
HUBUNGAN ANEKA TERHADAP KINERJA GURU

Ni Ketut Riani
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali

wiriani9@gmail.com

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ini untuk mengetahui: (1) hubungan akuntabilitas (X1) terhadap kinerja guru (Y); (2) hubungan nasionalisme (X2) terhadap kinerja guru (Y); (3) hubungan etika publik (X3) terhadap kinerja guru (Y); (4) hubungan komitmen mutu (X4) terhadap kinerja guru (Y); dan (5) hubungan sikap anti korupsi (X5) terhadap kinerja guru (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah studi literature dengan meninjau berbagai teori dan penelitian sebelumnya terkait dengan materi yang dipelajari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara teoritis: (1) terdapat hubungan akuntabilitas (X1) terhadap kinerja guru (Y); (2) terdapat hubungan nasionalisme (X2) terhadap kinerja guru (Y); (3) terdapat hubungan etika publik (X3) terhadap kinerja guru (Y); (4) terdapat hubungan komitmen mutu (X4) terhadap kinerja guru (Y); dan (5) terdapat hubungan sikap anti korupsi (X5) terhadap kinerja guru (Y). Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan data empirik dengan analisa SEM.

Kata-kata Kunci: ANEKA, Kinerja Guru

Abstract

The purpose of writing this article is to find out: (1) the relationship of accountability towards teachers' performance; (2) the relationship of nationalism towards teachers' performance; (3) the relationship of public ethics towards teachers' performance; (4) the relationship of quality commitment towards teachers' performance; and (5) the relationship of anti-corruption attitudes towards teachers' performance. The research method used is literature study by reviewing various theories and previous research related to the material being studied. The results showed that theoretically: (1) there is a relationship of accountability towards teachers' performance; (2) there is a relationship of nationalism towards teachers' performance; (3) there is a relationship between public ethics towards teachers' performance; (4) there is a relationship of quality commitment towards teachers' performance; and (5) there is a relationship of anti-corruption attitudes towards teachers' performance. The implication of the results of this study is that further research needs to be done using empirical data with SEM analysis.

Keywords: ANEKA, Teacher's Performance

PENDAHULUAN

Hasil survei yang dilakukan oleh *political and Economic Risk*

Consultancy (PERC) menyatakan sistem pendidikan di Indonesia sangat buruk untuk kawasan Asia

dari 13 negara yang disurvei, Korea Selatan dinilai memiliki sistem pendidikan terbaik, disusul oleh Singapura, Jepang, Taiwan, India, Cina dan Malaysia. Indonesia menduduki urutan ke-12, setingkat di bawah Vietnam¹. Data yang dilaporkan *The World Economic Forum Swedia* (2000), Indonesia memiliki daya saing yang rendah, hanya menduduki urutan ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia². Rendahnya sistem pendidikan di Indonesia sangat terkait dengan kinerja guru, yang menjadi ujung tombak dunia pendidikan. Rendahnya kinerja guru diakibatkan akibat rendahnya kompetensi guru. Hal tersebut terbukti dengan nilai UKG yang masih rendah. Pada 2015 nilai rata-rata guru secara nasional untuk guru TK sebesar 43,74 poin, guru SD 40,14 poin, guru SMP 44,14 poin dan guru SMA 45,38 poin; sampai pada UKG 2017, nilai rata-rata belum mencapai 70 poin³. Data rerata hasil UKG Bali menunjukkan nilai UKG masih di bawah 70 poin antara lain SD 57,29; SMP 61,70; SMA 66,05; dan SMK 62,74⁴. Rendahnya kompetensi guru tentunya mendukung rendahnya kinerja guru khususnya guru ASN.

¹Sujarwo. Pendidikan di Indonesia Memperhatikan. (*WUNY*, 2013) xv(1). doi:<https://doi.org/10.21831/jwuny.v15i1.3528>

²ibid, h. 1

³Seftiawan, D. (2019, Agustus 22). 70 Persen Guru Tidak Kompeten. Dipetik Mei 7, 2021, dari *PikiranRakyat.com*: <https://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr-01317844/70-guru-tidak-kompeten>

⁴NPD. (2019). Uji Kompetensi Guru. Dipetik Mei 7, 2021, dari *Neraca Pendidikan Daerah*: <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg>

Data BKN (Badan Kepegawaian Negara) menunjukkan bahwa saat ini terdapat hampir 4 juta lebih pegawai ASN di Indonesia⁵. Tidak memadainya kualitas kerja pegawai ASN disebabkan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah pegawai ASN dengan para *stakeholders*-nya, selain rendahnya kompetensi para pegawai ASN yang bersangkutan⁶. ASN mestinya memiliki profesi dan Manajemen ASN yang berdasarkan Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik⁷.

Guru ASN sebagai ASN berfungsi sebagai: (1) Pelaksana kebijakan publik; (2) pelayan publik; dan (3) perekat dan pemersatu bangsa. Fungsi-fungsi ASN ini harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan dapat dipertanggungjawabkan kepada

⁵Komara, E. Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. (*MIMBAR PENDIDIKAN: Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan*, 4(1), 2019) 73-74.

