



Determinan Kinerja Guru: Analisis Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Etika di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Wanasari Brebes

Bambang Setiyawan¹, Tabrani², Ahmad Hanfan³

¹²³ Magister Manajemen, Universitas Pancasakti Tegal, Tegal, Indonesia

Submitted: 30-10-2025 | Review 07-11-2025 | Revision 15-11-2025 | Accepted 25-11-2025

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja Islam terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Amal Usaha Muhammadiyah Dikdasmen PCM Wanasari Brebes. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 105 guru dari delapan satuan pendidikan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) dengan bantuan *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru dengan *effect size* paling dominan. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi maupun kinerja guru. Komitmen organisasi juga tidak terbukti sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara ketiga variabel independen dengan kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks lembaga pendidikan berbasis nilai keislaman, faktor spiritualitas dan etos kerja Islami memiliki peran lebih sentral dibandingkan kepemimpinan dan dukungan organisasional dalam membentuk loyalitas dan meningkatkan performa guru.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi, etika kerja Islam, komitmen organisasi, kinerja guru.

Abstract: This study examines the influence of transformational leadership, perceived organizational support, and Islamic work ethics on teacher performance, with organizational commitment as a mediating variable in Muhammadiyah Educational Institutions (Dikdasmen) under PCM Wanasari, Brebes. The research employed a quantitative approach utilizing a survey method involving 105 teachers from eight educational units through census sampling technique. Data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The findings reveal that Islamic work ethics exert a positive and significant influence on organizational commitment and teacher performance with the most dominant effect size. Perceived organizational support demonstrates a positive and significant effect on organizational commitment. However, transformational leadership shows no significant influence on either organizational commitment or teacher performance. Furthermore, organizational commitment was not validated as a mediating variable in the relationship between the three independent variables and teacher performance. These findings indicate that within the context of Islamic values-based educational institutions, spirituality and Islamic work ethos play a more central role than leadership and organizational support in fostering loyalty and enhancing teacher performance.

Keywords: transformational leadership, perceived organizational support, Islamic work ethics, organizational commitment, teacher performance

¹E-mail: bamsukses4@gmail.com

²E-mail: tabrani12@yahoo.co.id

³E-mail: ahmadhanfan@yahoo.com

Pendahuluan

Pendidikan adalah upaya sistematis dan terstruktur dalam membentuk lingkungan pembelajaran yang kondusif agar peserta didik dapat mengoptimalkan kemampuan spiritualnya, intelektualitas, moralitas, serta kompetensi praktis (UU Nomor 20 RI tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Pendidikan memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, dan mampu menjawab tantangan global. Keberhasilan suatu bangsa dalam membangun peradaban tidak dapat dilepaskan dari mutu sistem pendidikannya. Posisi guru memegang peran krusial dalam ekosistem pendidikan, baik dalam institusi pendidikan konvensional maupun lembaga-lembaga pendidikan yang berorientasi pada nilai-nilai keislaman (Efendi et al., 2023). Guru adalah pelaksana dan garda terdepan dalam menentukan maju mundurnya program pendidikan karena sebagai aktor utama pelaksana terhadap objek pendidikan yakni siswa atau peserta didik. Guru dikatakan memiliki kinerja baik apabila mampu melaksanakan tugas secara optimal sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab yang diemban (Ashlan, 2021). Hal ini menjadikan kinerja guru sebagai indikator penting bagi mutu dan kualitas lembaga pendidikan.

Muhammadiyah merupakan salah satu organisasi Islam terbesar di Indonesia yang secara konsisten berkiprah dalam bidang sosial, pendidikan, dan kesehatan melalui berbagai Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) (Lorinda, 2022). Pendidikan menjadi program terpenting di organisasi ini sehingga Muhammadiyah dikenal sebagai pengelola lembaga pendidikan swasta terbesar nasional mulai dari pendidikan dasar, menengah hingga perguruan tinggi (Sormin et al., 2022). Peran guru menjadi sangat vital dalam mengelola pendidikan dasar dan menengah yang ditangani oleh Majelis Dikdasmen Muhammadiyah sebagai upaya mewujudkan visi menghadirkan pendidikan berlandaskan nilai Islam kemuhammadiyahan, holistik dan berdaya saing serta dikelola secara profesional juga berkeunggulan (Muhammadiyah, 2020). Namun, realitas menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah persoalan yang mengemuka terkait kinerja guru di lingkungan AUM Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Wanasari.

Tabel 1. Fenomena terkait tingkat keterlambatan lembaga pendidikan Muhammadiyah Wanasari Brebes

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Rata-rata Masa Kerja	Persentase Keterlambatan
MI Muhammadiyah Pesantunan	16	18 tahun	25,1%
MTs Muhammadiyah Wanasari	19	20 tahun	26%

Sumber: Observasi awal penulis (2025)

Berdasarkan observasi awal dan laporan pimpinan sekolah, ditemukan beberapa guru menunjukkan kedisiplinan yang rendah, loyalitas yang kurang optimal terhadap lembaga serta belum sepenuhnya mencerminkan etika kerja Islam dalam perilaku keseharian. Data dari MI Muhammadiyah Pesantunan dan MTs Muhammadiyah Wanasari menunjukkan persentase keterlambatan guru mencapai lebih dari 25% meskipun rata-rata masa kerja telah mencapai 18-20 tahun. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan tetapi juga dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap mutu layanan pendidikan di bawah naungan Muhammadiyah.

