

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN EFIKASI GURU TERHADAP KOMITMEN PROFESIONAL DIMODERASI BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH
(*Studi pada SMA Islam Sultan Agung Semarang*)

T a r n o

Program Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang
tarnosula3@gmail.com

Mohammad Fauzan

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
mohammadfauzan60@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of professional competence and teacher efficacy on professional commitment moderated school organizational culture on teachers of Sultan Agung 1, 2 and 3 Islamic High Schools Semarang.

The population in this study are teachers of Sultan Agung 1, 2 dan 3 Islamic Senior High School totaling 136 people. Research data is primary data obtained directly from respondents with a questionnaire. Data analysis method uses Moderation Regression Analisis (MRA) absolute difference model. The results show that professional competence does not have a positive effect on professional commitment. The efficacy of teachers has a positive effect on professional commitment. School organizational culture has a positive effect on professional commitment. School organizational culture does not moderate the influence of professional competence on professional commitment. School organizational culture does not moderate the effect of teacher efficacy on professional commitment.

Keywords: *professional competence, teacher efficacy, school organizational culture and professional commitment.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional dan efikasi guru terhadap komitmen profesional dimoderasi budaya organisasi sekolah pada guru SMA Islam Sultan Agung 1, 2 dan 3 Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA Islam Sultan Agung 1, 2 dan 3 yang berjumlah 136 orang. Data penelitian adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Moderation Regression Analisis* (MRA) model selisih mutlak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh positif terhadap komitmen profesional. Efikasi guru berpengaruh positif terhadap komitmen profesional. Budaya organisasi sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen profesional. Budaya organisasi sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen profesional. Budaya organisasi sekolah tidak memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen profesional.

Kata kunci : *Kompetensi profesional, efikasi guru, komitmen profesional.*

PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Agar dapat melaksanakan tugasnya, guru harus memiliki kompetensi profesional dan efikasi diri yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan komitmen profesionalnya.

Kepemilikan kompetensi profesional dan efikasi guru yang melekat dalam diri guru akan memperkuat keyakinan atas kapabilitasnya untuk

mampu mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang tepat dalam pencapaian melaksanakan tugasnya.

Berdasar review hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya temuan hasil penelitian yang berbeda, sehingga penelitian terkait pengaruh kompetensi profesional dan efikasi guru terhadap komitmen profesional masih perlu dilakukan penelitian.

Temuan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap komitmen profesional

guru (Tafqihan, 2014; Hasanati, 2016; Akram, 2015; Delima, 2015; Arifin, 2016). Sedangkan temuan peneliti lain menunjukkan hasil temuan yang berbeda yakni tidak ada pengaruh kompetensi profesional guru terhadap komitmen profesional guru (Shukla (2015)

Selanjutnya, penelitian tentang efikasi guru terhadap komitmen profesional guru yang diteliti oleh Ajay (2017); Hartati (2016) Boglera (2014); Gilbert (2015); Sina (2016) menunjukkan bahwa efikasi guru berpengaruh positif terhadap komitmen profesional. Hasil temuan penelitian lain justru berbeda yakni bahwa efikasi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen profesional guru (Amanulla, 2007)

Budaya organisasi sekolah yang menjadi pemaknaan bersama (*share meaning*) ikut berpengaruh terhadap perilaku guru di sekolah. Dalam penelitian ini budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi.

Mengacu masih terdapatnya temuan hasil penelitian yang berbeda tersebut, maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap komitmen profesional guru? (2) apakah efikasi guru berpengaruh terhadap komitmen profesional guru? (3) apakah budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap komitmen profesional guru? (4) apakah budaya organisasi sekolah memperkuat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap komitmen profesional? (5) apakah budaya organisasi sekolah memperkuat pengaruh efikasi guru terhadap komitmen profesional?

LANDASAN TEORI

Konsep Komitmen Profesional

Komitmen profesional guru merupakan cerminan dari komitmen individu melibatkan dan mengidentifikasi diri menerima nilai-nilai profesi guru dalam melaksanakan tugas profesionalitas kesehariannya. Komitmen profesional guru terkait dengan keinginan individu untuk tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab mendidik siswa mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran.

