

Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP IT di Kota Tasikmalaya

Khodijah Muhammad Ali*, Matin, Nurhatatti Fuad
Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

*Corresponding Author. Email: khodija.ma@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Islam Terpadu (SMPIT) di kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di 9 SMP Islam Terpadu di Kota Tasikmalaya, dengan populasi 114 orang guru dan sampel 89 orang guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling*, dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Analisis data penelitian yang digunakan adalah *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, terdapat pengaruh positif secara langsung dalam etika kerja Islam terhadap kinerja. Kedua, terdapat pengaruh positif secara langsung dalam komitmen organisasi terhadap kinerja. Ketiga, terdapat pengaruh positif secara langsung dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SMPIT di Kota Tasikmalaya, upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kesadaran akan etika kerja Islam dan komitmen organisasi.

Kata kunci: Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Kinerja.

Effect of Islamic Work Ethic and Organizational Commitment to Job Performance of Integrated Islamic Junior High School Teachers in Tasikmalaya City

Abstract

The purpose of this research was to examine the influence of Islamic work ethic and organizational commitment to job performance of Integrated Islamic Junior High School (SMPIT) teachers in the city of Tasikmalaya. The research method used a survey method, using a quantitative approach. This research was conducted in 9 Integrated Islamic Junior High School in Tasikmalaya City, with a population of 114 teachers and a sample of 89 teachers. Sampling technique used proportional random sampling technique, using a questionnaire as data collection. Research data analysis used path analysis. The result of the study show that: first, there is a positive direct influence of Islamic work ethic on job performance. Second, there is a positive direct influence of organizational commitment on job performance. Third, there is a positive direct influence of Islamic work ethic on organizational commitment. Based on the result of the study, it can be concluded that: to improve the job performance of SMPIT teachers in Tasikmalaya City, it can be done by increasing awareness of Islamic work ethic and organizational commitment.

Keywords: *Islamic Work Ethic, Organizational Commitment, Job Performance.*

PENDAHULUAN

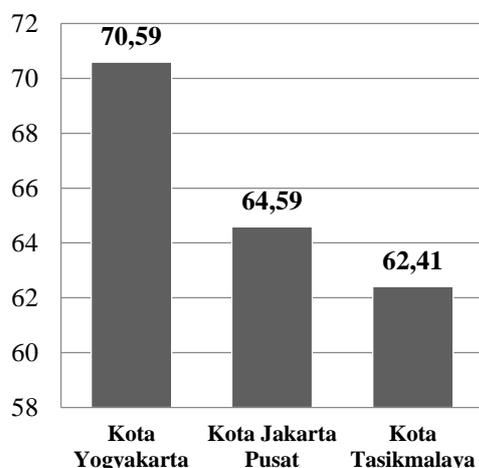
Kinerja guru dalam dunia pendidikan Indonesia belum juga surut akan isu-isu yang terus bermunculan. Fakta-fakta baru yang mencuat seperti distribusi pendidikan yang belum merata, kompetensi guru yang belum juga meningkat pesat, hingga kasus kekerasan dan pelecehan seksual dari guru terhadap siswa membuat masyarakat menilai kinerja guru Indonesia belum bisa dikatakan baik (Indriani, 2015). Merupakan tugas besar bagi pemerintah, pengamat pendidikan, dan juga profesi guru itu sendiri untuk bekerja keras meningkatkan kualitas guru sehingga terbentuk kinerja guru yang menjanjikan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu faktor utama penyebab rendahnya kualitas dan mutu pendidikan kita terletak pada kinerja guru; tentang bagaimana kualitas, kompetensi, dan profesionalisme guru yang masih harus ditingkatkan.

Sebagian kecil akar dari masalah mengenai rendahnya kinerja guru Indonesia diantaranya adalah kurangnya kesadaran akan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas kerja, misalnya ketidakhadiran guru. Dalam RENSTRA Kemendikbud 2015-2019 ditemukan fakta bahwa angka ketidakhadiran guru menunjukkan angka lebih tinggi pada guru yang mengajar di sekolah terpencil, sekolah yang sarana-prasarananya tidak memadai, kepala sekolah yang sering absen dan tidak menjadi panutan, sekolah yang jarang dikunjungi oleh pihak dinas pendidikan kabupaten, dan sekolah yang komite sekolahnya kurang aktif (KEMENDIKBUD, 2015). Sekolah di mana angka ketidakhadiran guru tinggi, mengakibatkan tingkat ketidakhadiran murid juga tergolong tinggi, sehingga berakhir dengan rendahnya kemampuan membaca di kelas 1, dan 2 siswa sekolah dasar.