Beberapa faktor diduga mempengaruhi kinerja guru antara lain kepemimpinan transformasional kepala sekolah, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja Islam. Kepemimpinan transformasional diyakini mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan membentuk lingkungan kerja yang positif dalam organisasi pendidikan (Setiawan, 2013). Namun, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang inkonsisten dimana (Rifa'i, 2020) menemukan pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, sementara Octaviarnis et al., (2021) menemukan hasil sebaliknya. Demikian pula dengan persepsi dukungan organisasi yang menurut Winola & Raharja (2023) berhubungan positif dengan kinerja guru, namun Soeprijadi & Sudibjo (2021) menemukan hasil berbeda. Pada konteks lembaga pendidikan Islam, etika kerja Islam memiliki peran fundamental sebagai pedoman moral dan fondasi dalam membentuk karakter kerja yang unggul (Andriani, 2023).

Penelitian ini mendesak dilakukan karena terdapat permasalahan kinerja guru yang terukur, inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, kebutuhan model komprehensif untuk konteks pendidikan Islam Muhammadiyah, dan pentingnya temuan untuk pencapaian visi organisasi dalam mencetak generasi unggul berkarakter. Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengintegrasikan ketiga faktor tersebut dalam satu model utuh serta mengkaji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja Islam terhadap kinerja guru. Penelitian di lingkungan AUM Dikdasmen PCM Wanasaki diharapkan dapat memperkaya literatur akademik sekaligus memberi kontribusi praktis bagi pengelolaan kinerja guru di lembaga pendidikan tingkat dasar dan menengah.

Tinjauan Literatur

Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*) merupakan landasan utama dalam memahami dinamika individu, kelompok, dan struktur di dalam organisasi. Perilaku organisasi dijelaskan sebagai disiplin ilmu yang difokuskan pada pemahaman, penjelasan, dan upaya perbaikan terhadap sikap serta tindakan individu dan kelompok dalam lingkup organisasi (Robbins & Judge, 2022). Definisi ini menekankan bahwa perilaku organisasi berfokus pada upaya memahami dan menjelaskan bagaimana individu maupun kelompok bertindak dalam konteks organisasi, sekaligus mengarahkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Lingkup kajian perilaku organisasi mencakup tiga level analisis, yaitu individu, kelompok, dan struktur organisasi, yang kesemuanya saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Robbins & Judge, 2022). Pada level individu, teori ini membahas faktor-faktor seperti motivasi, persepsi, kepribadian, dan nilai yang memengaruhi perilaku kerja. Pada level kelompok, perhatian diberikan pada dinamika tim, komunikasi, kepemimpinan, dan proses pengambilan keputusan. Sedangkan pada level struktur organisasi, teori ini menguraikan pengaruh budaya organisasi, desain struktur, kebijakan, dan dukungan organisasi terhadap perilaku karyawan. Perilaku manusia di tempat kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor kunci di antaranya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dukungan organisasi serta nilai-nilai etika yang dianut. Faktor-faktor tersebut berperan sebagai determinan dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan, sehingga pada akhirnya berdampak pada kinerja baik di level individu maupun organisasi. Dengan demikian, *Organizational Behavior Theory* memberikan kerangka konseptual yang relevan bagi penelitian ini. Kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja Islam

merupakan variabel bebas yang dapat dipahami melalui perspektif perilaku organisasi. Variabel-variabel tersebut diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru sebagai variabel dependen.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi

Kinerja guru merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas pendidikan yang dipengaruhi oleh berbagai variabel organisasional dan individual. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif pada komitmen organisasional melalui kemampuan pemimpin dalam menumbuhkan visi kolektif, menstimulasi pemikiran kritis, serta memberikan perhatian personal yang memotivasi guru untuk menyelaraskan diri dengan misi organisasi (Ali Alishuhumi et al., n.d.). Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap komitmen afektif organisasi melalui dimensi inspirational motivation dan individualized consideration (Khan & Tao, 2022). Penelitian lain juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan komitmen melalui visi, inspirasi dan motivasi (Widyatmika & Riana, 2020).

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi

Dukungan organisasional yang dipersepsi memberikan kontribusi pada penguatan komitmen melalui prinsip resiprositas dalam teori pertukaran sosial, yakni ketika guru merasakan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraannya, mereka cenderung merespons dengan tingkat loyalitas dan pengabdian yang lebih besar (Eisenberger et al., 2020). Penelitian Sakaluri & Izzati (2021) dan Arsiska & Puspitadewi (2022) menyatakan bahwa pegawai akan menunjukkan komitmen lebih tinggi ketika mereka merasakan perhatian, dukungan, dan penghargaan dari organisasi.

H2: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hubungan Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi

Etika kerja Islam diharapkan memperkuat komitmen organisasi karena nilai-nilai seperti amanah, ikhlas, dan kesadaran bahwa bekerja adalah ibadah menciptakan ikatan spiritual yang mendalam antara guru dengan organisasi lembaga pendidikan Islam (Udin et al., 2022). Penelitian Wahyun (2023) menyebutkan bahwa nilai-nilai etika Islam seperti amanah, ikhlas, disiplin, tanggung jawab dan kerja sebagai ibadah mampu membangun komitmen yang kokoh terhadap organisasi. Etika kerja yang dilandasi spiritualitas terbukti menjadi pendorong komitmen dalam lembaga pendidikan Islam (Nasution & Rafiki, 2020).

H3: Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru

Penelitian Efendi et al., (2023) dan Akbar & Imaniyati, (2019) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional juga meningkatkan kinerja guru secara langsung melalui stimulasi intelektual dan dukungan individual yang disesuaikan dengan kebutuhan guru (Roesminingsih & Windasari, 2025).

H4: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru

Persepsi dukungan organisasi meningkatkan kinerja guru karena guru yang merasa didukung memiliki motivasi kerja lebih tinggi dan bersedia mengerahkan upaya ekstra dalam tugas mengajar (Nurfadhilah & Widiasih, 2024). Penelitian Winola & Raharja (2023) menyatakan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi, maka semakin kuat motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

H5: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Guru

Penelitian Khotijah (2021) dan Rubai'ah & Lestari (2022) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam mendorong kualitas kerja tinggi, kesungguhan, tanggung jawab dan disiplin dalam menyelesaikan tugas. Guru yang bekerja dengan nilai keikhlasan, amanah dan kesadaran ibadah cenderung menunjukkan performa lebih baik. Etika kerja Islam berkontribusi terhadap kinerja guru melalui internalisasi nilai kesungguhan, tanggung jawab, disiplin, dan keikhlasan yang mendorong guru bekerja dengan standar kualitas tinggi (Udin et al., 2022).

H6: Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Penelitian As'adi (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi positif terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru karena guru yang berkomitmen tinggi cenderung menunjukkan ketekunan lebih besar, kesediaan untuk bekerja melampaui ekspektasi minimal, dan orientasi jangka panjang dalam pengembangan profesional mereka (Gao et al., 2025).

H7: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting dalam membangun keterikatan emosional guru terhadap sekolah, yang tercermin dalam meningkatnya komitmen organisasi (Widyatmika & Riana, 2020). Guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta kesediaan untuk memberikan upaya kerja terbaiknya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran (Pratama et al., 2022). Temuan empiris terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi (Mardalena et al., 2024).

H8: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi

Persepsi dukungan yang positif akan menumbuhkan rasa dihargai dan kepercayaan terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen

organisasi, khususnya komitmen afektif. Guru yang merasa didukung oleh sekolah cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta kesediaan untuk terlibat secara aktif dalam tugas-tugas profesionalnya. Kondisi tersebut mendorong peningkatan kualitas kinerja guru, baik dalam aspek pedagogik maupun administratif. Oleh karena itu, komitmen organisasi diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian terkini membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja guru (Aliddin et al., 2024).

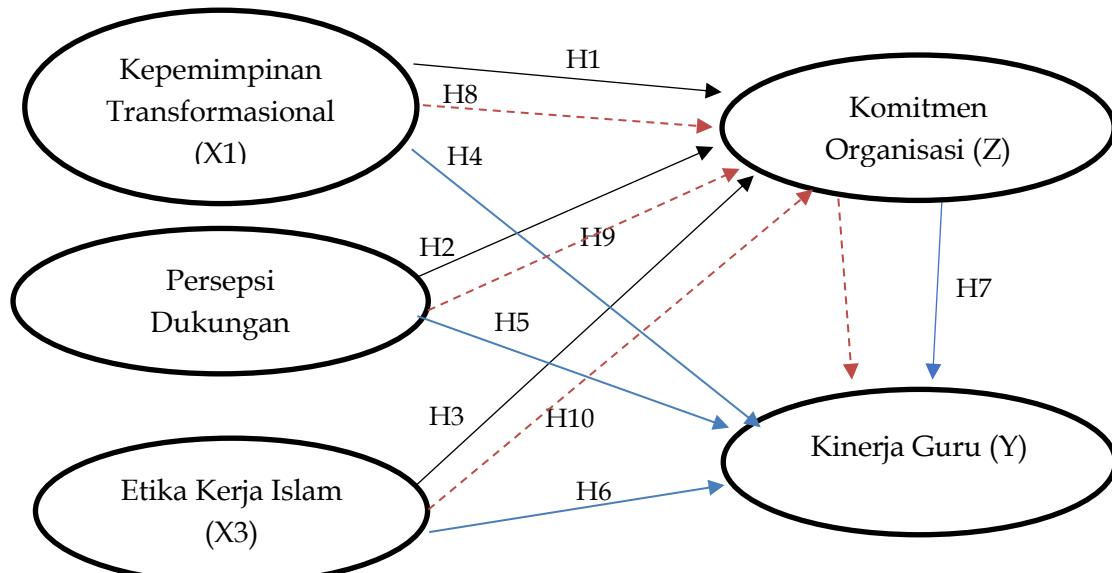
H9: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi.

Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi

Etika kerja Islam merupakan seperangkat nilai yang menekankan pentingnya amanah, kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, dan niat beribadah dalam pelaksanaan pekerjaan. Penerapan etika kerja Islam mendorong guru untuk memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas dan institusi, yang tercermin dalam meningkatnya komitmen organisasi. Komitmen tersebut selanjutnya memengaruhi perilaku kerja positif, seperti kedisiplinan, konsistensi kinerja, dan kualitas pengajaran. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja guru. Studi empiris dan kajian literatur mutakhir menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja melalui penguatan komitmen afektif dan tanggung jawab organisasi (Atiya et al., 2024).

H10: Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan kerangka teori di atas, maka penulis menggambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian (2025)

METODE

Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori digunakan dalam penelitian ini guna menguraikan pola hubungan sebab-akibat antar konstruk yang diteliti. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian dikumpulkan melalui instrumen kuesioner dengan skala *Likert* yang menghasilkan data numerik untuk kemudian dianalisis secara statistik. Penelitian eksplanatori digunakan karena fokus kajian tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja islami terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi komitmen organisasi. Objek penelitian ini adalah variabel-variabel yang dikaji yakni kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi, etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kinerja guru yang dipilih karena relevan dengan konteks manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan Muhammadiyah.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di AUM Dikdasmen PCM Wanasari Kabupaten Brebes sejumlah 100 orang yang berasal dari delapan satuan pendidikan, yaitu MI Muhammadiyah Pesantunan (15 orang), MI Muhammadiyah Dumeling (9 orang), MI Muhammadiyah Sawojajar (9 orang), MTS Muhammadiyah Wanasari (14 orang), SMP Muhammadiyah Sawojajar (12 orang), SMP MBS Wanasari (15 orang), SMA MBS Wanasari (8 orang), dan SMK Muhammadiyah Wanasari (18 orang). Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*census sampling*) di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) Pendidikan Dasar dan Menengah di bawah naungan Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Wanasari yang berlokasi di Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Lokasi ini dipilih karena merupakan cabang Muhammadiyah yang aktif dalam mengembangkan pendidikan berbasis Islam dan memiliki beberapa unit pendidikan formal mulai dari MI (Madrasah Ibtidaiyah) hingga tingkat SMA dan SMK. AUM Dikdasmen PCM Wanasari menjadi lokasi yang strategis karena karakteristiknya yang merepresentasikan lembaga pendidikan swasta berbasis nilai keislaman dengan sistem kepemimpinan otonom yang unik. Waktu penelitian disesuaikan dengan jadwal akademik sekolah untuk memastikan kelancaran proses pengumpulan data tanpa mengganggu aktivitas pembelajaran.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan kuantitatif menggunakan instrumen kuesioner yang disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup. Setiap item pertanyaan dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap tiap variabel yang diteliti dengan menggunakan skala Likert 1-5, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Data primer diperoleh langsung dari responden penelitian melalui penyebaran kuesioner terstruktur, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen pendukung seperti profil lembaga, struktur organisasi sekolah, laporan kinerja guru, peraturan internal, dan literatur ilmiah serta hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik inferensial untuk melakukan pengujian hipotesis serta mengkaji hubungan kausalitas antar konstruk, baik melalui jalur langsung maupun jalur tidak langsung dengan melibatkan variabel perantara, guna memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai pola hubungan dalam kerangka model yang dikembangkan. Metode analisis yang diterapkan adalah pemodelan persamaan struktural menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS-SEM) yang dioperasikan melalui aplikasi *SmartPLS*. Keunggulan PLS-SEM terletak pada fleksibilitasnya yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan *covariance-based SEM* (CB-SEM), terutama dalam hal toleransi terhadap asumsi normalitas distribusi data dan kemampuannya untuk diaplikasikan pada sampel berjumlah kecil sampai menengah (Hair et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Karakteristik responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Percentase (%)
Usia	20-30 tahun	33	31.4
	31-40 tahun	36	34.3
	41-50 tahun	24	22.9
	> 50 tahun	12	11.4
	Total	105	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	24.8
	Perempuan	79	75.2
	Total	105	100
Pendidikan	SMA	2	1.9
	Diploma	6	5.7
	Sarjana (S1)	92	87.6
	Pasca Sarjana (S2)	5	4.8
	Total	105	100

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 105 responden guru di lingkungan AUM Dikdasmen PCM Wanasari, diperoleh gambaran karakteristik responden sebagai berikut. Dari aspek usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31-40 tahun sebanyak 36 orang (34,3%), diikuti oleh kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 33 orang (31,4%), kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 24 orang (22,9%), dan kelompok usia di atas 50 tahun sebanyak 12 orang (11,4%). Karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 79 orang (75,2%), sedangkan laki-laki sebanyak 26 orang (24,8%). Adapun dari segi tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 92 orang (87,6%), disusul oleh Diploma sebanyak 6 orang (5,7%), Pasca Sarjana (S2) sebanyak 5 orang (4,8%), dan SMA sebanyak 2 orang (1,9%). Komposisi karakteristik responden ini menunjukkan bahwa guru-guru di AUM Dikdasmen PCM Wanasari berada pada usia produktif dengan kualifikasi pendidikan yang memadai sesuai standar pendidik.

Hasil Uji Model Penelitian

Evaluasi Outer Model

Evaluasi terhadap model pengukuran dengan indikator reflektif dilakukan dengan menguji setiap indikator pada masing-masing konstruk, sekaligus menilai tingkat reliabilitasnya. Validitas konstruk diperiksa melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan reliabilitas dinilai menggunakan *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* (Ghozali, 2021). Dalam *measurement model*, pengujian validitas, reliabilitas, analisis varians (uji determinasi), serta koefisien dilakukan berdasarkan rumusan tertentu. Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan menilai *item reliability* pada setiap indikator (indikator validitas), yang tercermin dari nilai *loading factor* dan AVE (*Average Variance Extracted*). Item dianggap valid jika *loading factor* > 0,70 dan AVE > 0,5 (Ghozali, 2021). Hasil lengkap pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Nilai outer loading

