



Sistem *Work From Home*, kemampuan manajerial, dan komitmen organisasi perannya pada kinerja

Sindy Andani Iryanti^{1*}, Endi Sarwoko², Pieter Sahertian³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia

*Corresponding author: sindyair@unikama.ac.id

Article Info:

Received : Oktober 2021
Revised : Nopember 2021
Accepted : Nopember 2021
DOI : [10.21067/mbr.v5i2.6133](https://doi.org/10.21067/mbr.v5i2.6133)
Copyright : Management and Business Review

Keywords : kemampuan manajerial, komitmen, *work from home*, kinerja

Abstract: This study aims to determine the effect of managerial ability, commitment, and work from home system on performance. This research uses quantitative research on Bhakti Pertiwi Junior High School teachers with a total sample of 63 people. Data were collected using a questionnaire designed using a 5-point Likert Scale. Managerial ability is the ability of the principal in carrying out management functions. Commitment is measured by affective, continual, and normative commitment. The work from home system is a time flexibility that will affect the discipline, responsibility and creativity of teachers. Data analysis technique using Multiple Linear Regression. The results of the study reveal that teacher performance is influenced by the ability of the principal's manager, also influenced by the level of commitment to the profession. In addition, the implementation of work from home during the Covid-19 pandemic did not cause teacher performance to decrease, it was actually able to improve teacher performance.

Abstrak: Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh kemampuan manajerial, komitmen, dan sistem *work from home* terhadap kinerja. Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif pada guru SMP Bhakti Pertiwi dengan jumlah sampel 63 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang menggunakan Skala Likert 5 poin. Kemampuan Manajerial adalah kemampuan Kepala Sekolah dalam menjalankan fungsi manajemen. Komitmen diukur dengan komitmen afektif, kontinu, dan normatif. Sistem *work from home* merupakan fleksibilitas waktu yang akan mempengaruhi kedisiplinan, tanggungjawab dan kreatifitas guru. Teknik analisis data menggunakan *Multiple Linear Regression*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kinerja guru dipengaruhi bagaimana kemampuan manajer Kepala Sekolah, juga dipengaruhi oleh tinggi rendahnya komitmen terhadap profesinya. Selain itu pemberlakuan *work from home* selama masa Pandemi Covid 19 ternyata tidak menyebabkan kinerja guru turun, justru mampu meningkatkan kinerja guru.

This is an open access article under the CC-BY licence.



Pendahuluan

Fenomena yang sedang terjadi saat ini adalah mewabahnya virus Corona (Covid-19) yang melanda Indonesia membuat masyarakat Indonesia berada dalam kesedihan dan rasa cemas yang mendalam. Penyebaran virus corona yang sudah semakin besar di Indonesia, mendesak pemerintah pusat dan daerah untuk mengambil langkah guna memutus rantai persebaran virus corona. Salah satu kebijakan yang dikeluarkan pemerintah adalah dengan menerapkan sistem kerja dari rumah atau *Work From Home*. Pada masa *Work From Home* SMP Bhakti Pertiwi Kec. Paiton melakukan penguatan pembelajaran secara daring seperti menggunakan *smartphone*, internet dan beragam aplikasi yang mendukung sistem *Work From Home* masa kini.

Selama Pandemi Covid 19 yang memaksa *work from home*, ada beberapa permasalahan di dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai manajer diantaranya dalam hal menjalankan pengawasan, kesulitan yang dihadapi terkait beban tugas administratif yang menjadi tanggung jawabnya. Guru juga harus melakukan adaptasi kebiasaan baru dalam melaksanakan pembelajaran, dan ini menjadi permasalahan sendiri bagi guru. Ditambah lagi permasalahan yang dihadapi siswa dan orang tuanya, khususnya yang tidak tersedia fasilitas internet yang memadai. Banyak kendala yang harus dihadapi oleh pihak sekolah terkait dengan kinerja guru dalam masa pandemi Covid-19, hal ini sangat penting mengingat kinerja guru merupakan faktor penentu bagi mutu pendidikan.