Dampak secara nasional dari rendahnya kinerja guru di Indonesia tentunya dapat terlihat dari output pendidikan yang dihasilkan. Berdasarkan hasil PISA 2015, Indonesia masih jauh tertinggal dari negara lain, peringkat yang di dapat masih jauh dibawah yakni peringkat 62 dari 70 negara, ini menunjukkan bahwa output pendidikan Indonesia masih belum mampu bersaing dikala berpartisipasi dalam program maupun kompetisi berskala Internasional. Hasil penelitian Suharyadi dan Sambodho (2017) dari The SMERU Research Institute mengungkap temuan penelitian bahwa pengembangan sektor pendidikan telah terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan Indonesia dan pencapaian status sebagai negeri berpenghasilan menengah. Namun untuk menghindari “jebakan” status negeri penghasilan menengah ini, Indonesia harus mulai menggeser perekonomian ke produk-produk yang bernilai lebih tinggi yang membutuhkan angkatan kerja dengan bekal, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang juga lebih tinggi. Untuk mewujudkan output yang demikian, dibutuhkan adanya input yang baik. Oleh karena itu, Indonesia perlu berupaya lebih serius untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Salah satu kota di Provinsi Jawa Barat yang dikenal dengan sebutan “Kota Santri” Tasikmalaya berdasarkan data dalam neraca pendidikan daerah Kemendikbud tahun 2018 memiliki kualifikasi guru SMP yang cukup baik yaitu guru berpendidikan setara D4/S1 atau lebih mencapai 93,7%, guru SMP tersertifikasi sebanyak 65,7%, rasio guru dan siswa SMP dapat dikatakan ideal dengan perbandingan 1:18, hasil UN SMP 2018 berada di atas nilai rata-rata nasional dan provinsi yakni di angka 60,10 dan sekolah SMP terakreditasi A mencapai 74%. Namun dibalik pencapaian tersebut, guru SMP berstatus PNS yang mayoritas berusia 46-55 tahun dalam waktu 5 tahun ini akan pensiun sebanyak 1.198 orang, siswa SMP putus sekolah mencapai 102 orang, pelaksanaan UN berbasis komputer (UNBK) hanya 59,9% sisanya masih berbasis kertas dan pensil (UNKP) dan kondisi ruang kelas sekolah SMP mengalami peningkatan kerusakan dari tahun sebelumnya. Berdasarkan data lapangan tersebut, bagaimanakah pencapaian kinerja guru SMP di Kota Tasikmalaya? Kinerja guru dapat terlihat dari hasil uji kompetensi guru (UKG) yang dilaksanakan setiap tahunnya.

Hasil UKG SMP tahun 2018 di Kota Tasikmalaya digambarkan dalam bentuk grafik dibawah ini:



(Sumber: neraca pendidikan daerah 2018, KEMENDIKBUD)

Gambar 1. Hasil UKG SMP tahun 2018

Kemendikbud menargetkan nilai kompetensi minimal UKG tahun 2018 berada di angka 70,00. Melihat data gambar 1, dapat dikatakan bahwa guru SMP di Kota Tasikmalaya belum memenuhi target yang telah ditetapkan pemerintah. Ketimpangan nilai terjadi, Kota Yogyakarta memiliki pencapaian jauh di atasnya dan memimpin nilai UKG tahun di 2018. Artinya, kinerja guru SMP di Kota Tasikmalaya masih berada pada taraf rendah. Hal ini diperkuat dengan ditemukannya fakta lapangan melalui survey langsung di beberapa SMPIT Kota Tasikmalaya berupa permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja seperti perilaku kurang disiplin guru terhadap kehadiran di sekolah, perizinan guru yang mendadak, keterlambatan guru dalam memberikan tugas kepada siswa apabila berhalangan hadir, hingga kurangnya pengelolaan atau manajemen dalam pembelajaran seperti minimnya penguasaan teknologi. Paparan fakta dan fenomena rendahnya kinerja guru yang disampaikan langsung oleh Kepala SMPIT di Kota Tasikmalaya ini mengindikasikan adanya kekurangan kesadaran akan etika kerja dan kurangnya komitmen organisasi pada guru SMP di Kota Tasikmalaya.