Item	Kinerja Guru	Komitmen Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Persepsi Dukungan Organisasi	Etika Kerja Islam	Average Variance Extracted (AVE)
KG1	0.811					
KG2	0.777					0.650
KG3	0.818					
KG4	0.819					
KO1		0.824				
KO2		0.898				
KO3		0.859				
KO4		0.891				0.693
KO5		0.769				
KO6		0.853				
KO7		0.727				
KT1			0.852			
KT2			0.868			
KT3			0.864			
KT4			0.836			
KT5			0.879			
KT6			0.884			0.704
KT7			0.828			
KT8			0.863			
KT9			0.833			
KT10			0.739			
KT11			0.773			
PDO1				0.859		
PDO2				0.807		
PDO3				0.872		
PDO4				0.751		
PDO5				0.765		
PDO6				0.749		0.617
PDO7				0.747		
PDO8				0.771		
PDO9				0.780		
PDO10				0.804		
PDO11				0.791		

PDO12	0.713	
ETI1	0.852	0.653
ETI2	0.773	
ETI3	0.815	
ETI4	0.800	
ETI5	0.844	
ETI6	0.847	
ETI7	0.746	
ETI8	0.781	

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa nilai *loading factor* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini berada di atas angka 0,7. Demikian pula, nilai AVE yang dihasilkan juga melampaui ambang batas 0,5. Dengan demikian, seluruh indikator dalam model dapat dinyatakan memenuhi syarat *convergent validity*.

Discriminant validity diuji menggunakan *Fornell-Larcker Criterion* yang mensyaratkan bahwa nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih besar daripada nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.

Tabel 4. Hasil uji *Fornell-Larcker Criterion*

	Kinerja Guru	Komitmen Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Persepsi Dukungan Organisasi	Etika Kerja Islam
Kinerja Guru	0,806				
Komitmen Organisasi	0,397	0,833			
Kepemimpinan Transformasional	0,298	0,375	0,839		
Persepsi Dukungan Organisasi	0,406	0,644	0,462	0,786	
Etika Kerja Islam	0,678	0,536	0,475	0,507	0,808

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian *Fornell-Larcker Criterion* menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai akar kuadrat AVE (angka diagonal) yang lebih besar dibandingkan nilai korelasinya dengan variabel lain. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa model penelitian telah memenuhi syarat *discriminant validity*.

Uji reliabilitas konstruk, yang dinilai berdasarkan *Composite Reliability* serta *Cronbach's Alpha*, seperti berikut.

Tabel 5. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Guru	0,823	0,882
Komitmen Organisasi	0,926	0,940
Kepemimpinan Transformasional	0,958	0,963
Persepsi Dukungan Organisasi	0,943	0,951
Etika Kerja Islam	0,924	0,938

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel berada di atas 0,7 dan nilai *composite reliability* seluruh variabel mencapai nilai di atas 0,9. Kedua indikator reliabilitas ini mengonfirmasi bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur setiap konstruk secara stabil dan konsisten.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi *inner model* pada PLS-SEM dilakukan untuk mengevaluasi mutu model struktural serta kemampuan prediksinya melalui empat parameter utama. Penelitian ini menerapkan parameter koefisien determinasi (R^2), dan *effect size* (f^2) sebagai dasar penilaian terhadap *inner model*.

Tabel 6. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru	0,467	0,450
Komitmen Organisasi	0,309	0,287

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pada Tabel 6 disebutkan bahwa nilai *R Square* untuk variabel kinerja guru adalah 0,467 yang menandakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja islam mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 46,7%, sehingga dapat dikatakan bahwa model dianggap sedang. Sedangkan nilai *R Square* untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,309 yang menandakan bahwa variabel transformasional, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja islam mampu menjelaskan variabel KO sebesar 30,9%, sehingga dapat dikatakan bahwa model dianggap lemah.

Tabel 7. Hasil uji Effect Size (f^2)

	Kinerja Guru	Komitmen Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Persepsi Dukungan Organisasi	Etika Kerja Islam
Kinerja Guru					
Komitmen Organisasi	0,007				
Kepemimpinan Transformasional	0,005	0,028			
Persepsi Dukungan Organisasi	0,013	0,291			
Etika Kerja Islam	0,539	0,114			

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *effect size* (f^2) pada Tabel 7, terlihat bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh paling dominan dalam model penelitian ini dengan effect size besar terhadap kinerja guru ($f^2 = 0,539$) dan effect size kecil terhadap komitmen organisasi ($f^2 = 0,114$). Persepsi dukungan organisasi menunjukkan effect size sedang terhadap komitmen organisasi ($f^2 = 0,291$) dan effect size kecil terhadap kinerja guru ($f^2 = 0,013$). Sementara itu, kepemimpinan transformasional memiliki effect size kecil baik terhadap komitmen organisasi ($f^2 = 0,028$) maupun kinerja guru ($f^2 = 0,005$). Komitmen organisasi menunjukkan effect size yang sangat kecil terhadap kinerja guru ($f^2 = 0,007$). Temuan ini

mengindikasikan bahwa etika kerja islam merupakan prediktor terkuat dalam mempengaruhi kinerja guru dibandingkan variabel lainnya dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini melibatkan dua jenis pengujian hipotesis, yaitu pengujian hipotesis terhadap pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengujian hipotesis terhadap pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Proses pengujian dilakukan dengan menilai nilai original sampel guna mengetahui arah hubungan antar variabel, apakah positif atau negatif. Untuk menilai signifikansi hubungan tersebut, digunakan dua parameter, yaitu *t-statistics* dan *p-values*. Apabila nilai *t-statistics* melebihi nilai t-tabel (1,963 pada tingkat signifikansi 5%), maka hipotesis dinyatakan signifikan secara statistik dan diterima. Demikian pula, apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05, maka hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan. Nilai-nilai *path coefficient* yang diperoleh dalam analisis ini mencerminkan besaran pengaruh langsung (*direct effect*) antar konstruk dalam model struktural.

Tabel 8. Hasil uji hipotesis *Bootstrapping*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
KT→KO	0,022	0,029	0,105	0,205	0,837	Ditolak
PDO → KO	0,514	0,517	0,090	5,727	0,000	Diterima
EKI→KO	0,248	0,255	0,109	2,272	0,023	Diterima
KT→KG	-0,059	-0,065	0,097	0,608	0,543	Ditolak
PDO → KG	0,099	0,117	0,106	0,933	0,351	Ditolak
EKI→KG	0,656	0,649	0,092	7,158	0,000	Diterima
KG →KO	0,009	0,010	0,099	0,089	0,929	Ditolak
KT → KG → KO	-0,001	-0,002	0,012	0,044	0,965	Ditolak
PDO → KG → KO	0,001	-0,000	0,016	0,055	0,956	Ditolak
EKI → KG→KO	0,006	0,007	0,066	0,088	0,930	Ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (KT) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (KO), dengan nilai *original sample* sebesar 0,022 dan *p-value* 0,837 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada guru AUM Dikdasmen PCM Wanasari. Hasil ini berbeda dengan sebagian penelitian sebelumnya yakni (Widyatmika & Riana, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan komitmen melalui visi, inspirasi dan motivasi. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Nurrahmi et al., 2020) yang menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dapat menjadi tidak signifikan apabila komunikasi visi tidak kuat, keteladanan pemimpin tidak konsisten, atau budaya organisasi tidak mendukung. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks AUM Dikdasmen PCM Wanasari, komitmen guru lebih banyak dibentuk oleh nilai ideologis dan norma keagamaan dibandingkan gaya kepemimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin belum memberikan pengaruh emosional yang cukup kuat untuk mengikat guru terhadap organisasi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (PDO)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (KO), dengan nilai *original sample* 0,514 dan *p-value* 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis H2 diterima, sehingga terdapat pengaruh positif PDO terhadap KO. Temuan ini konsisten dengan studi Sakaluri & Izzati (2021) serta Arsiska & Puspitadewi (2022) yang mengidentifikasi bahwa karyawan memperlihatkan komitmen organisasional yang lebih kuat apabila mereka mengalami apresiasi, sokongan, dan pengakuan dari institusi tempat mereka bekerja. Hasil ini menegaskan bahwa guru yang merasakan adanya dukungan moral, fasilitas memadai, perhatian terhadap kesejahteraan dan penghargaan dari sekolah akan lebih berkomitmen kepada lembaga tempatnya bertugas. Dengan kata lain, dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas guru.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa etika kerja islam (EKI) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (KO), dengan nilai *original sample* 0,248 dan *p-value* 0,023 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis H3 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wahyun (2023) yang menyebutkan bahwa nilai-nilai etika Islam seperti amanah, ikhlas, disiplin, tanggung jawab dan kerja sebagai ibadah mampu membangun komitmen yang kokoh terhadap organisasi. Etika kerja yang dilandasi spiritualitas terbukti menjadi pendorong komitmen dalam lembaga pendidikan Islam. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen guru AUM PCM Wanasari banyak terbentuk karena kesadaran spiritual dan identitas keislaman, sehingga etika kerja Islam menjadi prediktor penting bagi loyalitas dan keterikatan mereka terhadap lembaga.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (KT) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (KG), dengan nilai *original sample* -0,059 dan *p-value* 0,543 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis H4 ditolak. Hasil ini tidak selaras dengan penelitian Efendi et al., (2023) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru. Namun, hasil penelitian ini selaras dengan temuan (Octaviarnis et al., 2021) yang menjelaskan bahwa pengaruh kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks sekolah Muhammadiyah Wanasari, kinerja guru tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, melainkan oleh faktor intrinsik dan nilai-nilai personal seperti etika kerja dan motivasi individual. Guru lebih mandiri menjalankan tugas tanpa bergantung pada figur pemimpin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (PDO) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (KG), dengan nilai *original sample* 0,099 dan *p-value* 0,351 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis H5 ditolak. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Winola & Raharja (2023) yang menyatakan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi, maka semakin kuat motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian Soeprijadi & Sudibjo (2021) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi belum mampu meningkatkan kinerja guru secara langsung tetapi perlu variabel mediasi guna memberikan dampak positif. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru di AUM Dikdasmen PCM Wanasari tampaknya lebih digerakkan oleh faktor internal seperti etika kerja dan kompetensi bukan oleh dukungan organisasi yang dirasakan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa etika kerja islam (EKI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (KG), dengan nilai *original sample* 0,656 dan *p-value* 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis H6 diterima. Hasil ini selaras dengan penelitian (Khotijah, 2021) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam mendorong kualitas kerja tinggi, kesungguhan, tanggung jawab dan disiplin dalam menyelesaikan tugas. Guru yang bekerja dengan nilai keikhlasan, amanah dan kesadaran ibadah

cenderung menunjukkan performa lebih baik. Temuan ini menegaskan bahwa etika kerja Islam merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru di AUM Dikdasmen PCM Wanasari.

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi (KO) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (KG), dengan nilai *original sample* 0,009 dan *p-value* 0,929 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis H7 ditolak. Hasil ini berbeda dengan penelitian As'adi (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi positif terhadap kinerja. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian Julindrastuti & Karyadi (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun guru memiliki komitmen moral terhadap lembaga, komitmen tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja mereka.

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (KT) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (KG) melalui komitmen organisasi (KO), dengan nilai *original sample* -0,001 dan *p-value* 0,965 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis H8 ditolak. Hasil ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa mediasi komitmen organisasi tidak terjadi ketika variabel ini tidak memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan Julindrastuti & Karyadi (2023). Artinya, jalur mediasi ini tidak dapat terbentuk karena Kepemimpinan Transformasional tidak memengaruhi Komitmen Organisasi maupun Kinerja Guru secara langsung. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen organisasi tidak mampu menjadi mediator hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, sehingga peran pemimpin tidak memberikan efek langsung maupun tidak langsung terhadap performa guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasi (PDO) terhadap kinerja guru (KG) melalui komitmen organisasi (KO) tidak signifikan, dengan nilai *original sample* 0,001 dan *p-value* 0,956 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis H9 ditolak. Hasil ini sejalan dengan teori penelitian Julindrastuti & Karyadi (2023) yang menyatakan bahwa mediasi tidak dapat terjadi karena variabel mediasi memiliki hubungan langsung tidak signifikan terhadap kinerja guru sehingga berpengaruh pada hubungan tidak langsung dengan variabel independen apalagi Persepsi Dukungan Organisasi tidak memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen organisasi bukanlah mekanisme yang menjembatani hubungan dukungan organisasi dan kinerja guru pada AUM Dikdasmen PCM Wanasari.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa jalur mediasi etika kerja islam (EKI) terhadap kinerja guru (KG) melalui komitmen organisasi (KO) tidak signifikan, dengan nilai *original sample* 0,006 dan *p-value* 0,930 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis H10 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun EKI berpengaruh positif terhadap KO dan KG, komitmen organisasi tidak memperkuat atau menjembatani pengaruh tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Julindrastuti & Karyadi (2023) yang menunjukkan hasil negatif komitmen organisasi berhubungan langsung dan sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa etika kerja Islam mendorong kinerja guru secara langsung, tanpa melalui komitmen organisasi sebagai perantara.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja islam terhadap kinerja

guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada konteks guru Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) Dikdasmen PCM Wanasari. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari sepuluh hipotesis yang diajukan, hanya tiga hipotesis yang diterima. Etika kerja islam terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi maupun kinerja guru. Persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara ketiga variabel independen dengan kinerja guru tidak terkonfirmasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks lembaga pendidikan berbasis nilai keislaman, faktor nilai spiritual dan etos kerja islami memiliki peran sentral dalam membentuk loyalitas dan meningkatkan performa guru dibandingkan dengan faktor kepemimpinan dan dukungan organisasional.

Implikasi Teoritis. Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan berbasis nilai keagamaan. Pertama, penelitian ini memperkaya diskusi mengenai teori kepemimpinan transformasional dengan menunjukkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan ini dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik individu. Temuan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dalam konteks AUM Dikdasmen mengindikasikan perlunya modifikasi atau adaptasi teori kepemimpinan dengan nilai-nilai lokal dan spiritual. Kedua, penelitian ini menegaskan relevansi teori dukungan organisasi (*Organizational Support Theory*) namun dengan catatan bahwa dukungan organisasi lebih efektif dalam membangun komitmen emosional daripada meningkatkan kinerja langsung. Ketiga, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat mengenai peran etika kerja islam sebagai prediktor utama dalam perilaku kerja, memperkuat argumen bahwa nilai-nilai spiritual dan religius dapat menjadi fondasi penting dalam teori motivasi dan kinerja, khususnya di organisasi berbasis keagamaan. Keempat, temuan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antar variabel menantang asumsi dasar dari *Social Exchange Theory* dan menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, jalur pengaruh mungkin lebih kompleks atau bersifat langsung.

Implikasi Praktis. Penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi strategis bagi pengelola lembaga pendidikan Muhammadiyah. Pertama, pimpinan cabang Muhammadiyah (PCM) Wanasari dan Majelis Dikdasmen perlu memprioritaskan penguatan program internalisasi etika kerja islam melalui pengajian rutin, mentoring spiritual, dan integrasi nilai-nilai Islami dalam kebijakan organisasi, mengingat variabel ini terbukti paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru. Kedua, kepala sekolah dan pimpinan AUM Dikdasmen disarankan untuk mengembangkan model kepemimpinan yang lebih kontekstual dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip transformasional dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam (kepemimpinan kharismatik-spiritual), menggunakan pendekatan komunikasi berbasis nilai (*value-based communication*), serta memberikan keteladanan dalam praktik keislaman. Ketiga, sistem dukungan organisasi perlu direstrukturisasi agar tidak hanya fokus pada aspek material tetapi juga pengembangan profesional berkelanjutan, penguatan kesejahteraan holistik (finansial dan psikologis), dan penciptaan iklim kerja yang apresiatif dan kolaboratif. Keempat, bagi para guru, penelitian ini menekankan pentingnya memperkuat

kesadaran spiritual dalam bekerja dengan memandang profesi sebagai ibadah, meningkatkan kompetensi melalui pembelajaran berkelanjutan, dan menjaga integritas serta amanah dalam setiap aspek tugas pendidikan.

Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi Penelitian selanjutnya. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil sekaligus membuka peluang untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian ini menggunakan sampel yang terbatas pada guru AUM Dikdasmen di PCM Wanasari sehingga generalisasi temuan terhadap konteks lembaga pendidikan Muhammadiyah yang lebih luas atau lembaga pendidikan berbasis agama lainnya perlu dilakukan dengan hati-hati. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan sampel dengan melibatkan berbagai tingkatan lembaga pendidikan Muhammadiyah (SD, SMP, SMA/SMK) di berbagai wilayah geografis yang lebih beragam sehingga dapat meningkatkan generalisasi temuan dan memungkinkan analisis komparatif antar konteks regional maupun jenjang pendidikan. Kedua, desain penelitian cross-sectional yang digunakan tidak memungkinkan untuk menangkap dinamika perubahan dalam hubungan antar variabel dari waktu ke waktu, sehingga kesimpulan mengenai sebab-akibat harus diinterpretasikan dengan kehati-hatian. Oleh karena itu, penelitian berikutnya disarankan menggunakan desain penelitian longitudinal dengan pengukuran berulang (minimal dua atau tiga gelombang pengukuran) dalam rentang waktu tertentu untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antar variabel, proses perubahan kinerja dan komitmen guru, serta untuk memperkuat validitas inferensi kausal dalam model penelitian.

Daftar Pustaka

- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176.
- Ali Alishuhumi, S. R., Yahya Al-Hidabi, D. A. M., & Akinbode, A. I. (n.d.). EXAMINING THE MEDIATING ROLE OF INNOVATIVE ORGANIZATIONAL CULTURE BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Frontiers in Education*, 10, 1646970.
- Aliddin, L. A., Syaifuddin, D. T., Montundu, Y., & Marlina, S. (2024). The impact of perceived organizational support and social support on employee performance: the mediating role of organizational commitment. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27(2), 253–273.
- Andriani, A. (2023). *ETIKA KERJA ISLAMI: Hubungan Etika Kerja, Kompensasi, Retensi, Kinerja Dosen dan Implementasinya*. Lima Aksara.
- Arsiska, A., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi guru madrasah aliyah negeri (MAN) X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 21–33.
- As'adi, M. (2023). Pengaruh kesejahteraan guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada MTS Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1(4), 374–380.
- Ashlan, S. (2021). *MANAJEMEN KINERJA GURU: Melalui Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Atiya, N., Widiastuti, T., & Rusanti, E. (2024). Critical review of Islamic work ethic

- literature across diverse organization and its future direction. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 250–275.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101–124.
- Gao, J., Zhang, C., Wang, K., & Ba, S. (2012). Understanding online purchase decision making: The effects of unconscious thought, information quality, and information quantity. *Decision Support Systems*, 53(4), 772–781.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 19(1), 50–58.
- Khan, A., & Tao, M. (2022). Knowledge absorption capacity's efficacy to enhance innovation performance through big data analytics and digital platform capability. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 100201.
- Khotijah, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Mts N 5 Kebumen)*. Universitas Putra Bangsa.
- Lorinda, R. (2022). Muhammadiyah dan Moderatisme Islam Indonesia. *Jurnal Studi Islam Dan Kemuhammadiyahan (JASIKA)*, 2(2).
- Mardalena, M., Sarinah, S., Taufan, A., Melina, A., Hayati, H., Yunus, M., Elfisa, Y., & Saukani, S. (2024). Transformational leadership on teachers' performance mediated by teacher satisfaction. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 6(1), 67–88.
- Muhammadiyah, M. D. (2020). Sejarah Awal Berdiri Majelis Majelis Dikdasmen PP Muhammadiyah. *Majelis Dikdasmen PP Muhammadiyah*.
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55, 195–205.
- Nurfadhilah, A., & Widiasih, P. A. (2024). The Influence of Perceived Organizational Support and Self-Resilience on Work Engagement among Teachers of Indonesia. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 9(1), 573–587.
- Nurrahmi, A., Hairudinor, H., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 20–35.
- Octaviarnis, I., Maisyaroh, M., & Sumarsono, R. B. (2021). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Malang*. State University of Malang.
- Pratama, B. A., Wijaya, S. K., & Nugraha, D. W. (2022). Implementasi teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik di Indonesia. *Jurnal Sistem Informasi Dan Teknologi*, 7(2), 156–170.

- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 159–166.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=X1WnZgEACAAJ>
- Roesminingsih, E., & Windasari, W. (2025). The impact of transformational leadership on teacher performance: A study of professional learning communities in Indonesia. *Journal of Pedagogical Research*, 9(3), 312–326.
- Rubai'ah, W. S., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 399–405.
- Sakaluri, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 13–27.
- Setiawan, B. A. (2013). *Transformational leadership: Ilustrasi di bidang organisasi pendidikan*. Bahar Agus Setiawan.
- Soeprijadi, F., & Sudibjo, N. (2021). Persepsi kinerja guru, ditinjau dari persepsi dukungan organisasi, person-organization fit, dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Pendidikan*, 22(1), 1–14.
- Sormin, D., Aziz, M., Samsidar, S., Muksana, M., Rahmayanti, M., & Maesaroh, M. (2022). Inovasi pembaharuan pendidikan Muhammadiyah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(02).
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic work ethics, affective commitment, and employee's performance in family business: Testing their relationships. *Sage Open*, 12(1), 21582440221085264.
- Wahyun, W. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Syariah Mandiri Kota Mamuju. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 346–354.
- Widyatmika, I. D. G. A. P., & Riana, I. G. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Udayana University.
- Winola, O. R., & Raharja, E. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Dimediasi oleh Perilaku Kerja Inovatif (Studi pada Guru SMA Negeri 1 Klaten). *Diponegoro Journal of Management*, 12(3).