Guru yang memiliki komitmen profesional yang kuat akan selalu mengikuti perkembangan profesinya. Contoh berlangganan jurnal, menghadiri pertemuan profesional, dan berpartisipasi dalam asosiasi profesional

Menurut Meyer et al,1993) komitmen profesional merupakan keterikatan emosional individu terhadap profesinya yang didasarkan pada identifikasi pada nilai-nilai dan tujuan tujuan

profesi dan adanya satu keinginan membantu profesi mencapai tujuannya.

Selanjutnya Meyer et al,1993) membagi tiga dimensi dari variable komitmen profesional meliputi: (1) komitmen profesional afektif, (2) komitmen profesional berkelanjutan dan (3) komitmen profesional normative.

Komitmen profesional afektif (APC) merupakan komitmen keberpihakan pada profesi, keterlibatan pada profesi, dan ikatan emosional pada profesi. Komitmen profesional berkelanjutan (CPC) merupakan komitmen guru yang didasarkan pada pengakuan tentang besarnya biaya yang dikeluarkan jika meninggalkan profesinya. Sedangkan komitmen profesional normative (NPC) merupakan komitmen guru berkaitan dengan kewajiban terhadap profesinya.

Konsep Kompetensi Profesional Guru

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional mengacu pada kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan (Sanjaya, 2008)

Kompetensi profesional terkait dengan kemampuan guru dalam penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan serta memiliki kemampuan melakukan pengembangan materi ajar.

Indikator kompetensi profesional guru sebagai berikut:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri (Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007)

Konsep Efikasi Guru

Efikasi guru (*teacher's Self Efficacy*) adalah keyakinan diri atas kemampuannya untuk mengelola proses pembelajaran serta memotivasi siswa untuk pencapaian tujuan pembelajaran.

Menurut Skalvik & Skalvik, 2010 efikasi guru merupakan keyakinan atas kemampuan merencanakan, mengatur, mengembangkan

aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Efikasi guru memiliki tiga dimensi, yaitu:

- 1) Dimensi tingkat (*magnitude/level*), yakni berhubungan keyakinan seorang individu atas kesulitan yang dihadapi mampu mengatasinya.
2. Dimensi kekuatan (*strength*), berhubungan dengan tingkat kekuatan atau kelemahan atas keyakinannya individu .
3. Dimensi generalisasi (*generality*), berkaitan derajat tergeneralisasi harapan terhadap suatu situasi

Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan dengan organisasi yang lain. Perbedaan Sistem makna bersama menyebabkan setiap organisasi memiliki karakteristik yang unik yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins and Judge, 2009).

Penelitian ini menggunakan konsep budaya organisasi yang dikembangkan Cameron and Quinn (1999). Cameron and Quinn (1999). Mengukur dan mendiagnosis budaya organisasi berdasarkan model competing values framework.

Kerangka ini berdasarkan enam dimensi budaya organisasi dan empat tipe budaya dominan. Enam dimensi yaitu : (1) karakteristik dominan (2) kepemimpinan organisasi, (3) pengelolaan karyawan (4) perekat organisasi, (5) penekanan aspek strategis (6) kriteria kesuksesan.

Selanjutnya Cameron and Quinn , 1999) 1999) membagi empat tipe budaya dominan yaitu: (1) budaya klan, (2) budaya adhokrasi, (3) budaya hirarki, dan (4) budaya pasar

Keempat tipe budaya dominan sebagai berikut :

(1) Budaya klan (*Clan Culture*)

Budaya klan adalah suatu tempat sekolah yang memiliki atmosfer kerjasama yang bersahabat seperti layaknya sebuah keluarga besar dimana orang saling berbagi tentang banyak hal. Para pemimpin sebagai mentor. Perekat organisasi adalah loyalitas dan tradisi. Organisasi memberi nilai tinggi pada kerja tim, kesepakatan dan kerjasama.