Robbins dan Judge (2011, p.77) mengemukakan “*organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization*”. Dalam sebuah sekolah, seorang guru yang memiliki komitmen dalam bekerja akan berusaha dengan sungguh-sungguh sehingga akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Hasil pekerjaan yang baik akan memberikan kepuasan bagi dirinya sendiri, kepala sekolah, rekan guru, siswa, orang tua siswa hingga seluruh pemangku kepentingan di sekolah. Maka sudah sepatutnya seorang guru dituntut untuk memiliki komitmen demi pengabdianya kepada bangsa dan negara untuk mencetak generasi yang beriman, bertaqwa, dan berkualitas sehingga mampu untuk bersaing dengan negara lain. Artinya, komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja guru yang tinggi pula (Khan et al., 2010).

Selain kurangnya komitmen organisasi, minimnya kesadaran akan etika kerja menjadi faktor selanjutnya yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru SMPIT di Kota Tasikmalaya. Pendapat yang dikemukakan oleh Fred Luthans (2011, p.49) memperkuat indikasi ini “*ethics also has an impact on the way employees are treated and how they perform their jobs. In other words, like globalization and diversity, ethics can affect the well-being of employees and their performance*”. Ketika guru memiliki kesadaran terhadap etika kerja khususnya etika kerja Islam, perilakunya akan menampilkan sikap amanah, keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang

optimal dan *ihsan* (berbuat yang baik) dalam segala hal. Oleh karena itu, setiap guru dituntut agar mempunyai kesadaran mengenai etika kerja yang baik, khususnya etika kerja Islam karena merupakan pondasi utama yang mewakili kepribadian dan kebutuhan yang harus dimiliki dan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru di sekolah.

Jika guru telah memiliki kesadaran akan etika kerja dan mempunyai komitmen organisasi yang baik, maka guru akan menghasilkan kinerja yang baik pula karena sudah memiliki nilai, norma dan moral yang baik pada perilakunya di dalam organisasi, keterlibatan kerja untuk berusaha secara amanah, bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab serta memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah (Shermerhorn et al., 2007).

Kinerja menurut Colquitt *et al.*, (2014, p.39), “*as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*”. Kinerja dalam pengertian ini berarti sikap seorang pegawai yang memiliki tugas dari organisasi, kemudian pegawai tersebut berusaha dan mendapatkan hasil baik positif maupun negatif terhadap target dan tujuan dari organisasi tempatnya bekerja.

Sementara itu Robbins dan Judge (2013, p.26), mengemukakan bahwa “*task performance is one of the primary individual level outcomes in organizational behavior. Task performance is measured by the number and quality of work they produce*”. Kinerja diukur dengan jumlah dan kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dan dinilai dari proses kerja terhadap tugas yang menjadi pekerjaannya sehingga dapat terlihat apakah capaian organisasi akan berjalan dengan baik atau sebaliknya.

Selanjutnya Gibson *et al.*, (2012, p.374), mendefinisikan kinerja sebagai “*the outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness*”. Hasil pekerjaan (kinerja) yang berkaitan dengan organisasi diantaranya meliputi kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Dalam sebuah organisasi, setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang kemudian membuahkan hasil. Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tinggi atau rendah, diperlukan adanya penilaian atau evaluasi kinerja yang dilihat dari berbagai aspek. Ivancevich (2007, p.61) menjelaskan aspek-aspek evaluasi kinerja tersebut sebagai: (1) kuantitas kerja (2) kualitas kerja (3) ilmu kerja (4) kualitas diri (5) kerjasama (6) dapat diandalkan, dan (7) inisiatif.

Pada prinsipnya, etika menyangkut moral serta perilaku yang benar dan salah. Disadari atau tidak, bahwa tidak hanya individu dan kelompok tetapi juga sejumlah faktor yang berkaitan mulai dari kebudayaan, organisasi, dan lingkungan luar yang menentukan perilaku beretika. Seperti yang diungkapkan oleh Luthans (2011, p.46) “*cultural influences on ethical behavior come from family, friends, neighbors, education, religion, and the media*”. Pengaruh etika berperilaku berasal dari keluarga, teman, tetangga, pendidikan, agama, dan media.

Schermerhorn (2011, p.54) mendefinisikan etika “*as the moral code principles that set standards of good or bad, or right or wrong, in one’s conduct. A person’s moral code is influenced by a variety of sources including family, friends, local culture, religion, education institutions, and individual experiences*”. Etika didefinisikan sebagai kode moral prinsip-prinsip yang menetapkan standar baik atau buruk, atau benar atau salah, dalam perilaku seseorang. Kode moral seseorang dipengaruhi oleh berbagai sumber termasuk keluarga, teman, budaya lokal, agama, lembaga pendidikan, dan pengalaman individu.

