

HUBUNGAN KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, STRES DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU

Ibnu Abas¹, Saiful Bahri², Suparta Rasyid³

Universitas Almuslim Bireuen Aceh, Indonesia¹²³

Email: ibnu31923@gmail.com¹, saifulbahri@umuslim.ac.id²,
suparta07rasyid@gmail.com

Abstract

The aims of this research are (1) to determine the relationship between the managerial abilities of school principals and the commitment of State Middle School teachers in Meureubo District, West Aceh Regency (2) To determine the relationship between work stress and the commitment of State Middle School teachers in Meureubo District, West Aceh Regency (3) To determine the relationship work ethic towards the commitment of State Middle School teachers in Meureubo District, West Aceh Regency. (4) To determine the relationship between school principals' managerial abilities, stress and work ethic on the commitment of State Middle School teachers in Meureubo District, West Aceh Regency. This research uses quantitative methods, a quantitative descriptive approach. This research is a population study that uses a research sample of 83 people, the sampling technique is total sampling. Likert scale questionnaire data collection techniques and data processing techniques for multiple linear regression analysis. Partial research findings obtained (1) there is a positive and significant relationship between the managerial ability of school principals and teacher commitment with a significant value of 0.001. (2) There is a positive and significant relationship between stress and teacher commitment with a significant value of 0.0031. (3) There is a positive and significant relationship between work ethic and teacher commitment with a significant value of 0.0001. Research findings simultaneously showed that there was a positive and significant relationship between the managerial ability of school principals, stress and work ethic on the commitment of State Middle School teachers in Meureubo District, West Aceh Regency with a significant value of 0.0000. The findings of this research have practical implications, namely providing awareness and input to related agencies and teachers, that in these agencies there is a problem that will affect various aspects therein, such as ineffective learning processes, lack of teacher commitment to the school, and so on. - other. From these problems, agencies can provide solutions to problems that occur in their agencies. It is hoped that suggestions to schools through this research can become a reference in making various policies in school principal management and decisions so that they can reduce teacher work stress in the school and improve the teacher's work ethic well, thus having an impact on increasing teacher commitment in the school.

Keywords: Principal Managerial Ability, Stress, Work Ethic, Teacher Commitment

(*) Corresponding Author: Ibnu Abas/ ibnu31923@gmail.com

PENDAHULUAN

Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen. Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Seseorang yang telah berkomitmen tidak akan ragu menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya.

Komitmen organisasi merupakan dorongan atau kemauan seseorang anggota untuk selalu bersatu dengan kelompok atau organisasinya. Hal mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah komitmen, karena akan sulit menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya komitmen. Orang memiliki komitmen akan menyadari dan bersedia menerima setiap resiko dari tindakan yang dilakukannya, bertanggung jawab terhadap resiko yang timbul, dan tidak ragu untuk menentukan sikap. Komitmen guru dapat diukur melalui peran guru dalam dunia pendidikan yang mengalami perubahan terus menerus dan dipengaruhi oleh budaya sekolah, kecerdasan emosional, dan pengelolaan stres. Kaitannya dengan pelaksanaan tugas di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya yang terdiri dari siswa dan komponen sekolah lainnya. Melaksanakan monitoring dan menilai kegiatan siswa sehari-hari.

Komitmen dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya mekanisme organisasi yang mencakup budaya organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme tim mencakup gaya kepemimpinan, pengaruh dan kekuasaan kepemimpinan, proses dan komunikasi tim, karakteristik tim dan keragamannya. Karakteristik individu mencakup kemampuan, kepribadian dan nilai-nilai budaya. Mekanisme individu mencakup stres/ tekanan, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etos kerja, dan pengambilan keputusan.

Dampak negatif yang dialami jika guru tidak memiliki komitmen yaitu: (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) guru tidak dapat memberikan pelayanan terbaik, (3) tanggung jawab kerja guru rendah, (4) tingkat kedisiplinan guru rendah, (5) keinginan berprestasi dan pengembangan diri guru masih rendah. Sedangkan dampak positif dari guru yang memiliki komitmen yaitu: (1) bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) bangga sebagai profesi guru, (3) proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, (4) selalu menjaga nama baik guru, dan (5) memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik.

Guru yang memiliki komitmen organisasi adalah guru yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan kewajiban terhadap organisasinya dengan bekerja sungguh-sungguh, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, menerima tugas tambahan selain pembelajaran, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, tetap setia menjadi seorang guru, selalu menjaga nama baik guru, menghindari diri dari perbuatan tercela, dan bangga berprofesi sebagai guru.

Kenyataannya hal tersebut jauh dari harapan berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 83 guru pada tujuh Sekolah Menengah Pertama di kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat yaitu: SMP Negeri 1 Meureubo ada 11 orang, SMP Negeri 2 Meureubo ada 20 orang, SMP Negeri 3 Meureubo ada 10 orang, SMP Negeri 4 Meureubo ada 10 orang, SMP Negeri 5 Meureubo ada 12 orang, SMP Negeri 6 Meureubo ada 12 orang dan SMP Negeri 7 Meureubo ada 8 orang. Ditemukan masalah pada komitmen guru. Fenomena yang menunjukkan antara lain: (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh (45%), ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang tidak memiliki media pembelajaran untuk mengajar di kelas. (2) Guru tidak memberikan pelayanan terbaik (50%), ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan isi Rencana Program Pembelajaran (RPP), tidak memiliki buku panduan mengajar selain buku yang dibagikan oleh pihak sekolah. (3) Tanggung jawab kerja rendah (45%), ditunjukkan dengan banyaknya tugas-tugas guru belum dilaksanakan sebagaimana seharusnya. (4) Tingkat kedisiplinan guru rendah (30,8%), ditunjukkan dengan rendahnya keinginan guru untuk melanjutkan pendidikan karena faktor usia, sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk menopang kehidupan ekonominya, ketiadaan waktu, atau karena penghasilan dari kerja sampingan cukup menjanjikan.

Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu dikontrol dan ditingkatkan dan didukung oleh semua pihak. Dalam sebuah instansi pendidikan, perlu adanya seorang pemimpin yang dapat membantu sekolah dalam mewujudkan tujuannya. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang arahnya ditaati oleh bawahannya tanpa adanya paksaan. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin lembaga sekolah. Pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai sumber manajer yang menyebabkan keterampilan manjeral kepala sekolah tidak terlaksana dengan optimal, diantaranya perencanaan, kesulitan yang dihadapi kepala sekolah menghimpun pendapat dari guru maupun staf untuk membuat keputusan dikarenakan minimnya inisiatif guru dalam memberikan pendapatnya. Pengarahan, kesulitan yang dihadapi yaitu perbedaan cara pandang, kebiasaan, kemauan dan komitmen guru dalam bekerja. Pengawasan, kesulitan yang dihadapi kepala sekolah yaitu banyaknya beban tugas administrasi yang menjadi tanggung jawabnya sehingga kepala sekolah kurang fokus dalam mengawasi pelaksanaan program sekolah.

Seperti yang dikatakan di atas, bahwa kepala sekolah sebagai manajer harus mempunyai kompetensi manajerial yang bagus untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil temuan survey yang dilakukan, terungkap bahwa kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Meureubo telah menunjukkan kompetensi manajer yang kuat. Hal ini terlihat dari keahlian kepala sekolah dalam mengkoordinasikan aktivitas guru-guru di berbagai bidang pelayanan di sekolah, termasuk kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, serta hubungan masyarakat (Humas). Namun masih terdapat Kepala sekolah yang kurang berperan dalam mendorong inovasi dan menciptakan budaya kerja yang kondusif di sekolah. Kemudian ditemukan beberapa kasus di mana beberapa guru tidak sepenuhnya melaksanakan tugas mereka dengan optimal, namun tidak mendapatkan penanganan dari kepala sekolah dengan baik.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan esensial yang pada konteks ini untuk mengelola guru dan bisa membentuk komitmen guru di sekolah. Seorang kepala sekolah bisa memilih gaya kepemimpinannya selaras dengan seninya dalam memimpin serta tujuan dari kepemimpinannya. Hasil penelitian Ariyasa (2023) menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan komitmen organisasional guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,161 dan sumbangan efektif sebesar 5,47%.

Sebagaimana dijelaskan di atas, diduga bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah, pengelolaan stres kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap komitmen guru. Jika dugaan ini teruji, maka konsep tentang hubungan ketiga variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan menemukan alternatif untuk mengatasi masalah komitmen organisasi guru di sekolah tersebut. Faktor lain yang diduga turut mempengaruhi komitmen organisasi guru adalah stres kerja. Dikarenakan terlalu banyaknya tekanan kerja yang dihadapi guru seperti minimnya gaji, bertambahnya beban kerja, kesulitan yang ditemukan ketika berhadapan dengan siswa dan gagal dalam sertifikasi, hal ini memicu guru untuk stres.

Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk generasi masa depan yang cemerlang. Namun, sering kali kesehatan mental guru itu sendiri justru terabaikan. Mereka menghadapi tingkat stres dan kelelahan yang tinggi akibat menghadapi tingkah laku peserta didik, jam kerja yang relatif panjang, jumlah peserta didik yang tidak proposional dalam satu rombel, serta harapan yang tinggi dari peserta didik, orang tua, masyarakat dan atasan. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk memberikan perhatian yang lebih serius terhadap kesehatan mental guru.

Tahun 2022 pekerjaan yang memiliki tingkat stres paling tinggi ialah profesi seorang guru. Sebanyak 73% guru menyatakan, mereka sering mengalami stres terkait pekerjaan. Survei itu juga melaporkan, 59% guru merasa *burnout* (kelelahan), kondisi stres kronis di mana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional gara-gara pekerjaannya. Lalu, 28% pendidik mengatakan mereka mengalami gejala depresi. Sementara itu dalam survei lainnya disebutkan bahwa sebanyak 77% guru merasa Kesehatan mental mereka yang buruk memiliki dampak negatif pada Kesehatan mental siswa di kelas, dan 85% menyatakan hal tersebut memengaruhi perencanaan pembelajaran mereka (Hutari, 2023).

Stres adalah kondisi dinamik yang dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya. Untuk itu guru perlu mengelola stres kerja supaya stres tidak berdampak negatif pada dirinya. Adapun solusi terbaik agar guru terhindar dari stres yaitu: (1) guru harus mampu mengelola manajemen waktu, (2) guru bersedia memaafkan, (3) guru menjaga pola hidup sehat, (4) guru memperbaiki persepsi (Robbin, 2013).

Hasil penelitian terdahulu dari Tahseen (2015), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi yakni jika stres guru meningkat, maka dapat diprediksi bahwa guru berpindah kerja ke sekolah lain. Menurut Nimran (2016) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan psikis dan fisik. Stres pada guru dapat menggambarkan sebagai proses interaktif akibat tuntutan yang berlebihan dan selalu berubah sehingga menyebabkan tekanan psikologis.

Dalam konteks pengajaran, kelas, ruang guru, dan budaya organisasi secara keseluruhan dapat dilihat sebagai lingkungan terdekat dengan guru yang interaksinya dapat berubah secara alami. Masalah kedisiplinan, murid yang kurang motivasi, jumlah murid yang besar dalam satu kelas, adalah pemberi kontribusi terbesar terjadinya stres pada guru.

Berdasarkan hasil wawancara, dengan tiga orang kepala sekolah dan 6 guru SMP Negeri yang ada di Kecamatan Meureubo menunjukkan bahwa ada 5 sekolah kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman terutama pada kondisi kelas, seperti tidak ada kipas angin dan ruang kelas yang kecil sehingga guru merasa kurang nyaman ketika harus berlama-lama di dalam kelas yang mengakibatkan guru keluar sebelum jam pelajaran berakhir. Kemudian, masih terdapat guru yang belum memiliki semangat kerja, hal ini terlihat dari presentase absen guru SMP Negeri yang ada di Kecamatan Meureubo pada tabel berikut:

Tabel
Persentase Absen Guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo Tahun 2023

| No. | Nama Sekolah | Persentase Ketidakhadiran |
|------------------|-----------------------|---------------------------|
| 1. | SMP Negeri 1 Meureubo | 27,3% |
| 2. | SMP Negeri 2 Meureubo | 35,0% |
| 3. | SMP Negeri 3 Meureubo | 30,0% |
| 4. | SMP Negeri 4 Meureubo | 40,0% |
| 5. | SMP Negeri 5 Meureubo | 33,3% |
| 6. | SMP Negeri 6 Meureubo | 25,0% |
| 7. | SMP Negeri 7 Meureubo | 25,0% |
| Jumlah | | 215,6% |
| Rata-rata | | 30,8% |

Sumber: Hasil Observasi Tahun 2024

Berdasarkan dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa hasil rata-rata ketidakhadiran guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo pada tahun 2023 adalah sebesar 30,8%. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kedisiplinan kehadiran guru untuk hadir tepat waktu. Selain itu permasalahan yang masih timbul dalam etos kerja guru adalah sikap acuh dalam mendidik siswa bermasalah dalam proses belajar mengajar dan mengajar hanya sebatas melepaskan kewajiban.