⁶Paath, C. K. (2018, 10 29). Jumlah ASN di Indonesia 4.351.490 Orang. Dipetik 5 18, 2020, dari *Berita Satu*: <https://www.beritasatu.com/nasional/515506/jumlah-asn-di-indonesia-4351490-orang>

⁷Rachmawati, I. (2016). Reformasi Aparatur Sipil Negara Untuk Menciptakan Birokrasi Pelayanan Publik Yang Handal Di Era Mea. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Teknologi*, 10(2), 45-51.

publik⁸. Guru memiliki posisi strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa⁹. Pencanangan guru sebagai profesi oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 4 Desember 2004, memperkuat peran guru dalam pelaksanaan pendidikan. Sebagaimana diketahui Undang-Undang Guru dan Dosen secara eksplisit mengamanatkan adanya pembinaan dan pengembangan profesi guru secara berkelanjutan sebagai aktualisasi dari sebuah profesi pendidik. Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dilaksanakan bagi semua guru, baik yang sudah bersertifikat maupun belum bersertifikat. Keprofesional guru sangat penting untuk diukur kinerjanya.

Tugas guru secara profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah¹⁰. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (3) bertindak

objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Faktanya, menurut Sri Mulyani, Menteri Keuangan menyatakan sertifikasi belum mampu menunjukkan kinerja guru, masih berupa prosedural untuk memperoleh tunjangan saja¹¹. Dinyatakan juga, bahwa program sertifikasi guru belum memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru yang masih rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kinerja guru terhadap pembinaan siswa dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu kemampuan dan motivasi guru, dan faktor eksternal dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, dan manajemen kepala sekolah.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, Karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses

⁸Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, (Jakarta: Presiden Republik Indonesia, 2014)

⁹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Presiden Republik Indonesia, 2005)

¹⁰Ibid, Pasal 1

¹¹Suryahadi, A. dan P. Sambodho. Penilaian Kebijakan Untuk Meningkatkan Kualitas Guru dan Mengurangi Ketidakhadiran Guru. (The SMERU ResearchInstitute, 2017)

pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah¹².

Semestinya guru memiliki kinerja optimal dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berprestasi. Pertama, guru harus mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Artinya, komitmen tinggi guru adalah untuk kepentingan siswa. Kedua, guru harus menguasai secara mendalam bahan atau materi pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Artinya, antara pemahaman materi dan metode pembelajaran merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Ketiga, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. Keempat, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya¹³.

Peningkatan kinerja guru terus dilakukan oleh pemerintah dengan berbagai upaya, baik melalui program sertifikasi guru, melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu

lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan¹⁴. Namun, berdasarkan laporan PISA yang baru rilis, Selasa 3 Desember 2019, skor membaca Indonesia ada di peringkat 72 dari 77 negara, lalu skor matematika ada di peringkat 72 dari 78 negara, dan skor sains ada di peringkat 70 dari 78 negaran. Hal tersebut menurun dari nilai PISA sebelumnya, artinya belum ada peningkatan kinerja guru yang berdampak pada peningkatan kemampuan siswa.

Berdasarkan hal tersebut perlu dipertimbangkan hubungan variabel lain selain usaha-usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru ASN. Kinerja ASN, khususnya guru dipengaruhi oleh akuntabilitas^{15,16,17}; nasionalisme¹⁸; etika publik/etika profesi guru¹⁹;

¹⁴Lailatussaadah. Upaya Peningkatan Kinerja Guru. (Intelektualita, 3(1), 2015), hh. 15-25.

¹⁵Tandililing, J. (2019). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Keuangan Sekolah Terhadap Motivasi Mengajar Guru di Kabupaten Keerom. *Jurnal Kajian Ekonomi&Keuangan Daerah*, 38-57.

¹⁶Sabrudin, D. & E. S. Suhendra. (2019). Dampak Akuntabilitas, Transparansi, dan Profesionalisme Pedagogik Terhadap Kinerja Guru di SMKN 21 Jakarta. *Jurnal Nusamba*, 4(1), 38-52.

¹⁷Utama, D. A. & R. Setiyani. (2014). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, dan tanggungjawab Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, 9(2), 100-114.

¹⁸Raharjo, T. (2016). Efektivitas Diklat Prajabatan Pola Baru bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan. *Jurnal Info Artha*, 2.

doi:<https://doi.org/10.31092/jia.v2i0.76>

¹⁹Alim, A. N. (2017). Pengaruh Penghayatan Etika Profesi terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Program Pembelajaran. *Khazanah Akademik*, 1(1), 59-70.

¹²Srinalia. Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. (*Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, 15(2), 2015), hh. 193-207

¹³Mulyasa, E. Standar Kompetensi Guru Dan Sertifikasi. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)

komitmen mutu^{20,21}; dan sikap antikorupsi²². Variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru khususnya ASN antara lain akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, dan anti korupsi.

Berdasarkan latar belakang tersebut perlu diteliti lebih lanjut tentang hubungan akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, dan anti korupsi (ANEKA) terhadap kinerja guru. Tujuan penulisan artikel ini untuk mengetahui: (1) hubungan akuntabilitas (X1) terhadap kinerja guru (Y); (2) hubungan nasionalisme (X2) terhadap kinerja guru (Y); (3) hubungan etika publik (X3) terhadap kinerja guru (Y); (4) hubungan komitmen mutu (X4) terhadap kinerja guru (Y); dan (5) hubungan sikap anti korupsi (X5) terhadap kinerja guru (Y).

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan meninjau berbagai teori dan penelitian sebelumnya terkait dengan materi yang dipelajari. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta

mengelolah bahan penelitian (Zed 2008). Sumber data dalam penulisan ini antara lain buku, artikel jurnal/proseding, dan berbagai sumber teks baik cetak maupun digital lainnya. Data pustaka yang dikumpulkan berkaitan dengan akuntabilitas, nasionalisme, etikapublik, komitmen mutu, dan anti korupsi (ANEKA) terhadap kinerja guru. Data berupa teori dan atau hasil penelitian kemudian dianalisis untuk memperoleh solusi dari permasalahan/tujuan yang dirumuskan. Hasil tersebut dianalisis disampaikan secara deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh akuntabilitas (X1) terhadap kinerja (Y)

Akuntabilitas mengacu pada harapan implisit atau eksplisit bahwa keputusan atau tindakan seseorang akan dievaluasi oleh pihak lain dan hasil evaluasinya dapat berupa *reward* atau *punishment*. Akuntabilitas yang dilakukan oleh PNS khususnya guru ASN akan teruji ketika ASN tersebut mengalami permasalahan dalam transparansi dan akses informasi, penyalahgunaan kewenangan, penggunaan sumber daya milik negara dan konflik kepentingan. Seorang guru ASN dapat dikatakan ASN yang akuntabel apabila mampu mengatasi masalah-masalah tersebut. Dalam artian mampu mengambil pilihan yang tepat ketika terjadi konflik kepentingan, tidak terlibat dalam politik praktis, melayani warga secara adil dan konsisten dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi

²⁰Oktarina, P. (2016). Aktualisasi Nilai ANEKA Pada Profesi Dosen IHDN Denpasar Sebagai Dasar Komitmen Mutu Pelayanan Publik. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 28-33.

²¹Suyono. (2018). Studi Deskriptif Penilaian Diri Peserta Diklat dalam Mengaktualisasikan Nilai-Nilai Dasar PNS di Instansi. *Jurnal Kediklatan*, 3(1), 360-375.

²²Budiman, A. (2020). Aktualisasi Nilai ANEKA dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 87-93.

untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya. Amanah seorang guru ASN adalah menjamin terwujudnya pendidikan terbaik untuk anak bangsa dengan secara optimal mengembangkan kompetensinya sebagai guru.

Akuntabilitas merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan pemerintah untuk dalam pemeberian layanan, yaitu kemampuannya untuk mendemonstrasikan kinerja lebih efisien dan efektif²³. Hasil penelitian survey dari 137 petugas SKPD di Pemerintah Daerah Provinsi Yogyakarta, dan menunjukkan bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif dengan akuntabilitas dan kinerja organisasi²⁴. Selain itu, pengembangan sistem pengukuran kinerja secara langsung mempengaruhi akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja²⁵.

Penelitianlain, menemukan pengaruh tidak langsung antara pengembangan sistem pengukuran kinerja dan penggunaan informasi kinerja melalui akuntabilitas

kinerja²⁶. Berbagai studi tentang inisiatif NPM didasarkan pada asumsi bahwa akuntabilitas yang ditingkatkan akan meningkatkan kinerja²⁷. Penelitian lain menunjukkan bahwa tingkat akuntabilitas yang diwujudkan dalam kepegawaian, evaluasi kinerja, dan kompensasi semuanya secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, otonomi karyawan cenderung memperkuat dampak positif dari akuntabilitas pada kinerja pada bagian kepegawaian dan kompensasi²⁸.

Berdasarkan berbagai penelitian relevan sebelumnya, terdapat hubungan positif antara akuntabilitas dan kinerja secara umum. Tentunya diharapkan akuntabilitas juga berpengaruh terhadap kinerja guru secara khusus. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variable akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Adapun kemampuan variabel akuntabilitas, transparansi, dan motivasi menjelaskan perubahan kinerja guru adalah sebesar 58,4%.²⁹

²³Demirag, I., & I. Khadaroo. Accountability and Valuefor Money: A Theoretical Framework for the Relationship in Public- Private Partnerships. (Journal Management Government, 15, 2011) 271-296.

²⁴Ahyaruddin, M. The Relationship Between The Use Of A Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, And The Performance OfPublic Sector Organizations. (Journalof Indonesian Economyand Business, 31(1), 2016), 1-21.

²⁵Yowi, L. R. (2011). Hubungan Faktor-Faktor Implementasi, Pengembangan Sistem, and Hasil Sistem Pengukuran Kinerja (Studi Di Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur. tesis (tidak dipublikasikan).

²⁶Demirag&Khadaroo, op. cit.

²⁷Christensen, T. &. Performance and Accountability - A Theoretical Discussionand An EmpiricalAssessment. (Public Organization Review, 15(2), 2014), 207-225, doi:10.1007/s11115-013-0267-2.

²⁸Han, Yousueng & S. Hong. The Impact of Accountabilityon Organizational Performance in the U.S. Federal Government: The Moderating Role of Autonomy. (*Reviewof Public Personnel Administration*, 39(1), 2019) 3-23. doi:https://doi.org/10.1177/0734371X16682816

²⁹Hadijah. Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Dan SMAN 68 Jakarta Pusat.

Akuntabilitas publik berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, menilai dan mengevaluasi kinerjanya berperilaku sesuai nilai, tujuan dan kewajibannya. Akuntabilitas publik tentunya berpengaruh terhadap kinerja guru, kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, menilai, dan mengevaluasi proses pembelajaran merupakan bagian dari kinerja guru. Semakin baik akuntabilitas guru maka semakin terukur dan semakin berusaha seefektif dan seefisien mungkin guru meningkatkan kinerjanya. Akuntabilitas mempengaruhi kinerja berkaitan dengan keterukuran kinerja dan proses evaluasi yang dilakukan sehingga guru mampu mengetahui perencanaan sampai mengevaluasi dengan perkembangan kinerjanya. Dimensi akuntabilitas guru dalam penelitian ini dapat dilihat dari akuntabilitas guru terhadap siswa, guru sekolah koleganya, guru terhadap atasan, guru terhadap staf kependidikan, dan guru terhadap masyarakat³⁰.

2. Pengaruh nasionalisme (X2) terhadap kinerja (Y)

Prinsip nasionalisme bangsa Indonesia dilandasi nilai-nilai Pancasila yang diarahkan agar bangsa Indonesia: (1) menempatkan persatuan dan kesatuan, kepentingan dan keselamatan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi atau

golongan; (2) menunjukkan sikap rela berkorban demi kepentingan bangsa dan negara; (3) bangga sebagai bangsa Indonesia dan bertanah air Indonesia serta tidak merasa rendah diri; (4) mengakui persamaan derajat, persamaan hak dan kewajiban antara sesama manusia dan sesama bangsa; dan (5) menumbuhkan sikap saling mencintai sesama manusia dan mengembangkan sikap tenggang rasa³¹. Etika Publik merupakan refleksi tentang standar/norma yang menentukan baik/buruk, benar/salah perilaku, tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik³². Khusus untuk guru mengemban etika publik berupa etika profesi guru. Etika Profesi Keguruan adalah aplikasi etika umum yang mengatur perilaku keguruan³³. Komitmen mutu adalah komitmen terhadap nilai keunggulan produk/jasa yang diberikan kepada pelanggan (*customer*) sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya, dan bahkan melampaui harapannya³⁴.

Nasionalisme adalah deskripsi tentang bagaimana individu mengembangkan perasaan dan keterikatan pada kelompok-bagaimana mereka membangun kesetiaan pada kelompok dalam satu negara³⁵. Nasionalis

³¹ibid

³²Ibid

³³Fauzi, I. (2018). *Etika Profesi Keguruan*. Jember: IAIN Jember Press.

³⁴Suyono. (2018). Studi Deskriptif Penilaian Diri Peserta Diklat dalam Mengaktualisasikan Nilai-Nilai Dasar PNS di Instansi. *Jurnal Kediklatan*, 3(1), 360-375.

³⁵Druckman, D. *Nasionalism, Patriotism, and Group Loyalty: A Social Psychological Perspective*. (Meshon

(*Cakrawala Manajemen Bisnis Jurnal*, 2(2), 2019), hh. 438-453

³⁰Kanika. Teachers' Accountability: Key To Quality Education. (*International Journal of Advanced Research in Education & Technology (IJARET)*, 3(1), 2016) 53-54.

memiliki kekuatan, tenaga, inspirasi, dan vitalitas yang sangat besar untuk mempertahankan, melindungi, dan membangun bangsa dan negara³⁶. Hasil penelitian menunjukkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap nasionalisme antara lain faktor primer (seperti pendidikan, media sosial), factor sekunder (latar belakang budaya dan keterlibatan dalam organisasi), dan factor tersier (pendidikan orang tua, keterlibatan dalam kelompok agama, dan pekerjaan orang tua)³⁷.

Nasionalisme menjadi sebuah indicator pembangunan bangsa yang sukses, secara empiris dikaitkan dengan proteksionisme dan intoleransi, yang menunjukkan ada hubungan dengan kinerja. Hasil penelitian empiric menunjukkan adanya hubungan nasionalisme terhadap efektivitas kinerja pemerintah³⁸. Hasil penelitian juga menunjukkan nasionalisme dapat mengurangi efek negative dari heterogenitasetnis. Nilai nasionalisme semakin tinggi maka kinerja pemerintah semakin baik dan efektif. Hal tersebut secara umum menunjukkan bahwa nasionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah secara umum, mestinya nasionalisme juga

berpengaruh terhadap kinerja guru ASN.

3. Pengaruh etika publik (X3) terhadap kinerja (Y)

Manajemen etika informal dan kepemimpinan transformasional ditemukan dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mengurangi perilaku tidak etis dan meningkatkan komitmen organisasi di badan publik³⁹. Etika mampu meningkatkan kinerja organisasi secara umum yang artinya juga meningkatkan kinerja karyawan secara perorangan. Kepemimpinan etis secara positif terkait dengan kesadaran karyawan terhadap kode etik, peningkatan inklusi karyawan di pengambilan keputusan etis, peningkatan iklim etika, komitmen organisasi yang lebih besar, dan kualitas kerja yang lebih tinggi⁴⁰. Etika pemimpin meningkatkan kualitas kerja pegawai, diharapkan etika selain dapat meningkatkan kinerja bawahan secara perorangan.

Etika jabatan berpengaruh terhadap tingkat kinerja ASN sangat signifikan positif dengan nilai korelasi yang sangat tinggi sehingga dapat digunakan sebagai alat atau sarana untuk meningkatkan kinerja ASN⁴¹. Etika

Internasional Studies Reviews, 1994) 38, 43.

³⁶Rispawati & L. Sumardi. Why Does Nationalism High Or Low? Revealing Factors Affecting Nationalism. (International Journal Of Scientific & Technology Research, 2020), 9(2), 2539-2544.

³⁷ibid.

³⁸Ahlerup, P., & G. Hansson. Nationalism and government effectiveness. (Journal of Comparative Economics, 39, 2011), 431-451.

³⁹Khaltar, O. & M. JaeMoon. Effects of Ethics and Performance Management on Organizational Performance in the Public Sector. (Public Integrity, 22(4), 2020), 372-394.

doi:10.1080/10999922.2019.1615163

⁴⁰Beeri, I., Dayan, R. & E. V. Gadot. Advancing Ethics in Public Organizations: The Impact of an Ethics Program on Employees' Perceptions and Behaviors in a Regional Council. (Journal of Business Ethics, 112(1), 2013)

⁴¹Siso, E., J.M. Ruru, & V. Londa. Pengaruh Etika Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Diskertariat Kota

berpengaruh positif terhadap kinerja ASN yang ditinjau dari PP No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Khusus untuk ASN di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan diatur oleh PERMENDIKBUD RI Nomor 48 Tahun 2020 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. Etika yang harus dipegang oleh guru ASN salah satunya adalah Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (PERMENDIKBUD RI No. 48 Tahun 2020) dan Kode Etik Profesi Guru (Kode Etik Guru Indonesia yang terbaru berdasarkan keputusan kongres XXI PGRI No VI/KONGRES/XXI/PGR/2013). Pengamalan kode etik tersebut diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh komitmen mutu (X4) terhadap kinerja (Y)

Penyelenggaraan suatu pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*), khususnya di dunia pendidikan sudah diupayakan di era reformasi saat ini. Pemerintah telah melakukan berbagai terobosan untuk mewujudkan hal tersebut, namun dalam implementasinya masih belum sesuai harapan. Hal ini ditandai dengan banyaknya keluhan masyarakat atas buruknya layanan aparatur pemerintahan, misalnya: (1) terkait dengan maraknya kasus korupsi, sebagai cerminan penyelenggaraan pemerintahan yang tidak efisien; (2)

banyaknya program pembangunan sarana fisik yang terbengkalai, sebagai cerminan ketidakefektifan roda pemerintahan; (3) kecenderungan pelaksanaan tugas yang lebih bersifat *rule driven* dan sebatas menjalankan rutinitas kewajiban, sebagai cerminan tidak adanya kreativitas untuk melahirkan inovasi; serta (4) masih banyaknya keluhan masyarakat karena merasa tidak puas atas mutu layanan aparatur, sebagai cerminan penyelenggaraan layanan yang kurang bermutu. Hal ini merupakan tantangan bagi guru ASN untuk menampilkan kinerja inovatif yang berkomitmen terhadap mutu untuk mewujudkan pendidikan berkualitas dan lebih baik.

Komitmen normative dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan yang berimplikasi sejauh mana seorang karyawan berkewajiban untuk memberikan pengorbanan pribadi untuk peningkatan kinerja sangat penting⁴². Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen afektif berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*⁴³. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dibuktikan terdapat pengaruh

⁴²Ogunnaike, & O. Oluseye. Assessing the Effect of Organizational Commitment on Service Quality; a Study of Customer-Contact Employee. (Global Journal of Management and Business Research, 11(2), 2011)

⁴³Adiansyah & E. Afandi. Impact of Affective Commitments with Employee Performance Moderated Organization Citizenship Behavior. (4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities, Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR). 304, 2018) hal. 258-262. Atlantis Press.

signifikan antara komitmen terhadap kinerja. Selain itu, variable komitmen organisasi ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan⁴⁴. Komitmen terkait mutu organisasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap lembaga/satuannya maka kinerjanya akan semakin baik.

Penelitian Yasa menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen pegawai terhadap Kinerja hal ini berarti peningkatan Komitmen yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali⁴⁵. Sehingga, untuk meningkatkan kinerja PNS perlu dilakukan peningkatan komitmen PNS tersebut. Hal tersebut didukung hasil penelitian Indrayati yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen mutu AKPELNI Semarang⁴⁶. Secara khusus penelitian kaitan komitmen terhadap kinerja guru menemukan bahwa komitmen secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap

kinerja guru⁴⁷. Berdasarkan berbagai penelitian tersebut peneliti menduga komitmen mutu (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja guru ASN (Y).

5. Pengaruh anti korupsi (X5) terhadap kinerja (Y)

Penanaman nilai-nilai antikorupsi pada guru, siswa dan semua komponen satuan pendidikan menjadi hal yang sangat penting untuk membentuk moralitas yang baik. Perlu ditingkatkan keteladanan keteladanan dari lingkungan khususnya di satuan pendidikan (orang tua, guru, orang dewasa di sekitar, pejabat pemerintahan, *publicfigure*, dan media). Dimana perkataan, sikap, dan perilaku dari guru sebagai ujung tombak dunia pendidikan harus dapat menjadi contoh keteladanan bagi siswa atau anak. Jika tidak, maka anak-anak akan bertindak tanpa arah dan bahkan dapat menyimpang dari nilai dan norma yang berlaku, meskipun kadang-kadang hal tersebut tidak disadarinya.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, substansi materi pendidikan antikorupsi dirumuskan dalam kurikulum kelas V semester I, kelas VIII semester I dan kelas X semester I. Agar pesan dan nilai antikorupsi ini dapat tersampaikan kepada peserta didik, terlebih dahulu guru mesti memberikan

⁴⁴Anggapradja, I.T. & R. Wijaya. Effect Of Commitment Organization, Organizational Culture, And Motivation To Performance Of Employees. (Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM), 15(1), 2017) 74-81.

⁴⁵Yasa, N. L. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan

Provinsi Bali. (PublicInspiration: Jurnal Administrasi Publik, 3(1), 2018), 46-52.

⁴⁶Indrayati, R. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Mutu (Studi pada AKPELNI Semarang). (Media Ekonomi dan Manajemen, 33(1), 2018), h. 51.

⁴⁷Ningsih, P. Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). (e Jurnal Katalogis, 4(11), 2016) 127-137.

tauladan terkait sikap-sikap yang menunjukkan antikorupsi. Ini jelas menjadi tugas tambahan untuk menanamkan karakter bangsa anti korupsi kepada peserta didik yang menjadi bagian kinerja dari guru kedepannya.

Ketika guru yang menjadi Aparatur Sipil Negara, maka sejatinya ia telah menjadi bagian dari “kekuasaan” yang tindak tanduknya berimplikasi terhadap kepentingan masyarakat luas. Masyarakat memiliki tuntutan dan harapan yang tinggi kepada ASN. Saking tingginya harapan masyarakat, tidak mengherankan kalau perilaku yang kurang terpuji yang dilakukan ASN akan menjadi sorotan tajam, menjadi bahan sindiran, bulan-bulanan, hinaan, cemoohan, bahkan cacian. Hal demikian tidak hanya berlaku di negara-negara yang memiliki budaya ketimuran, bahkan di negara-negara liberal yang menjunjung tinggi kebebasan individupun, standar etika bagi orang-orang yang mengatur kepentingan masyarakat khususnya pendidikan yang dilakukan oleh guru jauh lebih tinggi dibanding standar etika yang berlaku pada masyarakat umum. Contohnya, kasus perselingkuhan yang melibatkan guru, kepala sekolah, atau pejabat publik bisa dijadikan bahan untuk melakukan pelengseran atau *impeachment*, apalagi kasus yang berhubungan langsung dengan kepentingan publik, semisal korupsi proyek pengadaan, penyuapan, atau penyalahgunaan jabatan. Ekspektasi yang tinggi terhadap penyelenggara sistem pendidikan yang baik termasuk guru yang menjadi Aparatur Sipil Negara, jika berbanding terbalik dengan perilaku yang ditunjukkan oleh

mereka, akan melahirkan sinisme dan sarkasme publik, lebih jauh publik akan kehilangan kepercayaan terhadap dunia pendidikan.

Studi korupsi menunjukkan bahwa politisi korup dapat memenangkan dukungan public dengan memberikan manfaat ekonomi yang besar bagi warganya dan bahwa jika pemerintah bekerja secara efektif untuk mendorong pembangunan ekonomi, orang dapat memaafkan masalah korupsi⁴⁸.

Temuan menunjukkan bahwa korupsi yang dirasakan individu secara statistic berdampak negative terhadap kinerja organisasi di antara organisasi publik di Laos. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berhubungan dengan persepsi korupsi individu. Temuan lain yang signifikan dalam penelitian tersebut adalah bahwa korupsi yang dirasakan sebagian dapat memediasi hubungan positif antara komitmen kerja dan kepuasan dan kinerja organisasi. Korupsi yang diketahui oleh karyawan menyebabkan penurunan komitmenkerja dan kinerja organisasi. Sikap anti korupsi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja organisasi.⁴⁹

⁴⁸Hui Li, HanyuXiao & Ting Gong. The impact of economicwell-being on perceptions of anti-corruption performance: Evidence from China. (PolicyandSociety, 34(2), 2015) 97-109.

⁴⁹Saithibvongsa, P. & S. JinKyo. Individual Perceived Corruption Diminishes the Work Effectiveness and Organizational Performance: Public Organizations in Laos. (International Journal of Economics and Management, 1(1), 2019) hh. 26 - 46.

Penelitian lain menemukan kebijakan anti korupsi yang dilakukan di Singapura selama periode 1995 hingga 2014 menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik⁵⁰. Efek kausal dari anti-korupsi terhadap kinerja perusahaan berdasarkan eksperimen kuasi-alami. Tiongkok sejak 2013 telah menerapkan kebijakan antikorupsinasional, dan Komisi Pusat untuk Pengawasan Disiplin telah melakukan lima putaran pemeriksaan korupsi yang mencakup semua provinsi. Penanaman sikap antikorupsi secara signifikan meningkatkan kinerja perusahaan dari badan usahamilik negara (BUMN) pusat. Artinya penanaman sikap anti korupsi secara massif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BUMN.⁵¹

Berbagai penelitian di atas menunjukkan bahwa sikap antikorupsi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai dan lembaga. Mestinya hal tersebut juga berlaku pada kinerja guru ASN. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut peneliti menduga adanya hubungan positif antara sikap antikorupsi (X5) terhadap kinerja guru ASN (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat

disimpulkan bahwa secara teoritis: (1) terdapat hubungan akuntabilitas (X1) terhadap kinerja guru (Y); (2) terdapat hubungan nasionalisme (X2) terhadap kinerja guru (Y); (3) terdapat hubungan etika publik (X3) terhadap kinerja guru (Y); (4) terdapat hubungan komitmen mutu (X4) terhadap kinerja guru (Y); dan (5) terdapat hubungan sikap anti korupsi (X5) terhadap kinerja guru (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Adiansyah & E. Afandi. 2018. "Impact of Affective Commitments with Employee Performance Moderated Organization Citizenship Behavior." *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities, Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Atlantis Press. 258-262.
- Ahlerup, P., & G. Hansson. 2011. "Nationalism and government effectiveness." *Journal of Comparative Economics* 39: 431-451.
- Ahyaruddin, M. 2016. "The Relationship Between The Use Of A Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, And The Performance Of Public Sector Organizations." *Journal of Indonesian Economy and Business* 31 (1): 1-21.
- Alim, A. N. 2017. "Pengaruh Penghayatan Etika Profesi terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Program Pembelajaran." *Khazanah Akademik* 1 (1): 59-70.
- Anggapradja, I.T. & R. Wijaya. 2017. "Effect Of Commitment

⁵⁰Badawi, A., & . AlQudah. The Impact of Anti-Corruption Policies on the Profitability and Growth of the Firms Listed in the Stock Market-Application Singapore (Panel Data Analysis). (The Journal of Developing Areas, 53(1), 2019), hh. 178-204.

⁵¹Kong, D., Li Wang, & M. Wang. Effect of anti-corruption on firm performance: Evidence from a quasi-natural experiment in China. (Finance Research Letters, 23, 2017), hh. 190-195.

- Organization, Organizational Culture, And Motivation To Performance Of Employees." *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* 15 (1): 74-81.
- Badawi, A., & AlQudah. 2019. "The Impact of Anti-Corruption Policies on the Profitability and Growth of the Firms Listed in the Stock Market-Application on Singapore (Panel Data Analysis)." *The Journal of Develoving Areas* 53 (1): 178-204.
- Beeri, I., Dayan, R. & E. V. Gadot. 2013. "Advancing Ethics in Public Organizations: The Impact of an Ethics Program on Employees' Perceptions and Behaviors in a Regional Council." *Journal of Business Ethics* 112 (1).
- Budiman, A. 2020. "Aktualisasi Nilai ANEKA dalam Perspektif Islam." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial* 9 (1): 87-93.
- Christensen, T. & P. Lægreid. 2014. "Performance and Accountability - A Theoretical Discussion and An Empirical Assessment." *Public Organization Review* 15 (2): 207-225. doi:10.1007/s11115-013-0267-2.
- Demirag, I., & I. Khadaroo. 2011. "Accountability and Value for Money: A Theoretical Framework for the Relationship in Public- Private Partnerships." *Journal Management Government* 15: 271-296.
- Druckman, D. 1994. "Nasionalism, Patriotism, and Group Loyalty: A Social Psychological Perspective." *Meshon Internasional Studies Reviews* 38: 43.
- Fauzi, I. 2018. *Etika Profesi Keguruan*. Jember: IAIN Jember Press.
- Hadijah. 2019. "Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Dan SMAN 68 Jakarta Pusat." *Cakrawala Manajemen Bisnis Jurnal* 2 (2): 438-453.
- Han, Yousueng & S. Hong. 2019. "The Impact of Accountability on Organizational Performance in the U.S. Federal Government: The Moderating Role of Autonom." *Review of Public Personnel Administration* 39 (1): 3-23. doi:doi:https://doi.org/10.1177/0734371X1668281.
- Hui Li, Hanyu Xiao & Ting Gong. 2015. "The impact of economic well-being on perceptions of anti-corruption performance: Evidence from China." *Policy and Society* 34 (2): 97-109.
- Indrayati, R. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Mutu (Studi pada AKPELNI Semarang)." *Media Ekonomi dan Manajemen* 33 (1): 15.
- Kanika. 2016. "Teachers' Accountability: Key To Quality Education." *International Journal of Advanced Research in Education & Technology (IJARET)* 3 (1): 53-54.
- Khaltar, O. & M. Jae Moon. 2020. "Effects of Ethics and Performance Management on Organizational Performance in the Public Sector." *Public Integrity* 22 (4): 372-394.