(2) Budaya Adhokrasi (*Adhocracy Culture*)

Budaya adhokrasi memiliki dinamika tinggi, berjiwa kewirausahaan dan kreatif. Pemimpinnya sebagai pembaharu dan pengambil resiko. Pemersatu organisasi adalah komitmen terhadap eksperimentasi dan inovasi

(3) Budaya Pasar (*Market Culture*)

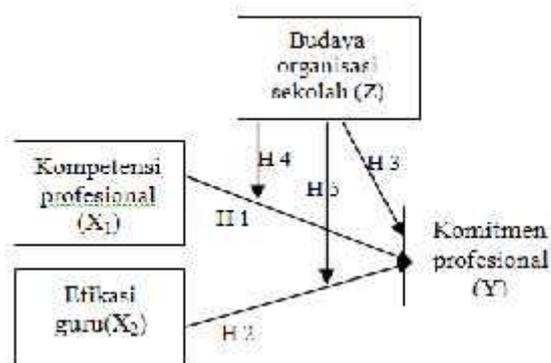
Budaya pasar berorientasi pada hasil dan perhatian utamanya adalah bagaimana agar pekerjaan tuntas. Para pimpinannya sebagai pengemudi , produser dan competitor.

(4) Budaya Hirarki (*Hierarchy Culture*)

Budaya hirarki berpola biroktis, dalam arti sangat formal, serta tertata dan bekerja mengikuti procedural. Para pemimpinnya bangga sebagai kordinator yang dan menekan efisiensi. Sukses dirumuskan ukuran yang diandalkan, biaya murah dan penjadwalan yang tepat.

Model penelitian

Penelitian ini menggunakan model quasi moderasi.



Gambar 1. Model penelitian

Dari gambar 1. Dapat dilihat bahwa kompetensi profesional (X_1) berpengaruh terhadap komitmen profesional (Y), Efikasi guru (X_2) berpengaruh terhadap komitmen profesional (Y), Budaya organisasi sekolah (Z) berpengaruh terhadap komitmen profesional (Y), Budaya organisasi sekolah (Z) memoderasi pengaruh kompetensi profesional (X_1) terhadap komitmen profesional (Y) dan Budaya organisasi sekolah (Z) memoderasi pengaruh efikasi guru (X_2) terhadap komitmen profesional (Y)

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Komitmen Profesional

Guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi akan mempengaruhi komitmen profesionalnya, sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Guru harus memiliki kemampuan dalam penguasaan materi, standar kompetensi, pengembangan keprofesionalan dan penguasaan teknologi informasi agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab . Guru yang memiliki

komitmen profesional akan mempengaruhi proses pembelajaran di kelas menjadi lebih baik, dan berusaha untuk membangun minat dan motivasi belajar siswanya.

Hasil kajian penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh positif terhadap komitmen profesional (Tafqihan, 2014; Hasanati, 2016; Akram, 2015; Delima, 2015; Arifin, 2016).

Berdasarkan temuan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap komitmen profesional guru

Pengaruh Efikasi guru terhadap Komitmen Profesional

Menurut Bandura (1986) efikasi guru merupakan keyakinan diri guru atas kapabilitas dirinya untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi suatu tugas pengajaran dan kependidikan. Guru dengan efikasi tinggi memiliki energi psikologis yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan pendidikan.

Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi sangat menguntungkan bagi peningkatan hasil belajar siswa karena memiliki energi psikologis yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan pendidikan. Peningkatan kualitas guru, pada (Nunn & Jants, 2009:600).