Menurut Munjasari & Izzati (2021), etos kerja adalah suatu kumpulan sikap dan keyakinan yang dimiliki individu yang berkaitan dengan perilaku kerja yang diterapkan pada organisasi terkait. Secara singkat dapat dituliskan bahwa etos kerja adalah sikap individu yang mencerminkan keyakinan yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaannya. Secara singkat dapat dituliskan bahwa etos kerja adalah sikap individu yang mencerminkan keyakinan yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaannya. Hasil penelitian Bukhari (2018) adalah erdapat hubungan antara penelitian ini juga dapat memberikan gambaran mengenai etos kerja dan komitmen guru di sekolah dan dapat dijadikan acuan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan etos dan komitmen yang dimiliki guru..

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dimana masalah pengumpulan data mengacu pada data empiris yakni dengan data dan fakta yang diperoleh di lapangan selama kegiatan penelitian dikembangkan. Pendekatan dan metode kuantitatif ini untuk menganalisa dan menjelaskan data-data yang berupa angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Pemilihan tempat penelitian di sekolah-sekolah menengah pertama negeri yang terdapat di Kecamatan Meureubo. Penelitian ini dilakukan pada tahun ajaran 2023/2024. Dimulai dari Mei 2024 sampai dengan Juni 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Ikhsan dan Misri, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah dan guru sekolah menengah pertama negeri (SMPN) yang berada di Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat, yang berjumlah 83 orang.

Instrumen Penelitian

Menurut Suyanto dan Sutinah (2016) mengemukakan bahwa Instrumen penelitian adalah perangkat untuk menggali data primer dari responden sebagai sumber data terpenting dalam sebuah penelitian survei. Instrument penelitian ilmu sosial umumnya berbentuk kuesioner dan pedoman pertanyaan (interview guide). Semua jenis instrumen penelitian ini berisi rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau suatu permasalahan yang menjadi tema pokok penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu: Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Variabel kemampuan manajerial kepala sekolah terdiri dari 7 indikator dan diwakili dengan 21 pernyataan. Gambaran umum hasil jawaban angket variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Distribusi Jawaban Responden Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

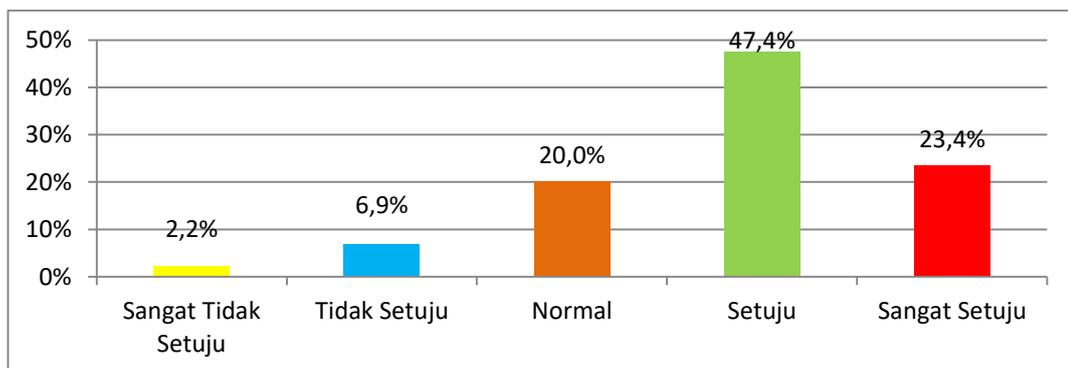
| No | Pernyataan | STS % | TS % | N % | S % | SS % | Total % |
|----|------------|----------|---------|--------|--------|---------|------------|
|----|------------|----------|---------|--------|--------|---------|------------|

| | | | | | | | |
|----|--|-----|-----|------|------|------|-----|
| 1 | Kepala sekolah mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan sekolah | 1,2 | 6 | 26,5 | 45,8 | 20,5 | 100 |
| 2 | Kepala sekolah menyusun perencanaan dan melakukan analisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah | 1,2 | 8,4 | 14,5 | 50,6 | 25,3 | 100 |
| 3 | Kepala sekolah merencanakan perbaikan program kerja sekolah setiap tahunnya | 1,2 | 12 | 21,7 | 37,3 | 27,7 | 100 |
| 4 | Kepala sekolah mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan siswa dan guru | 2,4 | 6 | 18,1 | 55,4 | 18,1 | 100 |
| 5 | Kepala sekolah mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien | 1,2 | 9,6 | 16,9 | 53 | 19,3 | 100 |
| 6 | Kepala sekolah mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah secara optimal dengan mengganti yang sudah rusak. | 1,2 | 6 | 26,5 | 45,8 | 20,5 | 100 |
| 7 | Kepala sekolah mampu menciptakan suasana nyaman bagi siswa dan guru dalam pembelajaran | 1,2 | 8,4 | 14,5 | 50,6 | 25,3 | 100 |
| 8 | Kepala sekolah memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan guru | 1,2 | 12 | 21,7 | 37,3 | 27,7 | 100 |
| 9 | Kepala sekolah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif | 2,4 | 6 | 18,1 | 55,4 | 18,1 | 100 |
| 10 | Kepala sekolah mampu melaksanakan supervisi akademik dan administrasi sekolah | 1,2 | 9,6 | 16,9 | 53 | 19,3 | 100 |
| 11 | Kepala sekolah mampu melaksanakan supervisi kelas terkait RPP/ATP guru sesuai dengan standar pengawasan yang berlaku | 1,2 | 4,8 | 24,1 | 47 | 22,9 | 100 |
| 12 | Kepala sekolah mampu melakukan tindak lanjut hasil supervisi akademis dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. | 0 | 7,2 | 22,9 | 50,6 | 19,3 | 100 |
| 13 | Kepala sekolah mampu | 2,4 | 4,8 | 20,5 | 54,2 | 18,1 | 100 |

