SEMARANG.
- Riska Ristiana, Asep Jamaludin, & Nandang. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Bagian Cleaning Service PT. Gokko Mirai Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*,

- 6(9), 5622–5637. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2473>
- Rizal, M, Alam, H. V, & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 5(3), 1126–1140.
- Rizal, Moh, Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, 5(3), 1126–1140.
- Roni Angger Aditama, S. S. M. M. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=9zfvDwAAQBAJ>
- Rosidah, A. S., Rahman, W. I., Aulia, M., Ariansyah, A., & Fauzi, I. (2022). Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar, Antara Tantangan Dan Peluang. *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 001–023. <https://doi.org/10.58577/dimar.v4i1.93>
- Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). the Effect of Organizational Commitment, School Leadership, Organizational Culture and Compensation on Teacher Performance. *Dimensi*, 10, 76–90. Retrieved from <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Sastrawan, K. B. (2019). Menggagas Kepemimpinan Berlandaskan Ajaran Asta Brata dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Purwadita: Jurnal Agama Dan Budaya*, 3(2), 55–64.
- Sudarta. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SDIT NURUL FIKRI DEPOK, 16(1), 1–23.
- Windia, L., Andayani, S., & Sutanto, A. (2024). PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 4 SUKARAJA TIGA LAMPUNG TIMUR, 4(2), 191–201.
- Wulandari, R. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN 9 Kota Tangerang Selatan, 1–128.