Terlepas dari kondisi pandemi Covid-19, masih menjadi perdebatan para peneliti terkait efektivitas *work from home* dikaitkan dengan capaian kinerja. Hasil penelitian Purwanto (2020) menyebutkan bahwa sistem *Work From Home* justru efektif dalam situasi pandemi saat ini, karena guru lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya kepuasan dalam bekerja meningkatkan produktivitas dan loyalitasnya. WFH memiliki beberapa kelebihan seperti hemat biaya transportasi, ada waktu luang di rumah, meminimalisir stress. Namun juga ada kelemahan dari WFH di antaranya pembatasan metode pengajaran, masalah keterampilan teknologi, harus mengembangkan konten, komunikasi dengan siswa lebih sulit (Putri *et al.*, 2020), kelemahan lain di antaranya turunnya motivasi kerja, biaya internet, dan peluang keamanan data Purwanto *et al.* (2020). Oleh karena itu kepala sekolah sebagai manajer dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah. Kesiapan yang dimaksudkan adalah kemampuan manajerial kepala sekolah sebagai pemimpin. Kemampuan manajerial yang dimaksudkan adalah kemampuan kepala sekolah dalam membuat rencana, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Dengan adanya kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik dapat menjadi pendorong dan penegak kinerja guru.

Penelitian ini akan menginvestigasi dampak *work from home* dengan kinerja guru, selain itu juga menguji peran kemampuan manajerial Kepala Sekolah dan komitmen guru selama pandemi ini terhadap kinerja guru.

Work From Home

Sistem *Work From Home* (WFH) merupakan anjuran pemerintah untuk bekerja dari rumah bagi masyarakat Indonesia selama pandemi Covid 19. Oleh karena itu termasuk proses belajar mengajar di sekolah selama pandemi Covid 19 harus menggunakan media daring. Moore (Khamid & Rahmawati, 2019) menyatakan pembelajaran daring sebagai metode pembelajaran dengan memanfaatkan jaringan internet yang memiliki kemampuan untuk menampilkan berbagai jenis interaksi pembelajaran. Oleh karena itu guru harus dapat mengembangkan berbagai cara agar proses belajar dapat berjalan optimal. Selain kelebihan pembelajaran daring, namun masih ditemukan berbagai kendala bagi pengguna, seperti tidak bisa melakukan pengawasan langsung karena guru dan siswa yang terpisah saat melaksanakan pembelajaran.

Menurut Farrell Kathleen (Simarmata, 2020) terdapat indikator dari *Work From Home* diantaranya lingkungan kerja fleksibel, kedekatan dengan keluarga, waktu perjalanan, kesehatan dan keseimbangan kerja, kreativitas dan produktivitas, serta Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri. Menurut Rokhani (2020) beberapa kelebihan sistem *Work From Home* adalah menghemat biaya pengeluaran, waktu fleksibel, mendekatkan diri dengan keluarga. Namun ada kelemahan dari sistem *Work From Home* di antaranya terganggu anggota keluarga, waktu kerja tidak teratur, dan kurang termotivasi.

Hasil-hasil penelitian terkait WFH menunjukkan bahwa WFH memiliki pengaruh positif dengan kinerja (Ashal, 2020), bagaimanapun WFH tetap memiliki kelebihan seperti berkurangnya biaya pengeluaran, waktu fleksibel yang akan berhubungan dengan kinerja (Purwanto *et al.*, 2020).

H1. Sistem *work from home* berpengaruh terhadap kinerja guru

Kemampuan Manajerial

Danim (2011) menyatakan bahwa sangat penting bagi kepala untuk memiliki pengetahuan dalam pengelolaan sekolah, sebab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak cukup hanya mengandalkan aksi-aksi praktis dan fragmentasi, pengetahuan bidang manajemen dan kepemimpinan yang cerdas menjadi faktor utama. Upaya meningkatkan kemampuan mengelola sekolah akan ditentukan kemampuan manajerial kepala sekolah, oleh karena itu kemampuan manajerial ini menjadi penting. Puspitasari (2015) mengemukakan kemampuan manajerial kepala sekolah sebagai serangkaian keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk menggunakan sumber daya yang tersedia agar tujuan sekolah tercapai secara efektif dan efisien.

Faisal (2012) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis bidang keterampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas manajerial yaitu: *technical*, *human* dan *conceptual*. Kemampuan manajerial kepala sekolah ditandai dari kemampuan mengambil keputusan (*decision making*) dan tindakan yang relevan secara tepat, akurat. Ketiga kemampuan manajerial tersebut tercermin dari kemampuan merumuskan program kerja, mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja dengan semua unsur terkait dalam pendidikan, dan kemampuan mengevaluasi pelaksanaan dan capaian dari program kerja sekolah.