Menurut Mc Shane dan Glinow (2008, p.48) “*ethics refers to the study of moral principles or values that determine whether actions are right or wrong and outcomes are good or bad. People rely on their ethical values to determine “the right thing to do”*”. Etika mengacu pada studi tentang prinsip-prinsip moral atau nilai-nilai yang menentukan apakah tindakan itu benar atau salah dan hasilnya baik atau buruk. Orang mengandalkan nilai etika mereka untuk menentukan “hal yang benar untuk dilakukan”. Setiap tindakan yang dilakukan, baik yang

sesuai maupun yang bertentangan dengan prinsip moral memiliki konsekuensi yang jelas, serta berpengaruh terhadap sebuah organisasi.

Menurut berbagai definisi dari para ahli di atas tentang etika kerja, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah seperangkat prinsip, nilai, moral, dan perilaku yang diyakini oleh seseorang (baik maupun buruk) yang ditunjukkan dalam kegiatannya selama melakukan pekerjaan. Keyakinan tersebut dapat terbentuk dari berbagai sumber, yaitu agama, budaya (lingkungan keluarga, teman, tetangga dan lain-lain), pendidikan yang diterima, dan media. Untuk pembahasan berikutnya, akan dijabarkan lebih lanjut mengenai definisi dari etika kerja yang bersumber dari agama Islam yaitu etika kerja Islam.

Ali (2005, p.52) memberikan pendapatnya "*the Islamic work ethic (IWE) is an orientation that has had a tremendous influence on the Islamic people and its organization. It implies that work is a virtue in light of person's needs, and is a necessity for establishing equilibrium in one's individual and social life*". Etika kerja Islami adalah orientasi yang memiliki pengaruh luar biasa terhadap umat Islam dan organisasinya. Ini menyiratkan bahwa pekerjaan yang baik adalah suatu kebajikan dan merupakan kebutuhan untuk membangun keadaan yang stabil dalam kehidupan individu dan sosial seseorang.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, baik itu dalam sebuah perusahaan, sekolah maupun yang lainnya, yang dimana seorang individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja. Adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dalam hal ini seorang individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu dan berharap untuk menjadi anggota organisasi guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi.

Colquitt *et al.*, (2014, p.67) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai "*organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organization (is retained) or leaves to pursue another job (turns over)*". Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau pergi untuk mencari pekerjaan lain. Mc Shane dan Glinow (2008, p.119) mengemukakan "*organizational commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization*". Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional pegawai, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Luthans (2011, p.147) berpendapat bahwa "*as an attitude, organizational commitment is most often defined as (1) strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of the values and goals of the organization*". Sebagai sebuah perilaku, komitmen organisasi biasanya didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi; (2) kemauan untuk mengerahkan usaha yang paling tinggi atas nama organisasi; dan (3) keyakinan dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan dari organisasi.

METODE PENELITIAN

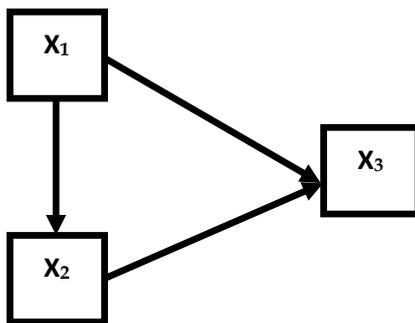
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di 9 SMP Islam Terpadu di Kota Tasikmalaya dengan populasi 114 orang guru dan sampel 89 orang guru. Teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data penelitian menggunakan metode angket/kuesioner.

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk membuktikan pengaruh antar variabel yang diuji sesuai dengan model kausal yang telah ditentukan. Analisis data yang digunakan meliputi: 1) analisis deskriptif, 2) tes prasyarat analisis, meliputi: uji normalitas, uji signifikansi dan linearitas koefisien regresi, dan 3) pengujian hipotesis.

Terdapat dua variabel yang akan diuji yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen etika kerja Islam (X_1) dan variabel endogen perantara komitmen organisasi (X_2). Sedangkan variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel endogen akhir yaitu kinerja (X_3).

Variabel kinerja (X_3) memiliki indikator: (a) kualitas kerja, (b) ketepatan penggunaan waktu kerja, (c) hubungan interpersonal dan (d) ketercapaian tujuan sekolah. Variabel etika kerja Islam (X_1) memiliki indikator: (a) bekerja keras dengan niat beribadah, (b) amanah, (c) menghargai rekan kerja, dan (d) bijaksana dalam menghadapi *reward* dan *punishment*. Variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki indikator: (a) kesetiaan kepada sekolah, (b) keterikatan untuk tetap menjadi bagian dari sekolah, (c) keinginan untuk mewujudkan tujuan sekolah, dan (d) keinginan untuk memberikan hasil terbaik. Model hipotesisnya digambarkan seperti dibawah ini:



Gambar 2. Desain penelitian

Hipotesis penelitian ini diformulasikan sebagai: (1) terdapat pengaruh positif secara langsung dalam etika kerja Islam terhadap kinerja, (2) terdapat pengaruh positif secara langsung dalam komitmen organisasi terhadap kinerja, dan (3) terdapat pengaruh positif secara langsung dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.