Guru dengan efikasi diri yang tinggi akan sangat mempengaruhi proses pembelajaran dan pengelolaan kelas sehingga muncul sikap responsive terhadap permasalahan yang muncul dan mampu berinovasi dalam mengembangkan kompetensi siswa. Dengan demikian guru akan merasa terikat dengan tugas dan kewajibannya untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efikasi guru berpengaruh positif terhadap komitmen profesional (Attiri, 2017; Hartati, 2016; Boglera, 2014; Gilbert, 2015; Sinan, 2016). Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen profesional guru

Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Komitmen Profesional

Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Dengan memiliki nilai dan keyakinan

yang sama, maka seluruh anggota memiliki persepsi yang sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi sekolah merupakan nilai-nilai, sikap, dan perilaku setiap anggota dalam suatu sekolah yang mencerminkan karakteristik sekolah tersebut yang dapat membedakan dengan sekolah lain. Dengan memiliki nilai dan keyakinan serta persepsi yang sama dari semua anggota organisasi sekolah maka guru akan merasa terikat dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi positif terhadap komitmen profesional (Abdulloh, 2006; Freddy *dkk* 2014; Hutabarat 2015; Florence, 2014; Shah 2012; Kadyschuk, 1997; Zeinab, 2016; Shukla, 2018). Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen profesional guru

Budaya Organisasi Sekolah Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Komitmen Profesional

Budaya organisasi merupakan suatu tatanan nilai, kebiasaan, ritual norma yang disepakati bersama yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain.

Budaya organisasi sekolah yang kuat dapat mendukung dan mendorong guru yang memiliki kompetensi profesional dapat meningkatkan komitmen profesionalnya .

Dengan demikian budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi. Untuk itulah diajukan hipotesis

H4 : Budaya organisasi memperkuat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap komitmen profesional,

Budaya organisasi memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen profesional

Efikasi guru mengacu pada keyakinan diri atas kapabilitasnya untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi tugasnya yang didukung budaya organisasi sekolah maka guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu meningkatkan komitmen profesionalnya.

Budaya organisasi sekolah yang berpola hirarki dengan karakteristik semua pekerjaan diatur secara formal prosedural, menekankan adanya pengembangan sumber daya manusia, membangun kepercayaan, keterbukaan, dan

partisipasi antar sesama guru. Dalam budaya hirarki, Kepala sekolah bersifat *mentoring* (penasehat yang bijak), *fasilitator* (pemfasilitasi) dan *nurturing* (pengasuhan). Di sekolah, kriteria sukses berdasar pada pengembangan sumberdaya manusia, kerjasama tim dan komitmen yang kuat dapat mendukung semakin meningkatnya komitmen profesional.

Dengan demikian dapat diajukan hipotesis:

H5 : Budaya organisasi memperkuat pengaruh efikasi guru terhadap komitmen profesional

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Islam Sultan Agung 1, 2 dan 3 yang berjumlah 136 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan skala Likert.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Data primer diperoleh dari responden. Penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif karena hasil penelitian lebih mengarah pada keinginan membuktikan pengaruh antar variabel satu dengan yang lain melalui perhitungan statistik.

Teknik Analisis

Pada penelitian ini menggunakan Analisis regresi moderasi tipe quasi dengan teknik selisih mutlak, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + b_4 |X_1 - Z| + b_5 |X_2 -$$

Z| Dimana:

Y = Komitmen profesional

X₁ = Kompetensi profesional

X₂ = Efikasi guru

Z = Budaya organisasional

Moderat 1 = |X₁ - Z|

Moderat 2 = |X₂ - Z|

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan uji hitungan validitas pada setiap item pertanyaan diperoleh nilai KMO sebagai berikut: variabel Kompetensi profesional

(X1) sebesar 0,770, Efikasi guru (X2) sebesar 0,901, Budaya organisasi sekolah (Z) sebesar 0,907, dan komitmen profesional (Y) sebesar 0,915. Nilai ini semua lebih besar dari 0,5 yang artinya kecukupan sampel sudah terpenuhi. Sedangkan dilihat dari *loading factor (component matrix)* semua variable dinyatakan valid karena memiliki nilai lebih dari 0,4 dan dapat digunakan untuk pengujian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *cronbach alpha* sebagai berikut: Kompetensi profesional (X1) 0,805, Efikasi guru (X2) 0,913, Budaya organisasi (Z) 0,918, dan Komitmen profesional (Y) 0,918. Karena semua variabel memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,7 maka semua item dari masing masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dan diperoleh nilai *asympt. sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 artinya data telah terdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas

Digunakan uji Glejser dengan hasil semua variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi hetero.