| | | | | | | | |
|---------------|--|-------------|------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | memberikan arahan kepada guru atau pegawainya. | | | | | | |
| 14 | Kepala sekolah bersikap demokratis dalam memimpin sekolahnya | 1,2 | 4,8 | 18,1 | 57,8 | 18,1 | 100 |
| 15 | Kepala sekolah melakukan pendekatan pribadi (personal) terhadap guru yang dianggap tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya | 2,4 | 4,8 | 22,9 | 60,2 | 9,6 | 100 |
| 16 | Kepala sekolah mendorong guru untuk selalu mengevaluasi hasil kerja dan menyempurnakannya. | 1,2 | 7,2 | 12 | 42,2 | 37,3 | 100 |
| 17 | Kepala sekolah menginformasikan program supervisi yang telah disusun kepada seluruh guru | 4,8 | 6 | 16,9 | 20,5 | 51,8 | 100 |
| 18 | Kepala sekolah melakukan identifikasi terhadap masalah pengajaran yang dihadapi guru dari hasil kegiatan supervisi | 6 | 2,4 | 21,7 | 45,8 | 24,1 | 100 |
| 19 | Kepala sekolah mampu melaksanakan kegiatan pengawasan dan evaluasi terhadap setiap kegiatan sekolah | 1,2 | 3,6 | 21,7 | 44,6 | 28,9 | 100 |
| 20 | Kepala sekolah mengadakan evaluasi terhadap kekeliruan sebagai upaya profesionalisasi dan peningkatan. | 6 | 12 | 22,9 | 43,4 | 15,7 | 100 |
| 21 | Kepala sekolah memberikan evaluasi terhadap efektivitas guru dalam waktu tertentu. | 6 | 2,4 | 21,7 | 45,8 | 24,1 | 100 |
| Jumlah | | 46,8 | 144 | 420,8 | 996,3 | 491,7 | 2100 |
| Mean % | | 2,2 | 6,9 | 20,0 | 47,4 | 23,4 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan dari data distribusi persentase di atas dapat digambar distribusi persentase kemampuan manajerial kepala sekolah sebagai berikut:



Sumber : Data Primer diolah, 2024

Gambar 4.5 Jumlah Persentase Jawaban Responden Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Berdasarkan keterangan dari tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa pada variabel kemampuan manajerial kepala sekolah sebagian besar responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 47,4%. Pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no.15, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan no.15 menjawab “setuju” sebesar 60,2%, hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam pengarahan (*directing*). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supardin, et al (2022) yang menyatakan bahwa kepala sekolah senantiasa menjaga koordinasi dan komunikasi dengan warga sekolah yang dibuktikan motivasi dan pembinaan yang berkesinambungan, kemudian komunikasi dan koordinasi dengan guru, pihak stakeholder dan masyarakat untuk mendukung program dan sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah.

Variabel Stres Kerja (Y)

Variabel stres kerja terdiri dari 5 indikator dan diwakili dengan 10 pernyataan. Gambaran umum hasil jawaban angket variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

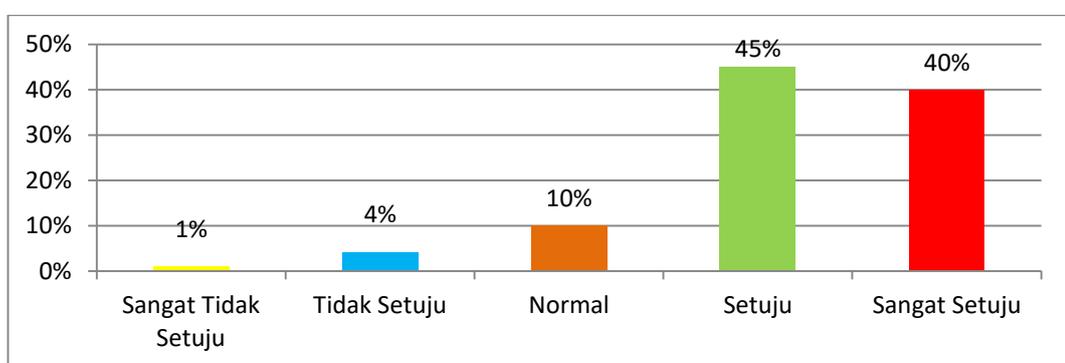
Tabel 4
Deskripsi Data Variabel Stres Kerja

| No | Pernyataan | STS % | TS % | N % | S % | SS % | Total % |
|----|---|-------|------|------|------|------|---------|
| 1 | Beban kerja yang saya hadapi lebih dari kemampuan kerja sebagai guru. | 1,2 | 6 | 26,5 | 45,8 | 20,5 | 100 |
| 2 | Pekerjaan yang saya hadapi melebihi jumlah waktu kerja, sehingga saya merasa frustrasi. | 1,2 | 8,4 | 14,5 | 50,6 | 25,3 | 100 |
| 3 | Konflik antara kepala sekolah dan guru sering terjadi. | 1,2 | 12 | 21,7 | 37,3 | 27,7 | 100 |
| 4 | Tanggung jawab yang saya harus jalankan tidak dijelaskan oleh atasan dengan baik sehingga saya merasa tertekan. | 1,2 | 1,2 | 2,4 | 41 | 54,2 | 100 |
| 5 | Saya merasakan situasi dan kondisi kerja yang tidak sehat, sehingga hubungan saya dengan guru lain kurang baik. | - | - | 3,6 | 41 | 55,4 | 100 |
| 6 | Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saya di sekolah ketika rekan saya sibuk dengan pekerjaannya | - | 1,2 | 4,8 | 45,8 | 48,2 | 100 |
| 7 | Mata pelajaran yang saya ampu di sekolah ini tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikan saya | - | 1,2 | 2,4 | 42,2 | 54,2 | 100 |