Sebelum penelitian dilakukan, uji coba instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen. Hasilnya akan digunakan untuk instrumen penelitian dan kumpulan data penelitian. Uji coba instrumen melibatkan 20 orang guru SMP Islam Terpadu di Kota Tasikmalaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil perhitungan uji coba instrumen pada variabel kinerja yang terdiri dari 40 pernyataan, terdapat 9 butir tidak valid. Dengan demikian tersisa 31 butir instrumen valid pada variabel kinerja yang akan digunakan dalam penelitian. Butir-butir instrumen kinerja yang valid kemudian dihitung hingga didapat koefisien reliabilitas instrumen variabel kinerja yang berjumlah 31 butir adalah 0,957 berarti reliabel.

Hasil perhitungan uji coba instrumen pada variabel etika kerja Islam yang terdiri dari 40 pernyataan, terdapat 10 butir tidak valid. Dengan demikian tersisa 30 butir instrumen valid pada variabel etika kerja Islam yang akan digunakan dalam penelitian. Butir-butir instrumen etika kerja Islam yang valid kemudian dihitung hingga didapat koefisien reliabilitas instrumen variabel etika kerja Islam yang berjumlah 30 butir adalah 0,912 berarti reliabel.

Hasil perhitungan uji coba instrumen pada variabel komitmen organisasi yang terdiri dari 40 pernyataan, terdapat 9 butir tidak valid. Dengan demikian tersisa 31 butir instrumen valid pada variabel komitmen organisasi yang akan digunakan dalam penelitian. Butir-butir instrumen komitmen organisasi yang valid kemudian dihitung hingga didapat koefisien reliabilitas instrumen variabel komitmen organisasi yang berjumlah 31 butir adalah 0,935 berarti reliabel.

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Tabel 1. Rangkuman deskripsi statistik data penelitian

| No | Ket | X ₃ | X ₁ | X ₁ |
|----|--------------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | Mean | 136,43 | 135,08 | 141,28 |
| 2 | Standard Error | 0,72 | 0,70 | 0,61 |
| 3 | Median | 136,50 | 135,31 | 141,34 |
| 4 | Mode | 136,50 | 135,68 | 141,10 |
| 5 | Standard Deviation | 6,77 | 6,60 | 5,80 |
| 6 | Sample Variance | 45,8384 | 43,6187 | 33,6134 |
| 7 | Range | 27 | 27 | 26 |
| 8 | Minimum | 123 | 122 | 128 |
| 9 | Maximum | 150 | 149 | 154 |
| 10 | Sum | 12142 | 12022 | 12574 |
| 11 | Count | 89 | 89 | 89 |

Berdasarkan tabel 1, X₁ menerangkan instrumen etika kerja Islam, X₂ menerangkan instrumen komitmen organisasi, dan X₃ menerangkan Instrumen kinerja.

Hasil Uji Prasayarat Analisis

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil pengujian normalitas galat taksiran regresi

| Galat Taksiran Regresi | n | L _{hitung} | L _{tabel} | | Ket |
|---------------------------------|---|---------------------|--------------------|-----------------|--------|
| | | | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ | |
| X ₃ - X ₁ | 8 | 0,059 | 0,09 | 0,10 | Normal |
| | 9 | 4 | 4 | 7 | |
| X ₃ - X ₂ | 8 | 0,069 | 0,09 | 0,10 | Normal |
| | 9 | 5 | 4 | 7 | |
| X ₂ - X ₁ | 8 | 0,063 | 0,09 | 0,10 | Normal |
| | 9 | 3 | 4 | 7 | |

Berdasarkan tabel 2, hasil L_{hitung} yang bernilai lebih kecil dari L_{tabel} ($\alpha = 0,05$) di atas, dapat disimpulkan bahwa pasangan semua data baik kinerja atas etika kerja Islam, kinerja atas komitmen organisasi, dan komitmen organisasi atas etika kerja Islam berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

Hasil Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Tabel 3. Hasil uji signifikansi dan linearitas regresi

| Regresi | Uji Regresi | | Uji Linearitas | |
|-------------|--------------|-------------|--------------------|-------------|
| | F_{hitung} | F_{tabel} | F_{hitung} | F_{tabel} |
| $X_3 - X_1$ | 25,10** | 6,94 | 1,57 ^{ns} | 1,68 |
| $X_3 - X_2$ | 22,12** | 6,94 | 1,49 ^{ns} | 1,71 |
| $X_2 - X_1$ | 10,11** | 6,94 | 1,11 ^{ns} | 1,68 |

Keterangan:

** : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linear)

Untuk uji signifikansi kinerja atas etika kerja Islam (tabel 3) diperoleh F_{hitung} 25,10 lebih besar dari pada $F_{tabel (0,01;1;87)}$ 6,94 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,57 lebih kecil dari pada $F_{tabel (0,05;25;62)}$ sebesar 1,68 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima.

Untuk uji signifikansi kinerja atas komitmen organisasi (tabel 3) diperoleh F_{hitung} 22,12 lebih besar dari pada $F_{tabel (0,01;1;87)}$ 6,94 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,49 lebih kecil dari pada $F_{tabel (0,05;22;65)}$ sebesar 1,71 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima.

Untuk uji signifikansi komitmen organisasi atas etika kerja Islam (tabel 3) diperoleh F_{hitung} 10,11 lebih besar dari pada $F_{tabel (0,01;1;87)}$ 6,94 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,11 lebih kecil dari pada $F_{tabel (0,05;25;62)}$ sebesar 1,68 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Matriks koefisien korelasi sederhana antar variabel

| Matrik | Koefisien Korelasi | | |
|--------|--------------------|-------|-------|
| | X_1 | X_2 | X_3 |
| X_1 | 1,00 | 0,323 | 0,473 |
| X_2 | | 1,00 | 0,450 |
| X_3 | | | 1,00 |

Dari tabel 4 dapat terlihat bahwa korelasi antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi sebesar 0,323. Korelasi antara etika kerja Islam dengan kinerja sebesar 0,473. Korelasi antara komitmen organisasi dengan kinerja sebesar 0,450. Dari keseluruhan hasil perhitungan hipotesis antar variabel X_1 , X_2 dan X_3 dapat disimpulkan melalui tabel 5.

Tabel 5. Hasil pengujian hipotesis

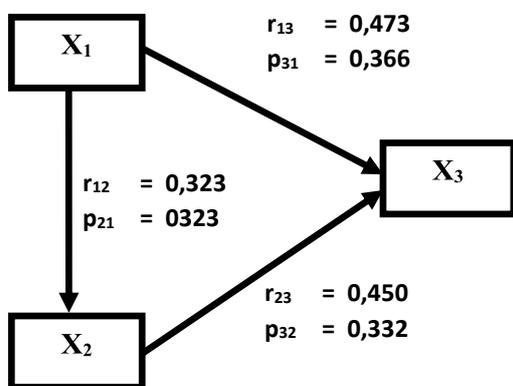
| Pengaruh Langsung | Uji Statistik | | t_{tabel} |
|-------------------|-----------------|--------------|-------------|
| | Koefisien Jalur | t_{hitung} | |
| $X_1 - X_3$ | 0,366 | 3,90** | 2,63 |
| $X_2 - X_3$ | 0,332 | 3,54** | 2,63 |
| $X_1 - X_2$ | 0,323 | 3,18** | 2,63 |

Keterangan: ** sangat signifikan

Dari hasil perhitungan analisis jalur pengaruh langsung etika kerja Islam terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,366 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,90. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,63. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian etika kerja Islam berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dapat diterima.

Dari hasil perhitungan analisis jalur pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,332 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,54. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,63. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dapat diterima.

Dari hasil perhitungan analisis jalur pengaruh langsung etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, nilai koefisien jalur sebesar 0,323 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,18. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,63. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian etika kerja Islam berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Dari seluruh analisis koefisien jalur tersebut kemudian dijelaskan model analisis jalur (*path analysis*) pada gambar 3.



Gambar 3. Model empiris antar variabel

Keterangan: X₁: Etika kerja Islam, X₂: Komitmen organisasi, X₃: Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif etika kerja Islam terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi $r_{13} = 0,473$ dan nilai koefisien jalur $p_{31} = 0,366$. Ini memberikan makna etika kerja Islam berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Luthans (2011, p.49) mengemukakan “*besides the moral issues and ethics program’s guidelines and organizational cultural climate, in the framework of this chapter on the environmental context for today’s organizations, ethics also has an impact on the way employees are treated and how they perform their jobs. In other words, like globalization and diversity, ethics can affect the well-being of employees and their performance*”.