Uji kesesuaian Model (Uji F)

Hasil uji regresi pengaruh kompetensi profesional dan efikasi guru terhadap komitmen profesional di moderasi budaya organisasi sekolah menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 berarti model regresi dinyatakan layak atau memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,535 artinya 53,5 % perubahan dari variabel komitmen profesional dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional, efikasi guru, budaya organisasi sekolah serta hasil moderasi X1-Z dan moderasi X2-Z. Sedangkan sisanya sebesar 46,5 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Hipotesis	Beta	Sig.
H1: $X_1 \rightarrow Y$	0.159	0.087
H2: $X_2 \rightarrow Y$	0.329	0.001
H3: $Z \rightarrow Y$	0.379	0.000
H4: $X_1-Z \rightarrow Y$	-0.016	0.858
H5: $X_2-Z \rightarrow Y$	0.028	0.706

Berdasarkan tabel 1. dapat disusun persamaan regresi moderasi tipe quasi teknik selisih mutlak sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 |X_1 - Z| + \beta_5 |X_2 - Z|$$

$$Y = 0,159X_1 + 0,329X_2 + 0,379Z - 0,016|X_1 - Z| + 0,028 |X_2 - Z|$$

Hipotesis 1:

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap komitmen profesional ($\beta=0,159$; $\text{sig}=0,087 > 0,05$) maka hipotesis hipotesis 1 yang dirumuskan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional, ditolak.

Hipotesis 2 :

Efiksi guru terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesional ($\beta = 0,329$; $\text{sig} = 0,001 < 0,05$) maka hipotesis 2 yang dirumuskan bahwa efiksi guru berpengaruh positif terhadap komitmen profesional, diterima.

Hipotesis 3:

Budaya organisasi sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen profesional ($\beta=0,379$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$), maka hipotesis 3 yang dirumuskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen profesional, diterima.

Hipotesis 4 :

Budaya organisasi sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen profesional ($\beta= -0,016$; $\text{sig}=0,858 > 0,05$), maka hipotesis 4 yang dirumuskan bahwa budaya organisasi sekolah memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen profesional, ditolak.

Hipotesis 5 :

Budaya organisasi sekolah tidak memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen profesional ($\beta=0,028$; $\text{sig}=0,706 > 0,05$), maka hipotesis 5 yang dirumuskan bahwa budaya organisasi sekolah memperkuat pengaruh

efikasi guru terhadap komitmen profesional, ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen profesional guru

Berdasarkan temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap komitmen profesional guru. Artinya guru yang mempunyai kompetensi profesional yang tinggi tidak berpengaruh terhadap komitmen profesionalnya. Walaupun demikian, dalam penelitian ini rata-rata guru telah mempersepsikan dirinya memiliki kompetensi profesional yang tinggi (mean = 3,99) dan komitmen profesional yang tinggi pula (mean = 4,23).

Berdasarkan deskripsi responden faktor yang menjadi alasan hipotesis ini ditolak adalah : 1) di SMA Islam Sultan Agung terdapat guru-guru muda yang usianya kurang dari 25 tahun sebanyak 9% dan guru dengan usia 25 – 30 tahun sebanyak 17,3% dengan prosentase kumulatif sebesar 26,3%. Usia yang relative muda ini diduga berpengaruh terhadap kompetensi profesionalnya sebagai seorang guru. 2) terdapat guru dengan masa kerja kurang dari 5 tahun (24,1%) dan masa kerja 5-10 tahun (21.1 %) yang prosentase kumulatifnya mencapai 45%. Minimalnya masa kerja ini diduga berpengaruh terhadap rendahnya penguasaan materi ajar, konsep dan pengolahan materi ajar sesuai dengan perkembangan peserta didik.