| | | | | | | | |
|---------------|---|------------|-----------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 8 | Saya merasa bingung ketika peran yang saya terima di sekolah sering bertentangan dengan rekan kerja yang lain | - | 1,2 | 1,2 | 47 | 50,6 | 100 |
| 9 | Saya diberi kesempatan untuk berperan serta demi kemajuan tempat sekolah | - | - | 3,6 | 38,6 | 57,8 | 100 |
| 10 | Saya merasa stres ketika pekerjaan saya dipersulit oleh atasan saya. | 2,4 | 4,8 | 22,9 | 60,2 | 9,6 | 100 |
| Jumlah | | 7,2 | 36 | 103,6 | 449,5 | 403,5 | 1000 |
| Mean % | | 1 | 4 | 10 | 45 | 40 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan dari data distribusi persentase di atas dapat digambarkan distribusi persentase stres kerja sebagai berikut:



Sumber : Data Primer diolah, 2024

Gambar 4.6 Jumlah Persentase Jawaban Responden Tentang Stres Kerja

Berdasarkan keterangan dari tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa pada variabel stres kerja sebagian besar responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 45%. Pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no.10 hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan no.10 menjawab “setuju” sebesar 60,2%, hal ini mengindikasikan bahwa bahwa responden setuju bahwa ada stres kerja yang dirasakan guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsri & Setyawan (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh guru di SMK Kota Magelang karena jumlah tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang dibebankan sangat besar dan tingkat kompleksitas dan beban kerja dalam pekerjaan sangat tinggi direspon oleh responden dengan cukup tinggi.

Variabel Etos Kerja (X3)

Variabel etos kerja terdiri dari 5 indikator dan diwakili dengan 15 pernyataan. Gambaran umum hasil jawaban angket variabel etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

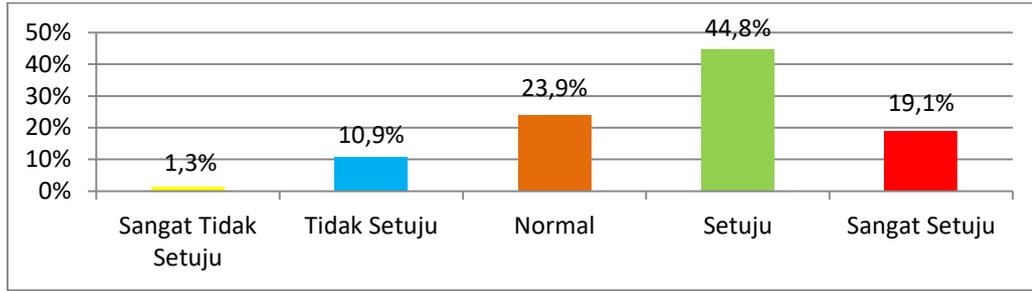
Deskripsi Data Variabel Etos Kerja

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS | Total |
|----|------------|-----|----|---|---|----|-------|
|----|------------|-----|----|---|---|----|-------|

| | | % | % | % | % | % | % |
|---------------|---|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 1. | Saya datang lebih awal daripada datang tepat waktu dalam mengajar | - | 19,3 | 24,1 | 51,8 | 4,8 | 100 |
| 2. | Saya mengajarkan dan menjunjung tinggi kejujuran meskipun dapat menyinggung perasaan orang lain | - | 10,8 | 20,5 | 48,2 | 20,5 | 100 |
| 3. | Saya bekerja sesuai aturan yang berlaku disekolah | 1,2 | 9,6 | 19,3 | 51,8 | 18,1 | 100 |
| 4. | Saya merasa senang setiap kali mengajar | 3,6 | 14,5 | 26,5 | 44,6 | 10,8 | 100 |
| 5. | Saya memompa semangat anak didik meskipun diri sendiri sedang loyo | - | 4,8 | 25,3 | 49,4 | 20,5 | 100 |
| 6. | Saya lebih semangat bekerja jika ada saingan | 1,2 | 8,4 | 27,7 | 44,6 | 18,1 | 100 |
| 7. | Saya merasa cemas apabila tidak bisa memanfaatkan waktu luang dengan baik meskipun telah berusaha | - | 12,0 | 41,0 | 41,0 | 6 | 100 |
| 8. | Saya menggunakan metode terbaru dalam mendidik siswa | 1,2 | 8,4 | 36,1 | 43,4 | 10,8 | 100 |
| 9. | Saya sebagai guru dalam bekerja mengutamakan kreatifitas kerja untuk memberi hasil yang terbaik. | - | 14,5 | 31,3 | 38,6 | 15,7 | 100 |
| 10. | Saya berupaya untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik | 1,2 | 13,3 | 18,1 | 51,8 | 15,7 | 100 |
| 11. | Saya berusaha menunjukkan kemampuan adaptasi terhadap setiap perubahan | 1,2 | 7,2 | 12,0 | 42,2 | 37,3 | 100 |
| 12. | Saya memilih tugas berat karena merupakan ajang untuk meningkatkan kemampuan meskipun ada pilihan yang ringan | 4,8 | 6,0 | 16,9 | 20,5 | 51,8 | 100 |
| 13. | Saya menganggap pekerjaan guru sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat | - | 7,2 | 15,7 | 53,0 | 24,1 | 100 |
| 14. | Saya berusaha memberikan layanan yang memuaskan siswa dalam belajar | 1,2 | 16,9 | 24,1 | 44,6 | 13,3 | 100 |
| 15. | Saya bertanggung jawab atas kegagalan siswa | 3,6 | 10,8 | 20,5 | 45,8 | 19,3 | 100 |
| Jumlah | | 19,2 | 163,7 | 359,1 | 671,3 | 286,8 | 1500 |
| Mean % | | 1,3 | 10,9 | 23,9 | 44,8 | 19,1 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan dari data distribusi persentase di atas dapat digambar distribusi persentase etos kerja sebagai berikut:



Sumber : Data Primer diolah, 2024

Gambar 4.7 Jumlah Persentase Jawaban Responden Tentang Etos Kerja

Berdasarkan keterangan dari tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa pada variabel etos kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 53,0%. Pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 13 hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan no. 13 menjawab “setuju” sebesar 53,0%. Indikator ini menunjukkan bahwa guru memiliki pandangan menjadi guru merupakan bentuk pengabdian kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munjasari & Izzati (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja yang baik pada individu ditandai dengan adanya semangat yang kuat dalam mengerjakan suatu pekerjaannya yakni secara maksimal dan optimal, dan juga untuk mencapai kualitas maupun kuantitas dari suatu pekerjaan akan dilakukan dengan lebih baik dan sesempurna mungkin. Kualitas dari pendidikan dapat dinilai dari layanan pembelajaran yang diberikan oleh para guru disekolah atau dapat dilihat dari kinerja guru kepada murid-muridnya.