Etika berdampak pada bagaimana pegawai diperlakukan dan bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka, etika dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai dan kinerjanya. Selanjutnya Mullins (2005, p.12) “*an individual’s orientation to work and underlying work ethic is the strongest influence on their motivation and organizational performance. Whatever the actions of management this has only minimal effect.*” Orientasi seseorang untuk bekerja dan yang mendasari etika kerja adalah besarnya pengaruh pada motivasi dan kinerja. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Weni (2015) yang membuktikan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengajaran dosen. Dalam penelitiannya, dosen dalam melaksanakan tanggung jawabnya harus selalu menekankan kejujuran, kerja keras, tidak membuang-buang waktu dan menganggap apa yang dikerjakan adalah manfaat.

Berdasarkan pendapat tersebut, terbukti bahwa etika kerja Islam berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Jika kesadaran akan etika kerja Islam ditingkatkan, maka akan memberikan dampak bagi tingginya tingkat kinerja pegawai. Perilaku Islami yang dimiliki oleh guru SMPIT di Kota Tasikmalaya akan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan sekolah. Guru yang memiliki visi bekerja sebagai bentuk beribadah kepada Allah dan kebaikan akhirat terindikasi memiliki kinerja yang lebih tinggi daripada yang hanya sekedar bekerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen organisasi terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi $r_{13} = 0,450$ dan nilai koefisien jalur $p_{31} = 0,332$. Ini memberikan makna komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Mullins (2005, p.750) yang mengemukakan “*the evidence is well grounded that underlying all the policies of commitment strategy is a management philosophy at the centre of which ‘is a belief that eliciting employee commitment will lead to enhanced performance’*”. Artinya, jika komitmen pegawai dimunculkan maka menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Mc Shane dan Von Glinow (2008, p.119) “*employees with high levels of affective commitment are less likely to quit their jobs and be absent from work. Organizational commitment also improves customer satisfaction because long-tenure employees have better knowledge of work practices, and clients like to do business with the same employees. Employees with high affective commitment also have higher work motivation and organizational citizenship, as well as somewhat higher job performance*”. Pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung lebih rendah untuk keluar dari pekerjaan dan absen kerja. Komitmen organisasi juga meningkatkan kepuasan pelanggan, karena pegawai dengan umur yang panjang dalam sebuah organisasi memiliki praktek kerja yang lebih baik, dan klien senang untuk bekerja sama dengan pegawai yang sudah dikenal. Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki motivasi kerja dan kinerja yang tinggi pula.

Schermerhorn *et.al.*, (2007, p.72) mengemukakan bahwa “*rational commitment reflects feelings that the job serves one’s financial, developmental, professional interest. Emotional commitment reflects feelings that what one does is important, valuable, and of real benefit to others.*” Komitmen seseorang tergantung pada motif yang mendorongnya, apabila seseorang baik itu guru, pegawai, maupun karyawan memiliki komitmen kuat terhadap pekerjaan dan organisasinya, maka akan muncul ekspresi dan apresiasi dari seluruh kemampuannya baik itu berupa pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan biaya untuk melaksanakan aktivitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad *et.al.*, (2010) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan kata lain, terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Seseorang dengan komitmen yang kuat akan memanfaatkan, memberdayakan, dan mendayagunakan semua potensi yang dimilikinya secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi dirinya dan organisasi. Guru SMPIT di Kota Tasikmalaya yang memiliki kesamaan tujuan dengan sekolah akan memiliki kerelaan dan kesetiaan dalam dirinya sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Hal ini sudah terpatri di dalam hati dan diri sehingga sangat kecil kemungkinan guru untuk berpaling dari sekolah yang sudah berjalan bersamanya

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi $r_{13} = 0,323$ dan nilai koefisien jalur $p_{31} = 0,323$. Ini memberikan makna etika kerja Islam berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Locke (2009, p.34) mengemukakan bahwa “*hiring applicants who are more conscientious and emotionally stable will result in employees who*

have a stronger work ethic – they are predisposed to exert greater effort at work, to persist at work for a longer period of time, and to cope more effectively”. Mempekerjakan pelamar yang lebih teliti dan stabil secara emosional akan menghasilkan pegawai yang memiliki etos kerja yang lebih kuat karena mereka cenderung melakukan usaha yang lebih besar di tempat kerja, bertahan dalam pekerjaan untuk jangka waktu yang lebih lama, dan untuk mengatasi lebih efektif.

Johnson (2012, p.339) mengemukakan “*members of code organization believe that their organizations are more supportive of ethical behavior and express a higher level of organizational commitment*”. Anggota organisasi meyakini bahwa organisasi yang lebih suportif dalam etika berperilaku akan lebih mengayomi dan mencerminkan tingginya komitmen organisasi. Lebih lanjut Schiyns dan Hansbrough (2010, p.124) memiliki pendapat “*followers with higher organizational commitment were less likely to engage in unethical behavior leading to personal gain and harmful organizational outcomes*”. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi tidak akan melakukan perbuatan yang tidak beretika yang menguntungkan diri sendiri dan membahayakan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Supriatni dan Sulistyono (2015) menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, artinya guru yang melaksanakan tugasnya dengan semangat tinggi dan di dasarkan pada nilai ibadah memiliki ikatan emosional yang tinggi pula terhadap organisasi, hal ini dapat tercermin dari sikap guru yang selalu berusaha memajukan organisasi dengan cara meraih prestasi di bidang akademik maupun non akademik.

Berdasarkan uraian di atas, terbukti bahwa etika kerja Islam berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Guru SMPIT di Kota Tasikmalaya yang memiliki kesadaran tinggi akan etika kerja Islam akan sejalan dengan komitmennya terhadap sekolah. Sebaliknya, guru yang berkomitmen tinggi terhadap sekolah tidak akan menunjukkan sikap tidak beretika yang menguntungkan dirinya sendiri maupun membahayakan orang lain dalam sekolah atau bahkan bagi sekolah itu sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dan hasil analisis data yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan yakni; 1) etika kerja Islam berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku Islami yang dimiliki oleh guru SMP IT di Kota Tasikmalaya memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan sekolah. Guru yang memiliki visi bekerja sebagai bentuk beribadah kepada Allah dan kebaikan akhirat terbukti memiliki kinerja yang lebih tinggi daripada yang hanya sekedar bekerja; 2) komitmen organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Artinya, guru SMPIT di Kota Tasikmalaya yang memiliki kesamaan tujuan dengan sekolah akan memiliki kerelaan dan kesetiaan dalam dirinya sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Hal ini sudah terpatry di dalam hati dan diri sehingga sangat kecil kemungkinan guru untuk berpaling dari sekolah yang sudah berjalan bersamanya; 3) etika kerja Islam berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Artinya, guru SMPIT di Kota Tasikmalaya yang memiliki kesadaran tinggi akan etika kerja Islam terbukti sejalan dengan komitmennya terhadap sekolah. Begitupun sebaliknya, guru yang berkomitmen tinggi terhadap sekolah tidak akan menunjukkan sikap tidak beretika yang menguntungkan dirinya sendiri maupun membahayakan orang lain dalam sekolah atau bahkan bagi sekolah itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. J. (2005). *Islamic Perspective on Management and Organization*. UK: Edward Elgar.
- Colquitt, J. A., Jeffery, A. L., & J. Wesson, M. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mc Graw Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., H Donnelly, J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition*. New York: Mc Graw Hill Irwin.
- Indriani, W. (2015). Kontribusi Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal el Idare*, 1(2).
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resources Management Tenth Edition*. New York: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Johnson, C. E. (2012). *Meeting the Etical Challenge of Leadership, Casting Light or Shadow*. California: SAGE Publications Inc.
- KEMENDIKBUD. (2018). Neraca Pendidikan Daerah. Diakses dari <https://npd.kemendikbud.go.id>.
- KEMENDIKBUD. (2015). Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015-2019
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Science*, 15(3).
- Locke, E. A. (2009). *Handbook of Principles of Organizational Behavior Second Edition*. United Kingdom: John Wiley and Sons.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*. New York: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Mc Shane, S. L., & Glinow, M. A. (2008). *Organizational Behavior Fourth Edition, International Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organizational Behavior Seventh Edition*. Spain: Financial Times Pitman Publishing Imprint.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Schermerhorn, J. R. (2011). *Introduction to Management Eleventh Edition, International Student Version*. USA: John Wiley and Sons.
- Schiyns, B., & Hansbrough, T. (2010). *When Leadership Goes Wrong*. USA: IAP Inc.
- Shermerhorn, J. R., G Hunt, J., Osborn, R. N., & Uhl Bien, M. (2007). *Organizational Behavior Eleventh Edition*. UK: John Wiley and Sons.
- Suharyadi, A., & Prio, S. (2017). *Penilaian Kebijakan untuk Meningkatkan Kualitas Guru dan Mengurangi Ketidakhadiran Guru*. The SMERU Research Institute.
- Supriatni, S., & Sulisty, H. (2015). Model Peningkatan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bawen. *Jurnal EKOBIS*, 16(1).