Berdasarkan diskripsi variabel, faktor yang diduga menjadi alasan hipotesis ini ditolak adalah : (1) masih ada guru yang tingkat penguasaan materi, struktur dan konsep pelajaran yang diajarkan masih rendah (mean kurang dari 2,3) yang prosentase kumulatifnya mencapai 36,1%, yaitu pada kuesioner X 1.1. 2) masih ada guru yang kemampuan mengolah materi pelajaran secara kreatif sesuai perkembangan peserta didik masih rendah (mean kurang dari 2,3) yang prosentase kumulatifnya mencapai 15%, yaitu pada kuesioner X 1.7.

Temuan hasil penelitian mendukung temuan Shukla (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen profesional guru.

Pengaruh efikasi guru terhadap komitmen profesional guru

Berdasarkan temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi guru berpengaruh positif terhadap komitmen profesional guru. Hal

ini mengandung makna bahwa guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki komitmen profesional yang semakin meningkat.

Berdasarkan deskripsi variabel, menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan dirinya memiliki efikasi diri yang tinggi dalam mengelola, menyampaikan materi dan memotivasi siswa dalam belajar di kelas, dengan rata-rata pilihan jawaban *mean* =4,15. Efikasi guru merupakan keyakinan diri guru atas kapabilitas dirinya memiliki energi psikologis yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan pendidikan.

Berdasarkan deskripsi responden diketahui bahwa sebagian besar guru memiliki pengalaman mengajar di atas 10 tahun sebanyak 54,8 %. Lama kerja inilah yang mempengaruhi tingkat efikasinya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Attiri (2017); Hartati (2016); Boglera (2014); Gilbert (2015); Sinan (2016) yang menunjukkan bahwa efikasi guru berpengaruh positif terhadap komitmen profesional.

Pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap komitmen profesional guru

Berdasarkan temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen profesional guru. Hal ini mengandung makna bahwa semakin budaya organisasi sekolah yang sekarang tumbuh berpengaruh semakin meningkatnya komitmen profesional guru.

Berdasarkan deskripsi variabel, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,26 artinya rata-rata responden mempersepsikan bahwa budaya organisasi sekolah yang diterapkan Berbasis Islami dipandang cocok bagi seluruh warga sekolah.

Temuan Penelitian mendukung temuan hasil penelitian Abdulloh (2006); Freddy, *dkk* (2014); Hutabarat (2015); Florence (2014); Shah (2012); Kadyschuk (1997), Zeinab (2016); Shukla (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap komitmen profesional.

Budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen profesional guru

Berdasarkan temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen profesional guru.

Artinya Budaya organisasi sekolah yang yang sekarang sedang tumbuh tidak memoderasi pengaruh Kompetensi profesional terhadap Komitmen profesional guru.

Berdasarkan deskripsi responden faktor yang menjadi alasan hipotesis ini ditolak adalah: (1) di SMA Islam Sultan Agung terdapat guru-guru muda dengan prosentase kumulatif sebesar 26,3%. (2) terdapat guru dengan masa kerja 0-10 tahun yang prosentase kumulatifnya mencapai 45%.

Dengan adanya guru yang relative muda dan masa kerja yang relative belum lama, maka nilai-nilai budaya organisasi sekolah belum difahami dengan baik dan belum tertanam secara kuat di dalam diri guru tersebut.

Berdasarkan deskripsi variabel faktor yang diduga menjadi alasan hipotesis ini ditolak adalah : (1) masih ada guru yang persepsinya masih rendah (rata-rata skor jawaban di bawah 2,3) berkaitan dengan pernyataan tentang : sekolah adalah tempat yang sangat personal bagaikan sebuah keluarga besar dimana diantara mereka saling berbagi, dengan prosentase kumulatif mencapai 6,8%, mendefinisikan sukses berdasar pada efisiensi dan memandang penting penjadwalan yang lancar dengan prosentase kumulatif 2,3%. Faktor-faktor inilah yang diduga menyebabkan budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen profesional.

Budaya organisasi sekolah memoderasi pengaruh Efikasi guru terhadap komitmen profesional guru

Berdasarkan temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah tidak memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen profesional guru. Artinya Guru yang memiliki efikasi tinggi dengan budaya sekolah yang saat ini tumbuh ternyata belum mampu meningkatkan komitmen profesionalnya.