- doi:doi:10.1080/10999922.2019.1615163.
- Komara, E. 2019. "Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia." *MIMBAR PENDIDIKAN: Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan* 4 (1): 73-74.
- Kong, D., Li Wang, & M. Wang. 2017. "Effects of anti-corruption on firm performance: Evidence from a quasi-natural experiment in China." *Finance Research Letters* 23: 190-195.
- Lailatussaadah. 2015. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru." *Intelektualita* 3 (1): 15-25.
- Mulyasa, E. 2006. *Standar Kompetensi Guru Dan Sertifikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, P. 2016. "Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)." *e Jurnal Katalogis* 4 (11): 127-137.
- NPD. 2019. *Uji Kompetensi Guru*. Accessed Mei 30, 2021. <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg>.
- Ogunnaike, & O. Oluseye. 2011. "Assessing the Effect of Organizational Commitment on Service Quality; a Study of Customer-Contact Employee." *Global Journal of Management and Business Research* 11 (2).
- Paath, C. K. 2018. *Jumlah ASN di Indonesia 4.351.490 Orang*. 10 29. Accessed Mei 18, 2020. <https://www.beritasatu.com/nasional/515506/jumlah-asn-di-indonesia-4351490-orang>.
- Rachmawati, I. 2016. "Reformasi Aparatur Sipil Negara Untuk Menciptakan Birokrasi Pelayanan Publik Yang Handal Di Era Mea." *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Teknologi* 10 (2): 45-51.
- Raharjo, T. 2016. "Efektivitas Diklat Prajabatan Pola Baru bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan." *Jurnal Info Artha* 2. doi:doi:https://doi.org/10.31092/jia.v2i0.76.
- RI, Presiden. 2014. *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta.
- . 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Presiden RI.
- Rispawati & L. Sumardi. 2020. "Why Does Nationalism High Or Low? Revealing Factors Affecting Nationalism." *International Journal Of Scientific & Technology Research* 9 (2): 2539-2544.
- Sabrudin, D. & E. S. Suhendra. 2019. "Dampak Akuntabilitas, Transparansi, dan Profesionalisme Pedagogik Terhadap Kinerja Guru di SMKN 21 Jakarta." *Jurnal Nusamba* 4 (1).
- Saithibvongsa, P. & S. JinKyo. 2019. "Individual Perceived Corruption Diminishes the Work Effectiveness and Organizational Performance: Public Organizations in Laos. (International Journal of Economics and Management." 1 (1): 26-46.
- Seftiawan, D. 2019. *70 Persen Guru Tidak Kompeten*. Agustus 22. Accessed Mei 7, 2021. <https://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr>

- 01317844/70-guru-tidak-kompeten.
- Siso, E., J.M. Ruru, & V. Londa. 2016. "Pengaruh Etika Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Disekretariat Kota Manado." *Jurnal Administrasi Publik* 1 (37).
- Srinalia. 2015. "Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar." *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA* 15 (2): 193-207.
- Sujarwo. 2013. "Pendidikan di Indonesia Memperhatikan." *WUNY* 15 (1). doi:doi:<https://doi.org/10.21831/jwuny.v15i1.3528>.
- Suryahadi, A. dan P. Sambodho. 2017. *Penilaian Kebijakan Untuk Meningkatkan Kualitas Guru dan Mengurangi Ketidakhadiran Guru*. Jakarta: The SMERU Research Institute.
- Suyono. 2018. "Studi Deskriptif Penilaian Diri Peserta Diklat dalam Mengaktualisasikan Nilai-Nilai Dasar PNS di Instansi." *Jurnal Kediklatan* 3 (1): 360-375.
- Suyono. 2018. "Studi Deskriptif Penilaian Diri Peserta Diklat dalam Mengaktualisasikan Nilai-Nilai Dasar PNS di Instansi." *Jurnal Kediklatan* 3 (1): 360-375.
- Tandililing, J. 2019. "Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Keuangan Sekolah Terhadap Motivasi Mengajar Guru di Kabupaten Keerom." *Jurnal Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah* 38-57.
- Utama, D. A. & R. Setiyani. 2014. "Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, dan tanggungjawab Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan* 9 (2): 100-114.
- Yasa, N. L. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali." *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik* 3 (1): 46-52.
- Yowi, L. R. 2011. "Hubungan Faktor-Faktor Implementasi, Pengembangan Sistem, and Hasil Sistem Pengukuran Kinerja (Studi Di Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur)." tesis (tidak dipublikasikan).
- Zed, M. 2008. *Metode penelitian kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor.