

**PENGARUH SIKAP PADA TEKNOLOGI MEDIA PEMBELAJARAN
DARING DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA DI MASA
PANDEMI COVID-19**

(Skripsi)

Oleh

ALVIN SETIAWAN

NPM 1811011064



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2023

PENGARUH SIKAP PADA TEKNOLOGI MEDIA PEMBELAJARAN DARING DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA DI MASA PANDEMI COVID-19

Oleh :

Alvin Setiawan

NPM : 1811011064

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh : (1) sikap pada teknologi media pembelajaran daring terhadap kinerja guru sekolah menengah atas swasta di Kota Metro, (2) etos kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas swasta di Kota Metro yang mengajar secara daring pada masa pandemi *covid-19*. Penelitian ini termasuk penelitian *causal comparative research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru yang bekerja dalam sekolah menengah atas swasta di Kota Metro. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah empat sekolah menengah atas swasta yang berada di Kota Metro yang berjumlah 113 orang. Data dikumpulkan dengan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) sikap pada teknologi media pembelajaran daring berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Metro. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) sebesar 0,493 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, dan koefisien regresi sebesar 0,493.; (2) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Metro. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,352 dan nilai signifikansi $p=0,000$; hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Metro. Nilai koefisien regresi sebesar 0,352.

Kata Kunci : Teknologi Media Pembelajaran Daring, Etos Kerja, Kinerja

**THE EFFECT OF ATTITUDE ON ONLINE LEARNING MEDIA
TECHNOLOGY AND WORK ETHOS ON PERFORMANCE IN THE COVID-
19 PANDEMIC**

By :

Alvin Setiawan

NPM : 1811011064

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of: (1) attitudes towards online learning media technology on the performance of private high school teachers in Metro City, (2) work ethic on the performance of private high school teachers in Metro City who teach online during the covid-19 pandemic. This research is a causal comparative research with a quantitative approach. The population of this research are teachers who work in private high schools in Metro City. The samples taken in this study were four private high schools located in Metro City, totaling 113 people. Data was collected by using a questionnaire which has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression. The results showed that: (1) attitudes to online learning media technology had a positive and significant effect on teacher performance at private high schools in Metro City. This is evidenced by the results of the beta coefficient (β) of 0.493 and a significance value of 0.000, and a regression coefficient of 0.493.; (2) work ethic has a positive effect on the performance of private high school teachers in Metro City. This is evidenced by the beta coefficient (β) of 0.352 and the significance value of $p = 0.000$; This shows that work ethic has a positive effect on the performance of private high school teachers in Metro City. The regression coefficient value is 0.352.

Keywords: Online Learning Media Technology, Work Ethic, Performance

**PENGARUH SIKAP PADA TEKNOLOGI MEDIA PEMBELAJARAN
DARING DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA DI MASA
PANDEMI COVID-19**

Oleh

Alvin Setiawan

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

2023

Judul Skripsi : **Pengaruh Sikap Pada Teknologi Media Pembelajaran
Daring Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Di Masa
Pandemi Covid-19**

Nama Mahasiswa : **Alvin Setiawan**

NPM : 1811011064

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP 196807082002121003

MENGETAHUI

Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, SE., M.Si.

NIP 196001051986031005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji

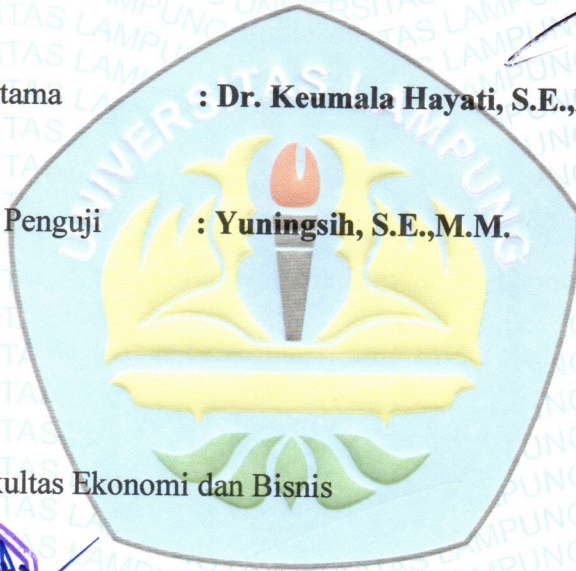
: **Dr. Ribhan, S.E.,M.Si.**

Penguji Utama

: **Dr. Keumala Hayati, S.E.,M.Si.**

Sekretaris Penguji

: **Yuningsih, S.E.,M.M.**



.....
[Handwritten signature]
.....
[Handwritten signature]
.....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si

NIP. 19660621 199003 1003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 7 Februari 2023

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Dengan ini saya selaku penulis menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul ” **PENGARUH SIKAP PADA TEKNOLOGI MEDIA PEMBELAJARAN DARING DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA DI MASA PANDEMI COVID-19**” adalah karya yang saya tulis sendiri dan tidak adanya penjiplakan atas karya penulis lain.
2. Hak kekayaan intelektual atas karya ini sepenuhnya diserahkan kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran, saya bersedia menerima akibat dan sanksi yang diberikan berdasarkan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung

Yang Menyatakan



Alvin Setiawan
NPM : 1811011064

RIWAYAT HIDUP

Alvin Setiawan dilahirkan pada tanggal 23 Juni 2000 di Kota Metro, Lampung. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Budiyanto dan Ibu Lina.

Penulis menempuh pendidikan Taman kanak-kanak (TK) di TK PKK 2 Yosodadi dan selesai pada tahun 2006. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) penulis tempuh di SD Xaverius Metro dan selesai pada tahun 2012. Sekolah Menengah Pertama (SMP) penulis tempuh di SMP Kristen 1 Metro dan selesai pada tahun 2015, kemudian penulis melanjutkan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Kristen 1 Metro dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun yang sama yaitu 2018 penulis diterima di Universitas Lampung sebagai mahasiswa S1 Manajemen Universitas Lampung dan mengambil konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

MOTTO

-Sic Parvis Magna-

(Sir Francis Drake)

“Untuk semua yang telah terjadi , TERIMA KASIH. Untuk semua yang terjadi.
Baiklah. All is Well”

(Ajahn Brahm)

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis ucapkan kepada Sanghyang Adi Buddha karena berkah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan kepada :

Papa dan Mama tercinta yang telah merawat, membesarkan, menyokong dan mendoakan semua yang baik untuku hingga saat ini.

Kakak ku tercinta Ko Aldi Setiawan yang telah mendukung dan menemaniku sedari kecil.

SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kepada Sanghyang Adi Buddha karena atas berkah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sripsi dengan judul “Pengaruh Sikap Pada Teknologi Media Pembelajaran Daring Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Di Masa Pandemi Covid-19” adalah sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Nairobi, S.E.,M.Si.**, selaku Dekan FEB Universitas Lampung beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan sripsi ini.
2. Bapak **Aripin Ahmad, S.E.,M.Si.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan sripsi ini.
3. Bapak **Dr. Ribhan, S.E.,M.Si.**,selaku Sekertaris Jurusan Manajemen sekaligus Dosen pembimbing yang telah membantu memberikan arahan dan masukan dengan penuh kesabaran dan bijaksana demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
4. Ibu **Dr. Keumala Hayati, S.E.,M.Si.**, selaku Dosen Penguji I yang telah membantu memberikan arahan dan masukan dengan penuh kesabaran dan bijaksana demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
5. Ibu **Yuningsih, S.E.,M.M.**, selaku Dosen Penguji II yang telah membantu memberikan arahan dan masukan dengan penuh kesabaran dan bijaksana demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lampung yang telah berbagi dan mengajarkan banyak ilmu terkait pendidikan manajemen kepada penulis.

7. SMA Kristen 1 Metro, SMA Yos Sudarso Metro, SMA Kartikatama Metro, dan SMA Muhammadiyah 2 Metro yang telah bersedia memberikan izin penulis melakukan penelitian.
8. Almamater Universitas Lampung yang memberikan banyak pengajaran dan pengalaman.
9. Papaku tercinta **Budiyanto**, Ibuku tercinta **Lina**, dan Kakakku tercinta **Aldi Setiawan**.
10. Teman-teman seperjuanganku seluruh mahasiswa program studi S1 Manajemen angkatan 2018 yang membatu dan memberikan semangat seta masukan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman UKM-U Buddha Universitas Lampung yang telah memberikan banyak pengalaman dan dukungan.
12. Teman-temanku terkasih **Veina Legista, Angga Okitesvara, Aldo Wibowo Salim, Okky Juanda, Yohanes Agustinus Ryadi, dan Paulus Geong Kriswidiyanto**, yang telah memberikan semangat dan dukungan.
13. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga dukungan serta kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan kebaikan dari Tuhan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan demi kesempurnaan penelitian ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Program Studi Manajemen. Saddhu.

Bandar Lampung

Penulis

Alvin Setiawan

NPM.1811011064

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	6
2.1. Teknologi Informasi Komunikasi.....	6
2.1.1. Pengertian Teknologi Informasi Komunikasi.....	6
2.1.2. Indikator Terknologi Informasi dan Komunikasi	7
2.1.3. Fungsi Teknologi Informasi Komunikasi	7
2.2. Etos Kerja	8
2.2.1. Pengertian Etos Kerja	8
2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	9
2.2.3. Indikator Etos Kerja.....	9
2.3. Kinerja	10
2.3.1. Pengertian Kinerja	10
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.3.3. Indikator Kinerja.....	12
2.4. Penelitian Terdahulu	12

2.5. Kerangka Pemikira	14
2.6. Perumusan Hipotesis	15
III. METODE PENELITIAN	17
3.1. Jenis Penelitian	17
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	17
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	18
3.3.1. Populasi Penelitian.....	18
3.3.2. Sampel Penelitian	18
3.4. Definisi Operasional Variabel	19
3.5. Sumber Data	20
3.5.1. Data Primer	20
3.5.2. Data Sekunder.....	21
3.6. Teknik Pengumpulan Data	21
3.6.1. Kuisisioner.....	21
3.7. Teknik Pengujian Instrumen.....	22
3.7.1. Uji Validitas	22
3.7.2. Uji Reliabilitas	23
3.7.3 Uji Normalitas.....	23
3.8. Uji Hipotesis	24
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	24
3.8.2. Uji T.....	25
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
4.1. Hasil Distribusi Responden	26
4.2. Deskripsi Data	26
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	27
4.3. Hasil Uji Persyaratan Instrumen	28
4.3.1 Hasil Uji Validitas	28
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	30
4.3.3. Hasil Uji Normalitas	31

4.4. Deskripsi Pernyataan Responden Pada Variabel Penelitian	32
4.4.1. Analisis Pernyataan Responden Variabel Sikap Pada Teknologi Media Pembelajaran Daring (X1)	33
4.4.2. Analisis Pernyataan Responden Variabel Etos Kerja	34
4.4.3. Analisis Pernyataan Responden Variabel Kinerja Guru	35
4.5. Hasil Pengujian Hipotesis	36
4.5.1. Hasil Uji Analisis Linear Berganda	36
4.5.2. Hasil Uji t	38
4.6. Pembahasan	38
4.6.1. Pengaruh Sikap Pada Teknologi Media Pembelajaran Daring Terhadap Kinerja	39
4.6.2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja	40
V. KESIMPULAN DAN SARAN	42
5.1. Kesimpulan	42
5.2. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN	48

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Halaman
1.1. Daftar Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Metro	4
2.1. Penelitian Terdahulu	13
3.1. Tabel Definisi Operasional	19
3.2. Pengukuran Skala Likert	22
4.1. Jumlah Sample Yang Berkumpul.....	26
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	27
4.3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	27
4.4. Responden berdasarkan asal sekolah	28
4.5. Hasil uji validitas sikap pada teknologi media pembelajaran daring	29
4.6. Hasil uji validitas variabel etos kerja	29
4.7. Hasil uji Validitas Variabel kinerja.....	30
4.8. Implementasi korelasi nilai r indeks alpha.....	30
4.9. Hasil Uji Reliabilitas	31
4.10. Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test</i>	32
4.11. Distribusi Jawaban Responden Tentang Sikap Pada Teknologi Media Pembelajaran Daring.....	33
4.12. Distribusi Jawaban Responden Tentang Etos Kerja	34
4.13. Distribusi Jawaban Responden Tentang Etos Kerja	35
4.14. Uji Regresi Linear Berganda Sikap Pada Teknologi Media Pembelajaran Daring.....	37

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1	15

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Angket Uji Coba Instrumen	49
2 Tabulasi Data Responden.....	52
3 Hasil Uji Validitas Sikap Pada Teknologi Media Pembelajaran Daring (X1)...	57
4 Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X2)	58
5 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	59
6 Hasil Uji Reliabilitas Sikap Pada Teknologi Media Pembelajaran Daring (X1).....	62
7 Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja (X2)	62
8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	62
9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Wabah pandemi virus corona meningkatkan kesenjangan di sektor pendidikan secara global. Meskipun Pandemi virus corona adalah hal baru, tetapi sudah memiliki efek berbahaya bagi umat manusia. Wabah COVID-19 telah menciptakan gangguan pendidikan, dan masalah kesehatan global yang terbukti sangat sulit dikelola oleh sistem kesehatan global. Menurut pemantauan UNESCO, lebih dari 100 negara telah menerapkan penutupan nasional, berdampak pada hampir 90% populasi pelajar dunia (UNESCO, *COVID-19 Educational Disruption and Response*, 2020). Penutupan sekolah tersebut merupakan tanggapan terhadap COVID-19 yang telah membentuk sistem pembelajaran baru yaitu pembelajaran berbasis teknologi informasi komunikasi (Karp & McGowan, 2020). Pelaksanaan pembelajaran digital berbasis daring memberikan tantangan tersendiri bagi pelaku pendidikan, seperti pendidik, peserta didik, wali murid dan institusi pendidikan. Tuntutan kebutuhan membuat pelaku pendidikan dapat mengenali media online yang mendukung sebagai pengganti pendidikan di kelas secara langsung, tanpa kurangi mutu modul pendidikan serta sasaran pencapaian dalam pembelajaran (Ashabul Khafi, 2020).

Menurut Siahaan dkk (2020) pendidik memiliki peran yang sangat besar, selain menjadi fasilitator dalam pembelajaran siswa, juga membimbing dan mengarahkan peserta didik agar menjadi manusia yang berwawasan luas baik ilmu agama pengetahuan, kecerdasan, kecakapan hidup, keterampilan, akhlak mulia, dan kepribadian yang baik serta dapat membangun diri menjadi lebih baik dari sebelumnya dan memiliki tanggung jawab besar dalam membangun bangsa. Teknologi media pembelajaran daring merupakan suatu kebutuhan guna mutu

belajar/ mengajar, peningkatan produktivitas/ efisiensi dan akses, peningkatan sikap belajar yang positif, pengembangan profesional dan adanya peningkatan profil/ pengenalan, dengan demikian diharapkan sekolah mengalami perubahan-perubahan yang sesuai dengan tuntutan global (Rogantina, 2017). Penguasaan dan pemanfaatan teknologi media pembelajaran daring secara maksimal akan sangat membantu peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran yang memberikan kontribusi terhadap perubahan prestasi siswa (Baser dan Durmus, 2010).

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan prestasi kerja actual performance, yaitu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja merupakan wujud dari tingkat keberhasilan suatu program kegiatan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi yang dilaksanakan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu jika terdapat kinerja yang tidak efektif pada setiap tingkatan harus dipandang sebagai suatu isyarat bagi manajemen untuk melakukan koreksi terhadap setiap elemen organisasi serta keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 75) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang adalah (a) kualitas kerja yaitu seberapa baik seseorang mengerjakan tugasnya, (b) kuantitas yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya dan hasil yang dikerjakan, (c) pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan dan (d) tanggung jawab terhadap pekerjaan yang merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sementara implementasi *e-learning* tidak selalu lancar dan efektif. Selama pandemi COVID-19, sekolah diwajibkan menerapkan *e-learning*, sehingga sekolah yang memiliki pengalaman terbatas atau tidak memiliki persiapan terhadap penerapan *e-learning* dan sekolah yang belum menyiapkan media pelaksanaan *e-learning* akan mengalami kesulitan, terutama ketika guru tidak mengerti cara menggunakan teknologi informasi komunikasi berupa aplikasi online (Zaharah & Kirilova, 2020). Menurut Agus Purwanto, dkk (2020), salah satu kelemahan sistem

daring adalah guru bisa kehilangan motivasi pekerjaan dan penyebabnya cukup beragam, misalnya suasana kerja yang tidak diharapkan, suasana rumah tidak seperti kantor, terganggu oleh media sosial dan hiburan lainnya, dan sebagainya yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga hal tersebut mengakibatkan kinerja dari guru menurun.

Menurut (Husni, 2020) rendahnya kinerja guru diduga karena rendahnya etos kerja guru, hal ini terlihat dari beberapa fenomena (1) guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, (2) masih terdapat sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan peserta didik dan kepentingan sekolah, (3) Kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran, (4) sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah". Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saleha (2016) membuktikan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawai, maka dari itu seorang guru harus memiliki karakter individu dengan etos kerja yang tinggi. Karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut Darodjat yaitu: (1). Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu; (2). Memiliki orientasi kemasa depan; (3). Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja; (4). Kerja keras serta menghargai waktu; (5). Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab; (6). Hemat dan sederhana. (7). Tekun dan ulet. (Darodjat, 2015). Sementara bagi Individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya yaitu; (1). Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri; (2). Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia; (3). Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan; (4). Senada dengan pernyataan Salamun, dkk, yang menyebutkan bahwa kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup (Salamun dkk., 1995) sehingga hal tersebut membuat hasil kerja dari individu tersebut tidak maksimal bahkan cenderung buruk. Kemampuan guru dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang, serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada

kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Sikap dan pandangan tersebut akan memberikan penilaian terhadap kinerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja asal. Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Suparman Hi Lawu, dkk (2019), menunjukkan bahwa hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan kuat. Penelitian sebelumnya yang juga dilakukan oleh Achmad Faisal A. Sapada, dkk (2017) juga menunjukkan bahwa Etos kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Terdapat beberapa sekolah swasta yang telah terdata, mengutip dari <https://referensi.data.kemdikbud.go.id> (Kamis 13 Januari, Pukul 22.30), terdapat beberapa SMA Swasta tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1. Daftar Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Metro

No	Nama Satuan Pendidikan	Alamat	Kelurahan
1	Sma Islam Al Abror Metro	Jl. Wolter Mongonsidi	Yosomulyo
2	Smas Maarif 1 Metro	Jl. Mr Gele Harun 15 Kauman	Metro
3	Smas Muhammadiyah 2 Metro	Jl. Kh. Ahmad Dahlan No.1	Imopuro
4	Smas Katikatama Metro	Jl. Kapten Tendean	Margorejo
5	Sma Islam Darul Muttaqin	Jl. Al Mutaqin Ii	Mulyojati
6	Smas Kristen 1 Metro	Jl. Flores No.21	Ganjarasri
7	Smas Muhammadiyah 1 Metro	Jl. Khairbras No.65	Ganjarasri
8	Sma Taruna Gajah Mada	Jl. Jend Sudirman	Ganjaragung
9	Smas Tmi Roudlatul Qur'an	Jl. Mukti Praja	Mulyojati
10	Smas 1 Teladan	Jl. Tongkol No.48	Yosorejo
11	Smas Yos Sudarso	Jl. Gunug Lawu	Yosorejo

Sumber : <https://referensi.data.kemdikbud.go.id>

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah variabel sikap pada teknologi media pembelajaran daring dan etos kerja dapat memengaruhi kinerja pada masa pandemi Covid-19 dan melakukan penelitian

lebih lanjut mengenai “Pengaruh Sikap Pada Teknologi Media Pembelajaran Daring dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Di Masa Pandemi Covid-19”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah sikap pada teknologi media pembelajaran daring berpengaruh pada kinerja di masa pandemi Covid-19?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja di masa pandemi Covid-19?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap pada teknologi media pembelajaran daring terhadap kinerja di masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja selama di pandemi Covid-19.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai evaluasi dan masukan dalam pemecahan masalah terutama yang berkaitan dengan kinerja guru selama masa pandemi.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berharga pada perkembangan ilmu pendidikan, terutama yang berkaitan dengan kinerja guru selama masa pandemi.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Teknologi Informasi Komunikasi

2.1.1. Pengertian Teknologi Informasi Komunikasi

Menurut Rusman, dkk (2011:74) Teknologi Informasi Komunikasi mempunyai pengertian dua aspek, yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Teknologi Informasi, mempunyai pengertian luas yang meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi. Teknologi Komunikasi mempunyai pengertian segala hal yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dan perangkat yang satu ke lainnya. Teknologi Informasi dan Komunikasi adalah suatu padanan yang tidak terpisahkan yang mengandung pengertian luas tentang segala aspek yang berkaitan dengan pemrosesan, manipulasi pengelolaan, dan transfer/pemindahan informasi antarmedia menggunakan teknologi tertentu.

Menurut Bambang Warsita (2008:135) teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna.

Berdasarkan pernyataan para ahli mengenai pengertian teknologi informasi komunikasi tersebut yaitu suatu sistem serta metode untuk memperoleh mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan dan menyampaikan informasi dan data secara bermakna.

2.1.2. Indikator Teknologi Informasi dan Komunikasi

Menurut M. Suyanto (dalam Irsal 2019) indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Perangkat keras komputer (*Hardware*)

Merupakan sistem informasi terdiri atas masukan dan keluaran. Sebagai unit penyimpanan berkas dan sebagainya, peralatan, penyiapan data dan terminal masukan dan keluaran.

2. Perangkat lunak komputer (*Software*)

Merupakan sistem perangkat lunak yang dikembangkan guna mendukung distribusi data dan informasi seperti sistem pengoperasian. Telah dikembangkan juga beberapa metode dan aplikasi dan sistem yang berbasis komputer untuk memenuhi kebutuhan pengguna.

3. Jaringan dan komunikasi

Merupakan sebuah sistem yang mampu menghubungkan dan menggabungkan beberapa titik komunikasi menjadi satu kesatuan yang mampu berinteraksi antara satu dengan lainnya.

4. *Database*

Merupakan wadah atau berkas yang berisikan program dan data dibuktikan dengan adanya media penyimpanan fisik dari proses penggunaan sistem.

5. Personalia Teknologi Informasi

Merupakan adanya operator komputer, analisis sistem, pembuatan program personalia penyiapan data, pemimpin sistem informasi

2.1.3. Fungsi Teknologi Informasi Komunikasi

Peran dan fungsi teknologi informasi dalam konteks yang lebih luas, yaitu dalam manajemen dunia pendidikan, berdasar studi tentang tujuan pemanfaatan TI di dunia pendidikan terkemuka di Amerika, Alavi dan Gallupe (2003: 87) menemukan beberapa tujuan pemanfaatan TI, yaitu :

- memperbaiki competitive positioning
- meningkatkan brand image
- meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran
- meningkatkan kepuasan siswa
- meningkatkan pendapatan
- memperluas basis siswa
- meningkatkan kualitas pelayanan
- mengurangi biaya operasi
- mengembangkan produk dan layanan baru

Oleh karena, tidak mengherankan jika saat ini banyak institusi pendidikan di Indonesia yang berlomba-lomba berinvestasi dalam bidang TI untuk memenangkan persaingan yang semakin ketat. Maka dari itu untuk memenangkan pendidikan yang bermutu maka disolusikan untuk memposisikan institusi pendidikan pada sel satu yaitu lingkungan peluang yang menguntungkan dan kekuatan internal yang kuat.

2.2. Etos Kerja

2.2.1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:55), menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Menurut Webber dalam Suseno (2002:64), pengertian Etos menurut Webber adalah keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau sebuah lembaga (*guiding belief or a person, group or institution*).

Berdasarkan pengertian dari para ahli berikut, penulis menyimpulkan etos kerja adalah perilaku kerja positif yang berfungsi sebagai acuan terhadap perilaku individu maupun kelompok kerja dalam suatu organisasi atau lembaga agar hasil kerja yang dicapai dapat optimal.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Darwish A. Yuosef Jurnal Managerial Psychology (2000) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu : 1. Kerja keras. 2. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan. 3. Kreativitas selama bekerja. 4. Kerja sama serta persaingan di tempat kerja. 5. Ketepatan waktu dalam bekerja. 6. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (*fraud*). Lebih lanjut, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang.

2.2.3. Indikator Etos Kerja

Salamun dkk. (1995) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

a. Kerja keras

Kerja keras adalah sikap di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

e. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

f. Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Payaman Simanjuntak (2005:1) Mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan teori-teori yang diketahui diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas oleh karyawan baik kelompok maupun individu melalui aspek-aspek tertentu sesuai tanggung jawabnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu penting bagi karyawan untuk menjaga kinerja agar tetap stabil dan bahkan meningkat, guna memberikan hasil yang baik bagi organisasi atau perusahaan.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016 : 67), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the right man on the job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang meggerakan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental yang mendorong diri seorang pegawai utnuk berusaha mencapai prsetasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap secara mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan diacapai.

2.3.3. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berperan penting dalam penelitian ini, sebagai pijakan dan acuan dalam penelitian. Fungsi dari penelitian terdahulu untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu dan memperoleh gambaran terhadap topik penelitian yang dibahas. Penelitian terdahulu yang relevan pada penelitian ini penulis sajikan dalam tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muqorobin Nendy Akbar Rozaq Rais (2020)	<i>Analysis of the Role of Information Systems Technology in Lecture Learning during the Corona Virus Pandemic</i>	Teknologi Pembelajaran Kuliah di Masa Virus Corona Pandemi, itu menunjukkan bahwa peran sistem informasi teknologi berupa <i>Google Classroom & Google Meet</i> adalah solusi utama dalam proses pembelajaran online.
2	Achmad Faisal A. Sapada, dkk. (2017)	<i>The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance</i>	Etos kerja yang ditunjukkan pegawai dalam praktek terbukti meningkatkan kepuasan pegawai, tetapi pada kausalitas yang lain ditunjukkan hasil bahwa Etos Kerja tidak dapat meningkatkan kinerja.
3	Suparman Hi Lawu, dkk. (2019)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur	Hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan kuat. Berdasarkan persamaan regresi linier, diketahui yang merupakan etos kerja sebesar 0,711 menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan.
4	Saliha (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5	Agus Purwanto, dkk. (2020)	<i>Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic : An Exploratory Study</i>	WFH punya kelebihan dan kekurangan bagi guru, kedua belah pihak harus lebih memahami tentang kondisi yang terjadi, sekaligus memberikan yang terbaik kemungkinan kinerja, meskipun mereka bekerja di tempat yang berbeda.
6	Patoni (2020)	Pengaruh Leader Member Exchange, Dan Keahlian Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kabupaten Purwakarta	Secara parsial keahlian teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Purwakarta.

2.5. Kerangka Pemikiran

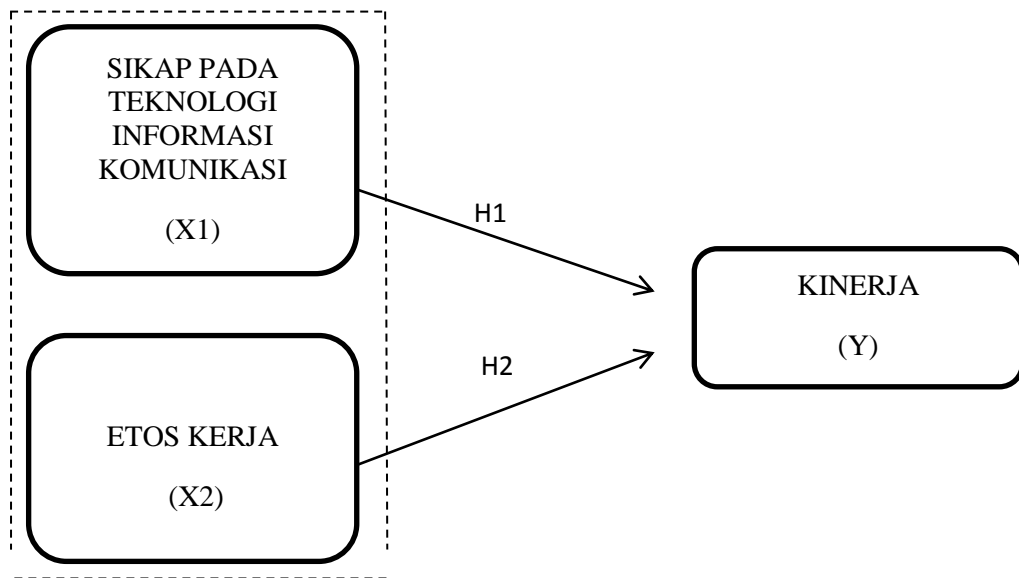
Etos kerja merupakan perilaku kerja positif yang berfungsi sebagai acuan terhadap perilaku individu maupun kelompok kerja dalam suatu organisasi atau lembaga agar hasil kerja yang dicapai dapat optimal.

Etos kerja yang tinggi menjadi suatu prasyarat yang harus ditumbuhkan dalam diri individu, khususnya pada saat berada di tempat kerja. Dengan penanaman akan kebutuhan etos kerja yang tinggi akan menciptakan individu yang kompeten dan bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi serta mengikis perilaku buruk dimana individu bekerja secara kurang hati-hati. Kesadaran individu akan pentingnya etos kerja tersebut, akan menghasilkan peningkatan kinerja yang baik, kemudian tujuan organisasi akan tercapai secara optimal.

Pada masa pandemi covid 19 seperti ini, dunia pendidikan mengalami tantangan baru terutama para guru yang harus beradaptasi untuk menguasai teknologi informasi komunikasi dengan tujuan menunjang proses pembelajaran yang harus dilakukan secara daring sesuai aturan pemerintah Indonesia. Sikap

pada teknologi informasi komunikasi tersebut yang akan mencerminkan kinerja dari seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya saat ini.

Secara umum keterkaitan antara etos kerja dan sikap pada teknologi informasi komunikasi terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2.6. Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009), Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Dikarenakan hipotesis masih merupakan hasil sementara yang dapat benar dan salah, maka dari itu perlu diuji kebenarannya.

Penelitian sebelumnya mengenai teknologi media pembelajaran yang dilakukan oleh Muroqbin (2020) menyampaikan bahwa Teknologi media pembelajaran di masa pandemii, berupa *Google Classroom & Google Meet* dan media pembelajaran lain memiliki peran besar dalam pelaksanaan pembelajaran

daring sebagai solusi utama dalam proses pembelajaran daring sehingga kinerja dari guru dapat terjaga meskipun dalam kondisi pandemi.

Terdapat beberapa penelitian mengenai etos kerja, yang salah satunya dilakukan oleh Saleha (2016) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Penelitian tersebut membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Hal terjadi pada pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah, karena pekerjaan teknis dilapangan lebih banyak, maka etos kerja sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi dilapangan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hi Lawu, dkk (2019), menunjukkan bahwa hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan kuat.

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Sikap Pada Teknologi Informasi Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

H2 : Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif dengan jenis penelitian *causal comparative research*, yaitu memperhatikan keterkaitan sebab dan akibat dari dua variabel atau lebih (Sandu dan Ali 2015:100). Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif merupakan penelitian dengan tujuan menguji suatu teori dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang kemudian diukur dengan data berupa angka dan dianalisis dengan prosedur statistik (Creswell, 2016:5). Cara pandang penelitian secara kuantitatif ini menerapkan *positivisme*, yaitu penelitian diawali dengan adanya teori yang diambil, kemudian mencari dan mengumpulkan data guna membantah atau mendukung teori tersebut (Creswell, 2016:5). Dalam penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan antara variabel independen atau berpengaruh (X) yaitu Sikap Terhadap Teknologi Informasi dan Komunikasi dan Etos Kerja, terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu Kinerja.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

- a. Tempat penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di 4 sekolah menengah atas yang berada di Kota Metro yaitu SMA Kristen 1 Metro, SMA Yos Sudarso Metro, SMA Kartikatama Metro, dan SMA Muhammadiyah 2 Metro. Subyek penelitiannya adalah seluruh guru yang mengajar di 4 sekolah tersebut.
- b. Waktu Penelitian Penelitian ini mulai dilaksanakan pada 5 april 2022 hingga 5 mei 2022 yang meliputi penyusunan dan pengajuan proposal, mengajukan ijin penelitian, serta penyusunan instrument dan perangkat penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah sumber data keseluruhan objek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, serta peristiwa-peristiwa yang berguna untuk penelitian (Margono, 2004). Menurut sumber lain populasi juga merupakan sekumpulan orang atau suatu hal yang menarik untuk diteliti (Sekaran : 2003:265). Beberapa definisi populasi tersebut menjadi acuan bagi peneliti untuk memilih populasi yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini. Populasi yang akan dipilih peneliti untuk digunakan dalam penelitian adalah guru di sekolah menengah atas swasta yang berada di Kota Metro. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja dalam instansi tersebut, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

3.3.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik sebuah populasi, dan bersifat representatif dari populasinya (Sugiyono, 2017:81). Sekaran (2003:266) mengatakan sampel adalah bagian dari populasi, adanya sampel penelitian membantu peneliti untuk menarik kesimpulan yang kemudian dapat digeneralisasikan pada populasi yang akan diteliti. Penelitian ini mengambil sampel 4 sekolah swasta yang berada di Kota Metro secara acak dari kelurahan yang berbeda-beda. Berdasarkan pengambilan sampel tersebut dipilih 4 sekolah menengah atas swasta yang berada di Kota Metro yaitu SMA Kristen 1 Metro, SMA Yos Sudarso Metro, SMA Kartikatama Metro, dan SMA Muhammadiyah 2 Metro. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 101 responden, hal ini berdasarkan pendapat Sugiyanto (2011:91) bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Maka penentuan penentuan jumlah 100 sampel/responden ini sudah masuk dalam kriteria sehingga layak untuk diteliti.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini akan dijabarkan dalam definisi operasional, untuk memudahkan pengukuran. Definisi operasional dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut (Tabel 3.1) :

Tabel 3.1. Tabel Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Sikap Pada Teknologi Medai Pembelajaran Daring (X1)	Teknologi Informasi Komunikasi mempunyai pengertian dua aspek, yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Teknologi Informasi, mempunyai pengertian luas yang meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi. Teknologi Komunikasi mempunyai pengertian segala hal yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dan perangkat yang satu ke lainnya (Rusman, dkk (2011:74))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perangkat keras komputer (<i>Hardware</i>) 2. Perangkat lunak komputer (<i>Software</i>) 3. Jaringan dan komunikasi 4. <i>Database</i> Personalia Teknologi Informasi
Etos Kerja (X2)	Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral Sinamo (2011:55)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung jawab 5. Rajin 6. Tekun

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab

3.5. Sumber Data

3.5.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti mengenai variabel-variabel yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian, data primer dapat diperoleh peneliti melalui proses wawancara, pengamatan langsung atau pun dengan membagikan kuisisioner (Sekaran, 2013 : 219).

Pada penelitian ini data primer didapatkan melalui proses kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Dalam kuisisioner ini peneliti menyusun serangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang kemudian akan dijawab oleh responden . Pertimbangan dalam penggunaan metode kuisisioner dalam penelitian ini adalah :

- a. Metode kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang cukup sederhana dan efisien.
- b. Jawaban yang diberikan oleh responden relatif seragam, sehingga memudahkan peneliti dalam mengolah data.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner yang telah disusun oleh peneliti yang kemudian dibagikan kepada guru sekolah menengah atas swasta yang berada di Kota Metro.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui sumber lainnya yang telah ada sebelumnya atau biasa dikenal sebagai survei literatur. Data sekunder diperoleh dari sumber sekunder seperti arsip, publikasi, analisis industri oleh media, situs web internet dan sebagainya (Sekaran, 2013:219). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu mencari data yang berkaitan dengan variabel penelitian yang bersifat mendukung atau membantah keterkaitan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, data sekunder didapatkan dari berbagai macam sumber seperti: buku, jurnal, hasil riset dan informasi lainnya yang dianggap relevan dalam penelitian ini.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan metode yang bertujuan mengumpulkan data berupa rangkaian pertanyaan tertulis yang telah dirangkai oleh peneliti, yang kemudian diberikan kepada responden untuk memberikan tanggapan sesuai kondisi masing-masing responden. Pengisian kuisisioner bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dalam penelitian diukur (Sekaran, 2013:236).

Penelitian yang dilakukan mengadaptasi kuisisioner dari penelitian sebelumnya. Kuisisioner untuk variabel X1 yaitu Sikap Pada Teknologi Informasi Komunikasi mengadaptasi kuisisioner dari penelitian yang telah dilakukan oleh Abdulkafi Albirini (2004), yang terdapat 7 butir pertanyaan. Kuisisioner untuk variabel X2 yaitu Etos Kerja mengadaptasi kuisisioner dari penelitian yang telah dilakukan oleh Abbas J. Ali dan Abdullah Al-Owaidan, terdapat 6 butir pertanyaan. Kuisisioner untuk variabel Y yaitu Kinerja mengadaptasi kuisisioner berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Linda Koopmans, dkk, yang meliputi 5 pertanyaan.

Dalam kuisisioner akan diukur menggunakan skala untuk menilai jawaban kuisisioner dari responden dan kemudian dihitung menggunakan skor. Pada penelitian ini akan diukur menggunakan skala *likert/rating scale*.

Tabel 3.2. Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Skor	1	2	3	4	5

Sumber: *Uma Sekaran (2013)*.

3.7. Teknik Pengujian Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur terhadap istilah yang digunakan oleh penulis dan apa yang ditunjukkan oleh penulis (Sekaran, 2013:206). Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang telah terkumpul dengan data yang terjadi pada objek penelitian. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugyono, 2017:198).

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Sebaliknya suatu alat ukur yang kurang valid memiliki validitas rendah. Untuk melakukan uji validitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{V^2_t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2_b$ = jumlah varians butir

V^2_t = varians total

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Instrumen tersebut bisa dikatakan valid apabila validitas tinggi yaitu korelasi rhitung $>$ rtabel.
- b. Instrumen tersebut dikatakan tidak valid apabila rhitung $<$ rtabel

Pengujian validitas pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan SPSS, dengan cara menguji setiap item pernyataan dari masing-masing variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel (rhitung $>$ rtabel).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias, dan memastikan bahwa pengukuran tersebut konsisten sepanjang waktu dan di berbagai item dalam instrumen (Sekaran, 2013:203). Hasil penelitian yang reliabel, adalah hasil yang menunjukkan kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, apabila jawaban seorang responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel yang akan diuji menggunakan program SPSS. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, maka jawaban dari para responden pada kuisisioner sebagai alat pengukur dianggap reliabel.

3.7.3 Uji Normalitas

Penggunaan uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena data yang terdistribusi normal secara normal atau memenuhi normalitas data dianggap mampu mewakili populasi dalam menjawab dan menjelaskan suatu penelitian. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Sugiyono (2017:56), yaitu:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh sikap pada teknologi media pembelajaran daring dan etos kerja terhadap kinerja guru. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0.

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi berganda digunakan pada penelitian ini untuk membentuk prediksi nilai variabel dependent (Y) berdasarkan nilai variabel independent (X) (Sugiyono, 2017:305). Penggunaan teknik analisis ini berlaku pada penelitian yang memiliki variabel independent lebih dari satu dan memiliki variabel dependen satu (Ariawaty & Evita, 2018:28). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Sikap Pada Teknologi Informasi Komunikasi (X1) dan Etos Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) guru sekolah swasta di Kota Metro. Maka persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja)

σ = Konstanta persamaan regresi

X1 = Sikap Pada Teknologi Informasi Komunikasi

X2 = Etos Kerja

e = *Margin of Error*

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yaitu apabila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan. (Ghozali, 2011: 229).

3.8.2. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Sikap Pada Teknologi Media Pembelajaran Daring (X1) dan Etos Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja(Y) guru sekolah swasta di Kota Metro. Uji t-parsial dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2017:278):

$$t = \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t= Statistik t dengan derajat bebas n-1

n= banyaknya pengamatan

r = korelasi parsial yang ditemukan

Dengan dasar dalam pengujian yaitu:

1. Jika $t_{Hitung} < t_{Tabel}$ maka hipotesis tidak didukung.
2. Jika $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ maka hipotesis didukung.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian yang telah dilakukan memperoleh hasil koefisien beta (β) pada variabel sikap pada teknologi media pembelajaran daring sebesar 0,493 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, dan koefisien regresi sebesar 0,493, hal ini menunjukkan bahwa sikap pada teknologi media pembelajaran daring berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Metro. Guru Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Metro yang memiliki sikap pada teknologi media pembelajaran daring yang baik dapat dilihat dari bagaimana kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap munculnya sistem baru yang melibatkan teknologi media pembelajaran daring. Adanya kemampuan adaptasi yang baik dari guru dapat menuntun lancarnya proses pembelajaran antara guru dan murid, sehingga hambatan yang disebabkan oleh sistem pembelajaran baru yang diterapkan dapat diatasi, dan pada akhirnya kinerja guru dapat dipertahankan atau bahkan dapat ditingkatkan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,352 dan $p=0,000$; hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Metro. Nilai koefisien regresi sebesar 0,352 menunjukkan bahwa Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah etos kerja. Guru Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota metro yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku

yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Adanya sikap kerja keras akan membuka pandangan dan sikap bersungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

a. Bagi Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Metro

Sekolah yang merupakan instansi pendidikan diharapkan mampu untuk terus mendukung dan memberikan fasilitasi guru maupun murid sehingga dapat menjaga kualitas tenaga pendidik agar selalu mampu beradaptasi dalam perkembangan yang terjadi dalam dunia pendidikan Indonesia, sehingga tujuan serta visi dan misi sekolah juga dapat terpenuhi. Sekolah juga diharapkan dapat memberikan pelatihan rutin kedepannya kepada guru, agar tenaga pendidik selalu siap dalam menghadapi berbagai perubahan yang dapat terjadi dalam dunia pendidikan.

b. Bagi Guru

Guru sebagai tenaga pendidik diharapkan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai perubahan yang terjadi di masa yang akan datang sehingga kualitas guru dalam mendidik dan kinerja yang telah dibangun dapat tetap terjaga dan dipertahankan. Karena kualitas guru dalam mendidik muridnya akan sangat berpengaruh terhadap kualitas peserta didik yang dititipkan di sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abbas J. Ali, Abdullah Al- Owaihan, (2008) "Islamic work ethic: a critical review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 Issue: 1, pp.5-19.
- Abdulkafi Albirini. 2004. *Teachers attitudes toward information and communication technologies: the case of Syrian EFL teachers*, 373-398.
- Achmad Faisal A. Sapada, dkk. *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance*, 6(12). 28-36
- Agus Purwanto, Yoyok Cahyono, Masduki Asbari, Mochammad Palevi. (2020). *Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic : An Exploratory Study*, 29(5), 6235-6244.
- Alavi, M., dan Gallupe, R. B. (2003). *Using Information Technology in Learning: Case Studies in Business and Management Education Programs. Academy of Management Learning and Education*, 2(2), 139–153.
- Ali Muhson. (2005). *Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Diklat.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ariawaty, Rina N., & Evita, Siti N. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*. Bandung: PT. Bima Pratama Sejahtera.
- Ashabul Kahfi. 2020. *TANTANGAN DAN HARAPAN PEMBELAJARAN JARAK JAUH DI MASA PANDEMI COVID 19*, 3(2), 137-154.
- Assidiqi, M. H., & Sumarni, W. (2020). *Pemanfaatan Platform Digital dalam Pembelajaran Daring di masa Pandemi Covid-19*. Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES.
- Creswell, John W. 2016. *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran Edisi ke 4. Terjemahan oleh Fawaid & Pancasari*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia- . Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2011. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Husni, I. (2020). Hubungan etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 lubuk sikaping. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 341–346.
- Irsal Nurariansyah. 2019. *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Vriabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi. FEBI, Manajemen, UIN Alauddin, Makassar.
- Karp, P., & McGowan, M. (2020). Clear as mud: schools ask for online learning help as coronavirus policy confusion persists. *The Guardian*, 261-307
- Kemendikbud. Data Refrensi Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. <https://referensi.data.kemdikbud.go.id>, diakses pada Kamis 13 Januari, Pukul 22.30.
- Khasanah, Uswatun. (2004). *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Linda Koopmans dkk. 2014. *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*, Vol. 56(3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Tinton Rumbungan Octorend. (2015). “Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)”.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta :Rineka Cipta.
- Muqorobin, Nendy Akbar Rozaq Rais. (2020). Analysis of the Role of Information Systems Technology in Lecture Learning during the Corona Virus Pandemic, 1(2), 47-51.
- Mustafa Baser, Soner Durmus. (2010). The Effectiveness of Computer Supported Versus Real Laboratory Inquiry Learning Environments on the Understanding of Direct Current Electricity among Pre-Service Elementary School Teachers, 6(1), 47-61.

- Patoni. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange, Dan Keahlian Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kabupaten Purwakarta. 7(2), 52-61.
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Rogantina Meri, Andri. (2017). “Peran Dan Fungsi Teknologi Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran.” *Jurnal Ilmiah Research Sains* 3, no. 1 (2017): 122–29.
- Rusman. (2012). *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Jakarta: PT Grafindo.
- Salamun dkk. (2017). *Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Salamun, Sumardi, Sadilah, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah. (1995). *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203 ISSN: 2302-2019.
- Sekaran, Uma. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Siahaan, M. (2020). Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Dunia Pendidikan. *Jurnal Kajian Ilmiah (JKI)*, 20(1), 1–3.
- Sinamo, Jansen H. (2011). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Siyoto, Sandu, M. Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyanto (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, dan Riris Lestiowati. 2019. PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG PEMUDA JAKARTA TIMUR, 2(1), 51-60.
- Suseno, Franz Magnis. (2002). *Berfilsafat Dari Konteks*. Jakarta: Gramedia.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.

- UNESCO. (2020). *COVID-19 Educational Disruption and Response*. Geneva: UNESCO.
- Warsita, Bambang. (2008). *Teknologi Pembelajaran Landasan & Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- Yousef, Darwish A. 2000. Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-western Country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1).
- Zaharah, Z., & Kirilova, G. I. (2020). Impact of Corona Virus Outbreak Towards Teaching and Learning Activities in Indonesia. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 7(3).