Penelitian Yogaswara (2010) menemukan bahwa pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sedangkan penelitian Karweti (2010) dan Partama (2013) menyebutkan bahwa pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru berada pada kategori tinggi sebanyak 51% dan 54%.

H2. Kemampuan manajerial semakin baik akan meningkatkan kinerja guru

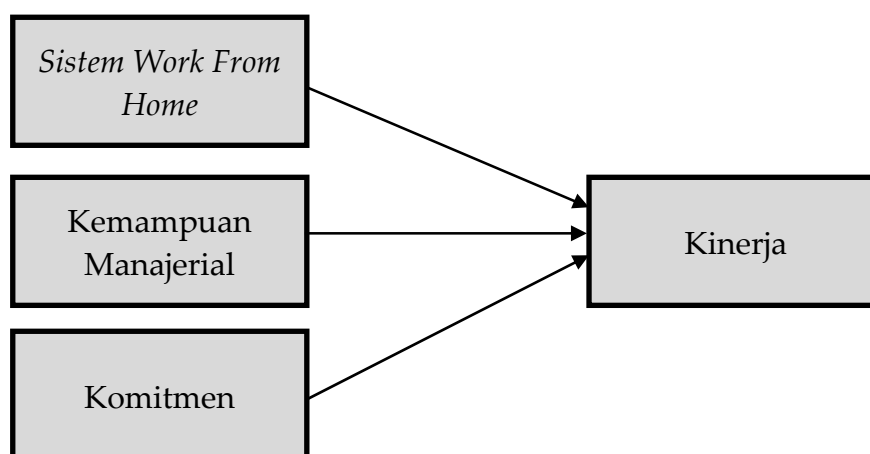
Komitmen

Menurut Robbins dan Judge (2006) komitmen organisasi merupakan sikap sebagai refleksi dari perasaan senang atau tidak senang terhadap organisasi. Perasaan senang atau menyukai organisasi akan tercermin dari ketertarikan karyawan pada tujuan, nilai-nilai organisasi, dan sasaran organisasi serta memiliki kemauan untuk menjadi bagian dari organisasi dan bekerja keras demi tercapainya kelangsungan hidup organisasi. Afghoni dan Wahyudi (2011) mengemukakan apabila setiap karyawan mengembangkan tiga perilaku yang saling berkaitan dengan organisasi, maka akan terwujud komitmen organisasi. Perilaku tersebut yaitu: *identification*, memahami apa yang menjadi terhadap, *involment*, sebagai perasaan keterlibatan pada pekerjaan dan merasakan pekerjaannya yang menyenangkan, *loyalit*, yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Allen dan Meyer (1990) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dibagi menjadi 3 kategori yaitu: Komitmen afektif adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk selalu dihubungkan dengan organisasi. Komitmen normatif adalah suatu perasaan tentang kewajiban yang harus di berikan dari individu untuk bertahan dalam organisasi (Riadi, 2018).

Penelitian Pramono dan Suddin (2011) dan Ningsih (2016) disebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan sebanyak 50% dan 20% terhadap kinerja guru. Namun penelitian Putro (2018) menyebutkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H3. Semakin tinggi komitmen akan meningkatkan kinerja guru



Gambar 1. Model Penelitian

Sistem WFH akan merubah perilaku seseorang dalam bekerja, perlu ada adaptasi karena ada pemanfaatan teknologi yang bisa jadi merupakan hal baru bagi seseorang, yang akan memberikan dampak pada kinerja. Kebijakan WFH harus didukung oleh kebijakan yang kuat dan manajemen (pimpinan), termasuk pula terkait dukungan sarana dan prasarana. Selain itu karena adanya perubahan perilaku, komitmen dari seseorang dalam melaksanakan WFH akan menjadi faktor yang akan menentukan pencapaian kinerja.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya dengan menggunakan data yang bersifat kuantitatif. Penelitian ini ingin menganalisis hubungan antara variable kemampuan manajerial Kepala Sekolah, komitmen organisasi dan sistem *Work From Home* terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMP Bhakti Pertiwi yang berjumlah 63 orang dan semuanya diambil sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada para guru di SMP Bhakti Pertiwi. Kuesioner disusun dengan Skala Likert 5 point, dimana responden diminta memberi tanggapan terhadap indikator masing-masing variabel. Kuesioner sebelum digunakan telah melalui uji validitas dan reliabilitas.

Variabel dan pengukuran

Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah merupakan keterampilan kepala sekolah dalam melakukan aktivitas manajemen yang dilakukan secara prosedural untuk memberdayakan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan

organisasi secara efektif dan efisien. Kemampuan manajerial adalah kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajemen (Burhanuddin, 2005) yaitu membuat perencanaan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah rasa, keterlibatan dan loyalitas yang ditunjukkan oleh para pekerja terhadap organisasi berupa keyakinan dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi sehingga kecenderungan untuk meninggalkan organisasi lebih rendah. Indikator komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*) komitmen kontinu (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) (Luthans, 2005).

Sistem Work From Home (WFH)

Sistem Work From Home (WFH) merupakan sistem yang ditetapkan oleh pemerintah guna menekan angka penyebaran virus covid-19 yang sedang melanda dunia termasuk Indonesia saat ini. *Work From Home* merupakan singkatan bekerja dari rumah, melakukan kegiatan pembelajaran jarak jauh dengan memanfaatkan komunikasi digital. Indikator WFH diadaptasi dari penelitian Rokhani (2020) dan Purwanto *et al.* (2020) mencakup kenyamanan, fleksibilitas, fokus kerja dan biaya.

Kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil kerja diukur dengan indikator pencapaian target, kualitas, kerja, ketepatan waktu, dan ketaatan pada peraturan (Mangkunegara, 2009).

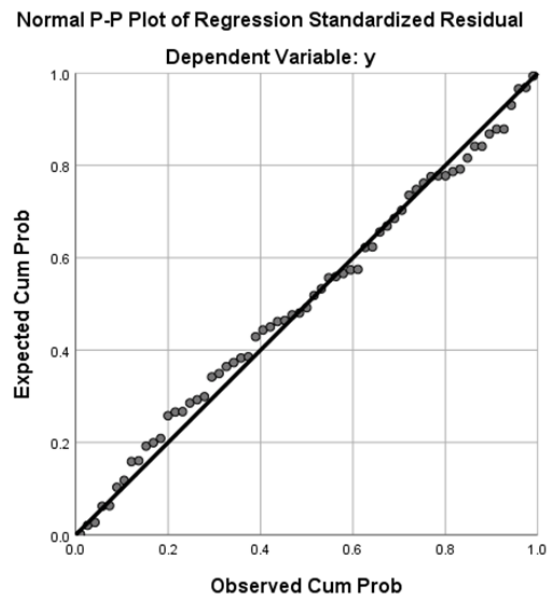
Teknik analisis data menggunakan *Multiple Regression Analysis*, untuk mengetahui pengaruh variabel *work from home*, kemampuan manajerial, dan komitmen terhadap kinerja guru. Analisis Regresi juga dilengkapi pengujian asumsi, terdiri dari asumsi normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan t-test dengan taraf kesalahan 5%.

Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda mensyaratkan terpenuhinya beberapa asumsi statistik (asumsi klasik) terdiri dari asumsi normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian uji asumsi Normalitas menggunakan metode grafik Normal P-Plot Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian, disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi persyaratan normalitas. data (Sarwoko, 2018).



Gambar 2. Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Model regresi dengan dua atau lebih variabel bebas mensyaratkan tidak adanya multikolinieritas yaitu hubungan linier sempurna antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan untuk pengujian asumsi multikolinieritas dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas, nilai terdapat $VIF < 5$ maka terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi (Sarwoko, 2018)

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas

| Variabel | Collinearity Statistics | | Keputusan |
|--|-------------------------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Sistem <i>Work From Home</i> (WFH) (X1) | .203 | 4.934 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X2) | .393 | 2.547 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| Komitmen Organisasi (X3) | .234 | 4.273 | Tidak terjadi multikolinieritas |