Variabel Komitmen Guru

Variabel komitmen guru terdiri dari 3 indikator dan diwakili dengan 15 Pernyataan. Gambaran umum hasil jawaban angket variabel komitmen guru dapat dilihat pada tabel berikut:

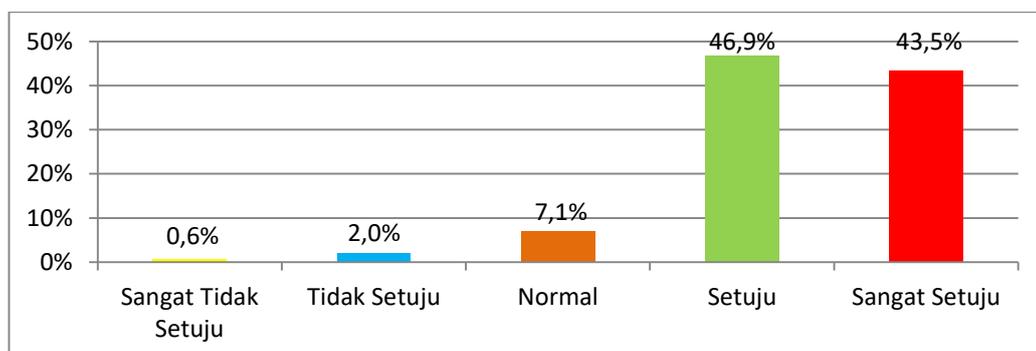
Tabel 4.8
Deskripsi Data Variabel Komitmen Guru

| No | Pernyataan | STS % | TS % | N % | S % | SS % | Total % |
|----|---|-------|------|-----|------|------|---------|
| 1. | Saya akan merasa bahagia jika di sekolah ini saya menghabiskan masa karir saya. | 1,2 | - | 4,8 | 50,6 | 43,4 | 100 |
| 2. | Saya merasa sikap dan rasa kesetiaan saya kepada sekolah sangat tinggi | - | 1,2 | 7,2 | 48,2 | 43,4 | 100 |
| 3. | Saya merasa sekolah ini telah berjasa bagi kehidupan saya | - | 1,2 | 3,6 | 42,2 | 53,0 | 100 |
| 4. | Saya merasa senang menerima tugas-tugas yang diberikan sekolah ini | 2,4 | 1,2 | 3,6 | 41,0 | 51,8 | 100 |
| 5. | Perasaan bersalah akan muncul apabila saya meninggalkan sekolah ini. | - | - | 4,8 | 43,4 | 51,8 | 100 |
| 6. | Saya akan tetap berada di sekolah | - | 1,2 | 7,2 | 49,4 | 42,2 | 100 |

| | | | | | | | |
|---------------|---|------------|------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | ini meskipun akan ada perubahan di masa yang akan datang. | | | | | | |
| 7. | Saya turut serta mengikuti seminar, pelatihan, <i>workshop</i> maupun lokakarya untuk mengembangkan potensi yang saya miliki. | - | 1,2 | 2,4 | 45,8 | 50,6 | 100 |
| 8. | Saya banyak mendapatkan manfaat selama bekerja sekolah ini. | - | 1,2 | 2,4 | 48,2 | 48,2 | 100 |
| 9. | Saya akan tetap bekerja di sekolah ini, meskipun ada peluang di tempat lain. | - | - | 6,0 | 41,0 | 53,0 | 100 |
| 10. | Perasaan bersalah akan muncul apabila saya meninggalkan sekolah ini. | - | 2,4 | 4,8 | 41,0 | 51,8 | 100 |
| 11. | Saya bersedia menyumbangkan pikiran bahkan tenaga untuk sekolah ini baik dalam hal kegiatan akademik dan non-akademik. | - | - | - | 28,9 | 71,1 | 100 |
| 12. | Saya siap diberikan tugas dari pihak sekolah untuk kemajuan sekolah ini. | - | - | - | 68,7 | 31,3 | 100 |
| 13. | Saya bisa menunjukkan loyalitas terhadap lembaga dengan cara mendukung kebijakan yang dikeluarkan kepala sekolah. | 2,4 | 6,0 | 18,1 | 55,4 | 18,1 | 100 |
| 14. | Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang sedang saya emban. | 1,2 | 9,6 | 16,9 | 53,0 | 19,3 | 100 |
| 15. | Saya tidak pernah merasa menyesal dengan keputusan saya memilih sekolah ini sebagai tempat bertugas | 1,2 | 4,8 | 24,1 | 47,0 | 22,9 | 100 |
| Jumlah | | 8,4 | 30 | 105,9 | 703,8 | 651,9 | 1500 |
| Mean % | | 0,6 | 2,0 | 7,1 | 46,9 | 43,5 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan dari data distribusi persentase di atas dapat digambar distribusi persentase komitmen kerja sebagai berikut



Sumber : Data Primer diolah, 2024

Gambar 4.8 Jumlah Persentase Jawaban Responden Tentang Komitmen Guru

Berdasarkan keterangan dari tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa pada variabel komitmen guru sebagian besar responden menjawab “setuju” sebesar 46,9%. Pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 11 hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan no. 11 menjawab “sangat setuju” sebesar 71,1%. Indikator ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi mengenai dirinya dengan organisasi beserta tujuan-tujuan yang ditetapkan untuk tetap berada pada organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munjasari & Izzati (2021) yang menunjukkan bahwa rasa keterikatan kekeluargaan juga terlihat ketika para guru saling berkerjasama membantu apabila terdapat kendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, rasa tanggung jawab juga ditunjukkan sesuai dengan tujuan dari sekolah dengan memberikan kontribusi dan usaha yang lebih maksimal untuk kemajuan sekolah.

Pembahasan

Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Komitmen Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah menunjukkan nilai signifikan diatas $\alpha = 5\%$ yaitu 0.001 dan $t_{hitung} = 3,361 > t_{tabel} 1.664$, maka kemampuan manajerial kepala sekolah berhubungan positif dengan komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyasa (2023), Ambarwati, et al (2019), Kusmintarjo & Nurabadi (2016), yang menyatakan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dengan komitmen guru.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Kontribusi variabel kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo adalah sebesar 33,8%.

Komitmen guru bersifat multifaktorial dan kompleks, sehingga penting untuk mempertimbangkan berbagai aspek yang memengaruhinya. Salah satu aspek penting dalam korelasi antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan komitmen organisasional guru adalah peran kepemimpinan yang efektif. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik cenderung menjadi pemimpin yang efektif. Mereka mampu memahami, mengelola, dan memotivasi guru mereka secara efektif. Pemimpin yang efektif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan, dan menginspirasi guru mereka. Dalam hal ini, guru yang merasa diperlakukan dengan baik oleh kepala sekolah mereka cenderung merasa lebih terikat dan berkomitmen terhadap organisasi. Pemimpin yang mampu mempraktikkan kemampuan manajerial yang baik dapat memperkuat hubungan antara kemampuan manajerial mereka dan tingkat komitmen dari guru.

Selain itu, penguatan atas kompetensi juga dapat memengaruhi korelasi antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan komitmen organisasional guru. Kepala

sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang tinggi cenderung diakui oleh organisasi dan rekan kerja mereka. Pengakuan atas kompetensi mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka. Dalam hal ini, guru yang merasa diakui dan dihargai oleh organisasi cenderung merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Pengakuan terhadap kemampuan manajerial yang dimiliki oleh seorang manajer dapat menjadi faktor yang memperkuat hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan komitmen organisasional guru.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Hubungan Stres dengan Komitmen Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah menunjukkan nilai signifikan diatas $\alpha = 5\%$ yaitu 0.003 dan thitung = $3,100 > t_{tabel} 1.664$, maka stres kerja berhubungan positif dengan komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo. Kontribusi variabel stres terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo adalah sebesar $30,5\%$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bernarto & Herjany (2018), Mojtabazadeh, et al., (2019) dan penelitian dari Kurnianita (2023), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen guru.

Penelitian pada guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo mengenai stres kerja yang diukur berdasarkan dampak psikologis yaitu berupa respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak), seperti tidak dapat tidur nyenyak, merasa kelelahan, dan kebosanan dalam bekerja. Sekalipun demikian, komitmen organisasi dari guru-guru tersebut masih besar. Hal ini kemungkinan disebabkan karena kedewasaan usia dan proses coping yang dilakukan sehingga guru tersebut dapat mengatasi stres kerja. Dengan demikian stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Jika tingkat stres dapat dikurangi maka komitmen organisasi akan meningkat.

Stres adalah respon alami dari manusia terhadap tekanan yang terjadi ketika menghadapi situasi yang menantang dan terkadang beresiko. Stres sebagai kaitan antara seseorang dengan konteksnya yang dinilai oleh orang tersebut sebagai tuntutan yang melebihi kapasitasnya dan dapat membahayakan kesejahteraannya (Kristiano & Bernarto, 2020). Ketika para guru telah berperan dengan baik secara efektif serta efisien di dalam pengerjaan tugasnya dapat meminimalisir job stres para guru sehingga komitmen organisasi meningkat.

Hubungan Etos Kerja dengan Komitmen Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel etos kerja menunjukkan nilai signifikan diatas $\alpha = 5\%$ yaitu 0.001 dan $t_{hitung} = 3,495 > t_{tabel} 1.664$, maka etos kerja berhubungan positif dengan komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Munjasari & Izzati (2021), Wendra, et al., (2020), Prasada et al. (2020), memberikan gambaran bahwa etos kerja berhubungan dengan komitmen guru. Etos kerja sangat penting bagi sebuah organisasi dikarenakan etos kerja yang tinggi akan membuat individu bekerja secara efektif dan efisien. Tingkat etos kerja guru yang tinggi akan diikuti dengan komitmen organisasi yang tinggi pula.

Temuan ini mengindikasikan bahwa etos kerja mempunyai peranan dalam meningkatkan komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Kontribusi variabel etos kerja terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo adalah sebesar $18,5\%$. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo. Begitupula sebaliknya, rendah etos kerja pada guru memiliki nilai rendah maka akan rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki para guru di SMP Negeri di Kecamatan Meureubo.

Sikap guru yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa guru memiliki sikap komitmen organisasi yang tinggi sesuai dengan studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya. Guru-guru di sekolah memiliki sikap yang ingin tetap bekerja dan bertahan menjadi guru di sekolah. Guru di SMP berpikir bahwa bertahan bekerja disekolah merupakan suatu kebutuhan dan mereka merasa ragu jika mereka meninggalkan sekolah untuk menemukan pekerjaan lain. Sikap senang juga ditunjukkan dimana senang apabila orang lain mengetahui bahwa mereka bekerja di sekolah tersebut dan memiliki rasa kebanggaan tersendiri menjadi bagian dari sekolah. Rasa keterikatan kekeluargaan juga terlihat ketika para guru saling berkerjasama membantu apabila terdapat kendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, rasa tanggung jawab juga ditunjukkan sesuai dengan tujuan dari sekolah dengan memberikan kontribusi dan usaha yang lebih maksimal untuk kemajuan sekolah.

Guru selalu memahami pentingnya menggunakan kesempatannya untuk bekerja daripada bersantai-santai, memiliki dorongan yang kuat untuk selalu terlibat dalam aktivitas pekerjaan yang ada disekolah dalam artian sesama guru saling bekerja sama dan memiliki hubungan yang baik sesama rekan guru. Berdasarkan kondisi yang ada disekolah, guru selalu menyelesaikan tugasnya tepat waktu, saling membantu ketika terdapat guru lain mengalami kendala dalam penyelesaian tugasnya dan terlibat aktif ketika terdapat rapat. Berdasarkan kondisi tersebut terlihat bahwa para guru yang ada di sekolah memiliki sentralitas pekerjaan yang positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa simpulan antara lain:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, stres dan etos kerja terhadap komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, D., Yudana, I. M., & Divayana, D. G. H. (2023). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer, Komitmen Guru dan Motivasi Serta Etos Kerja Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 1717-1726.
- Akdon. (2011). *Strategic Management for Education Management*. Bandung: Alfabeta.
- Alben Ambarita. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Allen & Meyer. (2017). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication.
- Ambarwati, N. D. T., Abdullah, G., & Haryati, T. (2019). Pengaruh Keterampilan Manajemen Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tembalang Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(2).
- Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: ar-Ruzz Media.
- Andri, S., & Wardi, Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 3(2).
- Anoraga, K. (2016). Pokok-pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ariyasa, I. P. (2023). Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Guru SMP Swasta di Kota Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Ariyasa, I. P., Yudana, I. M., & Dantes, K. R. (2023). Hubungan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Guru SMP Swasta di Kota Denpasar. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 1043-1054.
- Asra et al., (2016). *Metode Penelitian Survei*. Penerbit IN MEDIA: Bogor
- Atalia, A. (2019). *Psikologi Umum dan Perkembangan*. Jakarta: Teraju.
- Atmodiwirio. (2013). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Adadizya.
- Aulia, N., & Joko, W. (2016). Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Produktif Pemasaran SMK Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 1020-1020.

- Bedjo,Sujanto. (2018). *Pengelolaan Sekolah: Permasalahan dan Solusi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bernarto, I., & Herjany, E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK DAN SD. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154-164.
- Bungin, M.B., (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Kencana: Jakarta
- Devi, E. K. D. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabe Intervening. Universitas Diponegoro Semarang.
- Dewi, D. A. K. M. C., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2022). Kontribusi Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMA di Kecamatan Mendoyo. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 13(2), 197-207.
- Dja'far Siddik. (2016). *Konsep Dasar Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Euis, K & Priansa, D.J. (2017). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, H. (2016). *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamzah, A. (2020). *Etos Kerja Guru Era Industri 4.0*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Ikhsan dan Misri. (2016). *Metode Penelitian*. Cipta Pustaka Media Perintis: Bandung
- Juniarari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi; Tantangan Dan Kebutuhan*. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kirom, Cihwanul. (2018). *Etos Kerja dalam Islam*. IAIN Kudus.Vol.01.No.01.
- Kristiano, K., & Bernarto, I. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 68-75.
- Kurnianita Ibrahim, R. U. R. I. (2023). *Pengaruh Stres Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Komitmen Guru di SMP N 11 Kota Jambi (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS JAMBI)*.
- Kusmintardjo, K., & Nurabadi, A. A. (2016). Analysis of Educational Leadership Principles by Student Perception. In *2nd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2017)* (pp. 53-58). Atlantis Press.
- Maier & Brunstein. (2014). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/00219010.78.4.538>
- Marlina, M. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Slta Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. *Katalogis, Universitas Tadulaku*. 3(7).
- Martuyo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mauladi, F. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada karyawan Toyota Motor*

- Manufacturing Indonesia). *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*.
<https://www.mikroskil.ac.id/ejurnal/index.php/jwem>
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mojtabazadeh, H., Samadi Miarkolaei, H., & Samadi Miarkolaei, H. (2019). The relationship between job stres and organizational commitment in tax organization. *Journal of Industrial Strategic Management*, 1(2), 1-14.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2014). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosda Karya.
- Munjasari, D. N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8.
- Munjasari, D. N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8.
- Ngainun Naim, (2015). *Menjadi Guuru Inspiratif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ngalim, Purwanto. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nikmah, A., & Pratomo, D. (2016). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyahse-Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati. *Quality*, 4(1), 182-198.
- Nimran, U. (2016). *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: Laros.
- Novianto, dkk., (2014). *Analisis Kecelakaan dan Kesehatan Kerja dan Upaya Pencegahannya di Bagian Flooring dengan Pendekatan Risk Assesment PT. Dharma Satya Nusantara Surabaya*. Skripsi Fakultas Teknologi Industri. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran": Jawa Timur.
- Nurdin, Syafruddin. (2015). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers
- Nurul Hidayah, H. N. (2020). *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Di SMP Negeri 5 Palopo* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Palopo).
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Pertiwi, N., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Wanita Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Juli-Desember 2020. Vol 9, No. 2, ISSN 2541-1403, E-ISSN 2541-187X. Universitas Lambung Mangkurat.
- Pidarta, M. (2015). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prabowo. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen, UDINUS*, 1-12. Retrieved from eprints.dinus.ac.id/17227/1/jurnal_16089.pdf%0A%0A

- Priansa, Doni & Somad. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta,
- Putra, C. A. A., Yudana, M., & Natajaya, N. (2017). Hubungan Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1).
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Manajemen*. (Bob Sabran & Devri Barnadi Putera, Penerjemah). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, W. (2013). *Penelitian Pendidikan Jenis, Metode dan Prosedur*. Kencana: Jakarta
- Sari, R. P. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Skripsi: Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Senang & Maslachah. (2018). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan Islam*. Malang: Madani.
- Sinamo, J. (2014). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Mahardika Institut
- Siregar. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudarwan, Danim. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sukardewi. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Suyanto dan Sutinah. (2016). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Tahseen, N. (2015). Work-Related Stres among Teacher-Educators: Evidence from Punjab. Pakistan. *Journal of Psychological Research*, 20(2), 357-375.
- Tanjung, M. (2020). Peranan Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tapanuli Tengah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Yayasan Akrab Pekanbaru. Jurnal Akrab Juara*. Volume 5 Nomor 4 Edisi November 2020 (11-27). STIE Al Washliyah Sibolga.
- Wahjosumidjo. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali.
- Wendra, B. N., Dewi, R. S., & Hidayatullah, M. S. (2020). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan PT. BAS. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 5-8.
- Wibowo, I.G. P. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 19(2), 314–325.
- Yusuf, A.M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Kencana: Jakarta.