Berdasarkan diskripsi responden dan fakta empiris, faktor yang menjadi alasan hipotesis ini ditolak adalah : (1) terdapat guru-guru muda yang prosentase kumulatif sebesar 26,3%. (2) terdapat guru dengan masa kerja relative singkat yang prosentase kumulatifnya mencapai 45%. Dengan terdapatnya guru muda dan masa kerja yang relative belum lama bergabung di sekolah, sehingga mereka kurang memahami dan belum tertanam nilai-nilai budaya organisasi sekolah dengan baik.

Berdasarkan diskripsi variabel faktor yang diduga menjadi alasan hipotesis ini ditolak adalah :

(1) masih ada guru yang persepsinya tentang gaya manajemen dalam organisasi masih rendah (mean kurang dari 2,3) yang prosentase kumulatifnya mencapai 8%, yaitu pada kuesioner z.3. (2) masih ada guru yang persepsinya tentang perekat yang membuat organisasi sekolah solid masih rendah (mean kurang dari 2,3) yang prosentase kumulatifnya mencapai 8%, yaitu pada kuesioner z.4. (3) masih ada guru yang persepsinya tentang sekolah sebagai tempat personal bagaikan sebuah keluarga besar masih rendah (mean kurang dari 2,3) yang prosentase kumulatifnya mencapai 6,8%, yaitu pada kuesioner z.7. Faktor-faktor itulah yang diduga menjadi penyebab budaya organisasi sekolah tidak memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen profesional guru

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap komitmen profesional guru.
2. Efikasi guru berpengaruh positif terhadap komitmen profesional guru.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen profesional guru.
4. Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen profesional guru.
5. Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen profesional guru.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini antara lain terletak pada hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dengan nilai 0,535 artinya hanya 53.5 % kemampuan variabel independen (kompetensi profesional, efikasi guru, budaya organisasi serta hasil moderasi_1 dan moderasi_2 dalam menjelaskan setiap perubahan variabel dependen (komitmen profesional guru). Selibuhnya dipengaruhi factor lain diluar variable dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi profesional dan efikasi guru terhadap komitmen profesional guru dimoderasi budaya organisasi pada guru SMA Islam Sultan Agung 1, 2 dan 3, maka saya sarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah bersama yayasan perlu mencari upaya terobosan meningkatkan kompetensi profesional dan efikasi

2. Kepala sekolah perlu membangun Budaya organisasi sekolah sehingga dapat meningkatkan komitmen profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad dan Razak, 2007. *Komitmen Guru*. Erlangga Jakarta
- Akram, M. (2015). Relationship of Teacher Competence with Professional Commitment and Job Satisfaction at Secondary Level. *International Journal of AYER*, ISSN: 1134-2277 <http://www.ayeronline.com> Vol. 4, 2015- Page 58-70
- Allen & Meyer.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Arifin, F *at all*. (2014). The Influence of Organizational Culture, Leadership, And Personal Characteristics toward Work Engagement and Its Impacts on Teacher's Performance (A Study on Accredited High Schools in Jakarta. *Internationaal Journal of Business and Management Invention*. ISSN (online):2319-8028, www.ijbmi.org Volume 3 Issue 1/Januari.2014/PP.20-29.
- Attri, AK. (2017). Relationship between professional commitment and self-efficacy of secondary teacher educators. *International Journal of Advanced Education and Research* ISSN: 2455-5746, Impact Factor: RJIF 5.34 www.alleducationjournal.com Volume 2; Issue 4; July 2017; Page No. 42-44
- Bandura, A dan Nancy E. 1977. *Analysis of Self-efficacy Theory of Behavioral Change*. New York: Stanford University.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Clinical and Social Psychology*, 4, 359-373.
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Blau, B.A and Boal, B.K. 1995. Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*. Vol 12, No 2. 288300
- Cameron, K.S., & Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values*