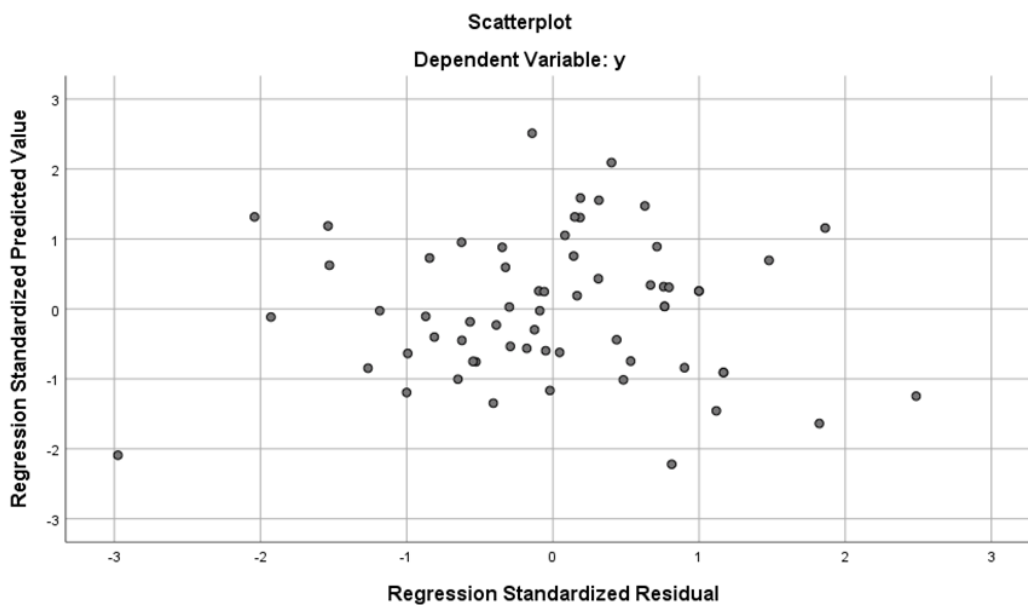
Sumber: data diolah, 2021

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 1 diperoleh hasil nilai VIF tiap variabel bebas kurang dari < 5 dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas. Untuk variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah nilai VIF sebesar 2.547, Komitmen Organisasi nilai VIF sebesar 4.273, dan *Sistem Work From Home* (WFH) nilai VIF

sebesar 4.934, dikarenakan $VIF < 5$, maka dapat dinyatakan tidak adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi .

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi linier mengasumsikan bahwa varian residual bersifat konstan atau sama untuk berbagai pengamatan atau tidak adanya model heteroskedastisitas dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik *scatterplot*. Kriteria yang digunakan apabila data menyebar secara acak (tidak membentuk pola tertentu) maka tidak terdapat heteroskedastisitas (Sarwoko, 2018).



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas pada gambar 3 dapat dilihat data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Analisis data dan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program *SPSS versi 22.00 for windows* untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel-variabel independen yang terdiri dari: kemampuan manajerial kepala sekolah, Komitmen Organisasi dan *Sistem Work From Home (WFH)* terhadap variabel dependen yaitu Kinerja guru , maka hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

| Variabel Bebas | Koefisien | T | Sig. | Hipotesis |
|----------------------|-----------|--------|-------|-------------|
| Work from home | 0,834 | 25,123 | 0,000 | H1 diterima |
| Kemampuan manajerial | 0,867 | 11,888 | 0,000 | H2 diterima |
| Komitmen | 0,254 | 2,977 | 0,000 | H3 diterima |
| F | 315,073 | | | |
| Sig. | 0,000 | | | |

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil Uji F pada tabel 2 digunakan untuk menguji apakah model akurat untuk menjelaskan pengaruh sistem *work from home*, kemampuan manajerial kepala sekolah, komitmen Organisasi, terhadap Kinerja guru. Nilai sig F sebesar 0,000 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan pengaruh sistem *work from home*, kemampuan manajerial kepala sekolah, komitmen Organisasi, terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis Regresi pada tabel 2 dapat diketahui bahwa sistem *Work From Home (WFH)* berpengaruh positif sebesar 0,254, artinya sistem *Work From Home (WFH)* mampu meningkatkan kinerja guru. Nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa sistem *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian H1 diterima.

Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif sebesar 0,834, semakin tinggi kemampuan manajerial kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru atau sebaliknya. Nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian H2 diterima.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif sebesar 0,867, semakin tinggi komitmen Organisasi akan meningkatkan kinerja guru atau sebaliknya. Nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Sistem *Work From Home* Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis uji t, dikatakan bahwa terdapat ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara sistem *Work From Home* terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ashal (2020) dengan hasil Hasil yang diperoleh adalah bahwa terdapat pengaruh positif antara WFH dengan kinerja guru di SMP 2 Batu.

Sistem *Work From Home* (WFH) merupakan anjuran pemerintah untuk bekerja dari rumah bagi masyarakat Indonesia selama pandemi Covid 19. Oleh karena itu termasuk proses belajar mengajar di sekolah selama pandemi Covid 19 harus menggunakan media daring. Pembelajaran daring merupakan metode pembelajaran dengan memanfaatkan jaringan internet yang memiliki kemampuan untuk menampilkan berbagai jenis interaksi pembelajaran (Khamid & Rahmawati, 2019). Guru harus dapat mengembangkan berbagai cara agar proses belajar dapat berjalan optimal. Selain kelebihan pembelajaran daring, namun masih ditemukan berbagai kendala bagi pengguna, seperti tidak bisa melakukan pengawasan langsung karena guru dan siswa yang terpisah saat melaksanakan pembelajaran

Salah satu kelebihan dari *Work From Home* adalah lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, berbeda dengan saat bekerja di kantor. Seseorang yang bekerja di depan komputer atau laptop dalam waktu lama, pada saat bosan bisa memilih tempat atau suasana baru di rumah, misalnya di ruang tamu, ruang keluarga, di ruang kerja, dan sebagainya. Jadi dengan WFH akan mengurangi formalitas dalam bekerja. Guru yang bekerja dari rumah bisa memilih sendiri tingkat kenyamanan dalam bekerja, namun tetap menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab yang tidak berbeda dengan *work from office*. Kelebihan lain dari *Work From Home* adalah penghematan biaya transportasi yang tidak harus dikeluarkan karena tidak ke kantor, namun sebagai konsekuensinya harus mengganti dengan biaya pembelian paket data internet. Manfaat lain dari *Work From Home* adalah berkurangnya stres akibat kemacetan di jalan saat berangkat ke tempat kerja.

Kebijakan *Work From Home* juga akan memudahkan seseorang untuk berbagi peran dengan tugas-tugas di rumah. Bagi ibu yang bekerja memiliki waktu yang lebih banyak untuk mengurus anak-anak atau pekerjaan rumah. Ketika bekerja di rumah, guru bisa menciptakan suasana yang lebih aman, nyaman, dan kondusif.

Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis uji t, dikatakan bahwa terdapat ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karweti (2010) dengan hasil Kemampuan manajerial Kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang sebesar 54.5% dan sisanya sebesar 45.5% pengaruh yang datang dari faktor lain.

Kemampuan manajerial kepala sekolah di SMP Bhakti Pertiwi menurut penilaian responden atau guru memiliki kinerja tinggi. Hal ini didukung dari kemampuan untuk merencanakan dan membuat program kerja sekolah, pengorganisasian, mengarahkan, serta melaksanakan pengawasan atau evaluasi. Seorang kepala sekolah, selain harus memiliki kemampuan untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen, juga harus memahami dan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Patonah (2016) menjelaskan kepala sekolah harus memiliki kemampuan

untuk mengelola seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar. Selain itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, menjadi manajer perencanaan dan pemimpin dalam pengajaran. Jadi kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengatur, mengorganisir dan memimpin pelaksanaan tugas-tugas pelaksanaan pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah sebagai kepala administrasi harus mampu mengembangkan manajemen sekolah, bertanggungjawab dalam pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah. Sudrajat (2014) menyatakan bahwa pemimpin pendidikan harus memiliki empat kemampuan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, yaitu kemampuan untuk menyusun program kerja yang lengkap, mengorganisasi dan merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah. Selanjutnya kemampuan untuk menumbuhkan rasa percaya diri dan kepercayaan dari guru-guru dan anggota staf sekolah lainnya. Kepala sekolah harus mampu membina dan menciptakan kerja sama dalam pelaksanaan program-program supervisi. Terakhir, kepala sekolah harus mampu untuk mendorong dan membimbing guru-guru agar memiliki kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif mencapai tujuan-tujuan sekolah. Jadi kemampuan manajerial harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan atau kepala sekolah meliputi kesanggupan, kecakapan untuk mengelola pekerjaan atau kerja sama yang baik dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan sekolah.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis uji *t*, dikatakan bahwa terdapat ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramono dan Suddin, (2011) dengan hasil Komitmen organisasi guru SMP Kristen 1, SMK Kristen dan SMA Kristen Purwodadi Kabupaten Grobogan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru hal itu berarti bahwa guru selama ini memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya sehingga mendorongnya untuk bekerja secara baik dan profesional. Namun penelitian yang dilakukan oleh Utama dan Putro (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja guru, artinya komitmen seorang guru tidak mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Riadi (2018) komitmen organisasional adalah intensitas karyawan percaya dan bersedia menerima tujuan-tujuan organisasi, sehingga bersedia tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Jadi komitmen organisasi merupakan perasaan seorang individu yang terwujud pada perilakunya untuk bertahan menjadi anggota organisasi, mereka percaya dan menerima apa yang menjadi tujuan organisasi, serta tetap bertahan di organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Poerwaningrum dan Sudirjo (2016) menegaskan bahwa komitmen terhadap pekerjaan sebagai aspek yang multidimensi, dan berkembang dari teori komitmen

organisasi. Sebagai aspek yang multidimensi, komitmen pekerjaan mampu memberikan pemahaman kompleks bagaimana keterikatan seseorang dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung temuan Noe (2020) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kinerja guru, namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Hanna (2013) yang mengungkapkan komitmen tidak mempengaruhi kinerja. .

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem *Work From Home* (WFH) sebagai salah satu factor eksternal yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu kinerja guru juga dipengaruhi kemampuan manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan dalam Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*, Pelaksanaan (*Actuating*) dan Pengawasan (*Controlling*) akan mendorong guru dalam pelaksanaan tugas terencana dengan baik sehingga hasilnya sesuai dengan yang diharapkan. Peneliti ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasi sebagai salah satu factor internal dari dalam diri guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Kombinasi dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*) dalam diri guru akan meningkatkan kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Afghoni, M. N. J. Al, & Wahyudi, A. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1), 42–53.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Anggraeni, A. D. (2017). Pengaruh Persepsi Atas Kemampuan Manajerial Kepala Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(3), 251–264. <https://doi.org/10.30998/fjik.v4i3.1922>
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan (Effect of Work from Home on State Civil Apparatus Performance at Special Class I Immigration Office TPI Medan). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223–242. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.V14.223-242>
- Burhanuddin, Y. (2005). *Administrasi Pendidikan*. Bandung. Pustaka Setia.

- Danim, S. (2011). *Perkembangan Peserta Didik* (2nd ed.). Alfabeta.
- Faisal, A. A. (2013). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kotagede. *Jurnal Hanata Widya*, 6(8), 1–12.
- Hanna, E. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1), 13–28. <https://doi.org/10.34208/jba.v15i1.205>
- Karweti, E. (2010). Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru slb di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77–89.
- Khamid, A., & Rahmawati, A. D. (2019). Explorative Study on the Impact of Work From Home (Wfh) on the Performance of Gpai Semarang District in Covid-19 Pandemic Situation. *Journal Al-Mudarris*, 2(2), 67–80. <https://doi.org/10.23971/mdr.v3i1.2030>
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill Inc., Singapore.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardianah, L., & Hidayat, S. (2020). Empirical Study of the Impact of Work From Home (WFH) Policy and Top Management Support on Employee Performance. *JRBEE: Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2 (5).
- Ningsih, P. (2016). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(11), 127–137.
- Noe, S. M. (2020). *The Influence of Organizational Commitment on Teacher Performance in Basic Education High Schools: Shwe Pyi Thar Township, Republic of the Union of Myanmar*. February, 0–34.
- Partama, I. K., Natajaya, & Dantes, R. (2013). Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Gugus VIII Kecamatan Sukasada. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 4(3). <https://doi.org/10.23887/japi.v4i1.616>
- Patonah, R. (2016). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Dan Implikasinya Terhadap Hasil Belajar Siswa (Survey Pada Siswa Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Banjar). *Jurnal Ilmiah Edukasi*, 4, 289–296. <https://doi.org/10.25157/je.v4i3.1005>

- Poerwaningrum, H. E., & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru Sd. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). *Serat Acitya*, 5(1), 1–14.
- Pramono, A., & Suddin, A. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1), 54–64.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235–6244.
- Puspitasari, N. (2015). Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (Study kasus SMK Batik 1 Surakarta). *Informa Politeknik Indonusa Surakarta*, 1(1), 29–36.
- Putri, R. S., Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on online home learning: An explorative study of primary schools in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 4809–4818.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116–125. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1205>
- Riadi, M. (2018). *Dimensi, Faktor dan Membangun Komitmen Organisasi*. Surabaya: Media Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 424–437.
- Sarwoko, E. (2018). *Analisis Statistik Menggunakan SPSS 22*. Malang: Media Nusa Creative.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 02 (01), 73–82.

Sudrajat, A. (2014). *Kompetensi Kepala Sekolah*. Kompas.

Yogaswara, A. (2010). Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11 (2), 60–72.