- Framework*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Delima, VT. (2015). Professional Identity, Professional Commitment and Teachers' Performance. *International Journal of Novel Research in Education and Learning*. Vol. 2, Issue 4, pp: (1-12), Month: July - August 2015
- Florence, O. (2014). Influence of organizational culture on teacher jobs commitment on public primary school in ndhiwa sub country Kenya. *A Research Project Submitted In Partial Fulfillment for the Award of the Degree of Master of Education in Corporate Governance*, University of Nairobi
- Friedman, I. (2001). Teacher self-efficacy: a classroom-organization conceptualization. *Teaching and Teacher Education* 18 (2002) 675–686
- Ghozali, I (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM spss 23*. Edisi ke tujuh. Badan penerbit Universitas Diponegoro Semarang. Semarang. Ghufro, M.N & Risnawita, R.S. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Gilbert FG. (2015). The Relationship Between Self-Efficacy and Employee Commitment Among Perfusionists. *Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection*
- Gumelar dan Dahyat. 2002. *Kompetensi Kepribadian Sosial dan Profesional*. Tersedia: <http://assessmentsainssatoe.blogspot.com/2012/05/kompetensikepribadiansosial-dan.html#axzz2jA75N5wQ>.
- Hasanati, N. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Profesi pada Dosen *The Influence Of Competence Toward Lecturer's Profession Commitment. Analitika, Vol. 9 (1) Juni (2017) p-ISSN : 2085-6601 e-ISSN : 2502 -4590*
- Kadyschuk, R. (1997). Teacher commitment Astudy of organizational commitment , professional commitment and union commitment of teacher in public school in saskatchewan. *A Thesis of Educational Administration University of Saskatchewan Saskatoon*.
- Kepmendiknas No. 045/U/2002 tentang kurikulum inti pendidikan tinggi
- Kotler, P dan Keller, K. (2006), *Marketing Management*, Pearson Education Inc.
- Kreitner, R dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J.P, Allen, N.J. & Smith, C.A (1993). Commitment to organizations and occupation: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78 (4), 538-551
- Nunn, G.D & Jantz, P.B. (2009). Factors within Response to Intervention Implementation Training Associated with Teacher Efficacy Beliefs. *Education*, 129, 599-607.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.
- Riehl, C. & Sipple, J. W. (1996). Making the most of time and talent: Secondary school organizational climates, teaching task environments, and teacher commitment. *American Educational Research Journal*, 33(4), 873–901. doi: 10.3102/00028312033004873
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (13th Edition), USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Sanjaya, W. 2008. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana.
- Sardiman, AM. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Shah, M at all. (2012). Teacher collegiality and teacher professional commitment in public secondary schools in Islamabad, Pakistan. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46 (2012) 950 – 954
- Sharma, S.; R.M. Duran and O.G. Arie. 1981. "Identification and Analysis of Moderator Variables." *Journal of Marketing Research*, Vol. XVIII, August: 291 – 300.
- Shukla, S. (2015). Teaching Competency, Professional Commitment and Job Satisfaction-A Study of Primary School Teachers . *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME) e-ISSN: 2320–7388, p-ISSN: 2320–737X*

*Volume 4, Issue 3 Ver. II (May-Jun. 2014),
PP 44-64 www.iosrjournals.org.*

- Skaalvik, EM & Skalvik, S , 2014. Teacher Self Efficacy and Perceived Autonomy : Relation with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion, *Psychological Report*, 2014, Feb ,114(1) 68-77
- Somech,A & Bogler,R. (2002), “ antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment *educational administration quarterly* , vol38,no.4, pp:555-577.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis* (Edisi Kesepuluh). Bandung: Alfabeta.
- Surya, M. (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.
- Tafqihan, Z & Suryanto (2014). Pengaruh kompetensi guru terhadap komitmen profesional dan dampaknya pada kinerja serta kepuasan profesional guru matematika SMP dan MTs. *Jurnal Riset Pendidikan Matematika, Volume 1 - Nomor 2, November 2014*
- Tasmara, T. 2006, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta.
- Tschannen, M.M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher Efficacy : Capturing an Elusive Construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, (7), 783-805.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A.W., and Hoy, W.K. 1998. Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Educational Research*, 68, 202-248.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen