

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN EFIKASI GURU
TERHADAP KINERJA GURU DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL**
(Studi pada guru SMP di Kecamatan Gunungwungkal)

Imron Rosidi

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
e-mail: rosidiimron1966@gmail.com

Agus Budi Santosa

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
agusbudi5@yahoo.co.id

ABSTRACT

The teacher quality has often been discussed in Indonesia in the decade and the conclusion remains different. As the cause may raise, factual research is required in regard to teacher condition and another factors affecting teacher performance. This study is conducted to examine the influence of teacher competency, professional as well as efficacy toward the performance as mediated by organizational commitment. This study is conducted with the object to teacher either government officer or non at State Senior High School on Gunungwungkal District in Pati Regency with number of 105 respondents using census method.

Validity test on matrix component, reliability test on alpha cronbach as well as multiple analysis test of Statistical Package for Social Sciences (SPSS) are used as the statistical techniques for this study.

The study confirms that professional competence is not in line with organizational commitment, teacher efficacy does not have correlation with organizational commitment whereas professional competence have effects on teacher performance, teacher effectiveness influences on the performance. The professional competence is directly more affecting to teacher performance than organizational commitment variable. Organizational commitment completely mediates the affluence of teacher efficacy towards performance's.

Keyword : Professional Competence, Teacher Efficacy, Organizational Commitment, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya dari satu generasi ke generasi lainnya. Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan tugas utama guru yang dilakukan melalui proses belajar, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, guru harus memiliki kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pembelajaran. Guru harus profesional agar pendidikan menjadi berkualitas. Dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 pasal 3, disebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perlu adanya peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan Mutu Pendidikan ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya: (1) kualitas sumber daya manusia pendidikan, (2) sarana dan prasarana (infrastruktur pendukung) pendidikan, (3) kemampuan pendanaan, (4) dukungan masyarakat pada dunia pendidikan dan respon masyarakat terhadap *output* pendidikan, (5) pengelolaan pendidikan (Admodiwiryo, 2000).

Guru sebagai tenaga profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan 2025 yaitu menciptakan insan Indonesia cerdas dan kompetitif. Karena itu, profesi guru harus dihargai dan dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Sementara mutu pendidikan nasional masih kerap dipertanyakan, bahkan di lingkungan internal pendidikan. Faktor

kurikulum yang kerap berubah sering ditunjuk sebagai salah satu penyebab dari rendahnya mutu pendidikan tersebut. Selain karena banyak faktor lainnya, diantaranya adalah faktor kinerja guru. Kinerja guru sangat menentukan pencapaian tujuan pendidikan. Pada hakekatnya guru adalah pemimpin yang paling bertanggung jawab di dalam kelasnya. Seorang yang *digugu* dan *ditiru*, yang dipercaya dan diteladani.

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja guru, seperti budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan sebagainya. Namun penelitian ini hanya ingin meneliti pengaruh variabel kompetensi profesional, efikasi guru serta peran dari komitmen organisasional guru dalam memperkuat kedua variabel sebelumnya terhadap kinerja guru. Alasan pemilihan variabel-variabel tersebut adalah bahwa ketiganya merupakan variabel yang melekat pada pribadi masing-masing guru, yang selayaknya merupakan bekal pribadi guru untuk menjadi pendidik yang profesional dalam bidang pendidikan.

Faktor sumber daya manusia, khususnya guru merupakan faktor yang paling dominan dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan tercapainya tujuan. Ditangan guru peserta didik mengenal dan membentuk peradaban sikap dan intelektualnya. Guru juga dianggap sebagai aktor penting dalam proses transfer pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan nilai (*value*). Guru diharapkan selalu terus memperbaiki diri dengan membekali diri dengan kompetensi profesional yang diperlukan sesuai bidang keahliannya. Guru yang kompeten akan mampu menjalankan tugas mengajar (*teaching task*) dengan baik.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan merasa kecewa dengan nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, yakni rata-rata nasional hanya 53,02 sedangkan target dari pemerintah adalah 55. Melihat hasil nilai yang cukup rendah maka kualitas guru harus ditingkatkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yustiawan dan Nurhikmahyanti (2014) dengan subyek penelitiannya adalah guru, tentang pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Adapun hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Yusriadi (2015), melakukan penelitian dengan subyek penelitiannya adalah guru. Adapun hasil penelitian mengatakan bahwa ada pengaruh antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2014), Sunarto (2016), dan Haryaka (2012) dengan subyek penelitiannya adalah guru, ada pengaruh antara Kompetensi Profesional dengan Kinerja guru,

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2012) dengan subyek penelitiannya adalah guru, dengan hasil penelitian bahwa tidak ada pengaruh antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Markonah (2016), dengan subyek penelitiannya adalah guru. Adapun hasil penelitian menunjukkan adanya keeratan hubungan antara kompetensi profesional dan komitmen organisasional dalam keberhasilan pendidikan. Demikian penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2016), Rohman (2015), Silen (2016) dengan subyek penelitiannya guru. Adapun hasil penelitiannya menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dan komitmen organisasional sekolah.

Hasil penelitian yang menolak adalah penelitian yang dilakukan oleh Shukla (2009) dengan subyek penelitiannya adalah guru. Adapun hasil penelitiannya menemukan bahwa tidak terdapat korelasi antara kompetensi dan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian yang mendukung dan menolak penelitian yang akan peneliti lakukan, maka muncul *gap* atau masalah. *Gap* dari berbagai hasil penelitian ini menjadi dasar peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun pembeda

dalam penelitian ini adalah sejauhmana hubungan antara kompetensi profesional dan komitmen organisasional.

Aspek lain yang cukup penting dalam lembaga pendidikan adalah efikasi guru. Belum optimalnya kinerja guru seperti kejadian di atas disebabkan oleh beberapa faktor antara lain; Kompetensi profesional, efikasi guru, dan komitmen organisasional. Dengan fasilitas sekolah yang kurang mendukung, banyaknya guru senior yang kurang menguasai penggunaan komputer serta guru yang yunior merasa kurang pengalaman maka guru menjadi kurang yakin dapat memberikan yang terbaik kepada peserta didik. Keyakinan yang rendah atau perasaan tidak mampu pada kondisi sekolah tersebut akan menyebabkan kinerja guru tidak optimal. Oleh karena itu, keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya untuk melakukan sesuatu merupakan hal yang sangat mendukung seseorang untuk berbuat sesuatu. Dalam psikologi hal ini disebut dengan *self efficacy* (efikasi diri).

Self efficacy adalah ekspektasi atau keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu. *Self efficacy* juga dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang akan dirinya bahwa dirinya mampu melakukan tugas tertentu dengan efektif. Dalam hal ini *self efficacy* fokusnya pada keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam melakukan suatu tugas dengan berhasil. Demikian juga dengan guru yang mengajar di SMP Negeri di kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati juga dihadapkan dengan suatu situasi yang menuntut keyakinan mereka untuk melakukan suatu tugas tertentu. dalam hal ini tugas sebagai seorang guru adalah, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan melakukan evaluasi (UU No. 14 tahun 2015 Pasal 1 ayat 1). *Self efficacy* memiliki dua komponen yaitu *efficacy expectancy* dan *outcome expectancy*. *Efficacy expectancy* adalah suatu keyakinan seseorang bahwa ia memiliki suatu kemampuan seperti yang diharapkan. Dalam hal ini adalah keyakinan

akan kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam mengajar dengan fasilitas sekolah yang seadanya. *Out come expectancy* adalah suatu hasil yang diharapkan seseorang dari suatu usaha yang ia lakukan. Dalam hal ini adalah hasil yang diharapkan oleh para guru setelah mereka menerapkan metode tertentu sesuai dengan fasilitas yang disediakan sekolah.

Menurut Omrod (2008), Guru yang memiliki efikasi tinggi maka guru tersebut akan lebih bersedia mencoba strategi-strategi mengajar yang baru yang dapat membantu siswa belajar lebih baik, memiliki ekspektasi yang lebih tinggi akan performa para siswa, dan karena itu menetapkan standar perfoma yang lebih tinggi pula, mengerahkan usaha yang lebih besar dalam pengajaran mereka dan lebih gigih membantu siswa belajar. (Santrock, 2012), Efikasi yang dimiliki oleh guru akan berpengaruh besar terhadap kualitas pembelajaran murid. Murid banyak belajar dari guru yang merasa yakin pada dirinya daripada guru yang ragu-ragu pada dirinya sendiri.

Pengaruh efikasi guru ataupun *self efficacy* terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh Sadar (2015) dengan judul “penelitian persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru” dengan hasil bahwa (1) terdapat hubungan yang positif antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah kinerja guru, (2) terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja guru, (3) menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru. Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri bersama-sama memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru. Guru yang memiliki efikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya akan membangkitkan upaya yang besar untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Namun hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yazon (2015) tidak menemukan adanya hubungan antara efikasi dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*), sehingga peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian kembali untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal, Kabupaten Pati.

Faktor lain untuk mencapai tujuan organisasi/sekolah/lembagasalah satunya adalah meningkatkan komitmen organisasional para guru yang ada. Celep (2005) mengatakan bahwa komitmen organisasional terdiri dari beberapa faktor seperti kepercayaan dan penerimaan karyawan pada tujuan dan nilai organisasi, kesediaan karyawan berusaha keras demi organisasi, dan berkeinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Efektifitas organisasi pendidikan tergantung pada banyak hal, salah satu yang terpenting adalah interaksi pengelola, guru dan siswa yang merupakan item permanen dalam proses belajar-mengajar. Selama interaksi ini, manajer sekolah adalah direktur sekolah, dan guru adalah direktur di ruang kelas. Dalam hal ini guru secara sadar komit pada sekolah, siswa, aktivitas mengajar, pekerjaan, dan sesama guru. Dengan kata lain perilaku guru, diluar formalisme, menuju pada harapan normatif kelompok dan mempunyai pengaruh positif untuk efektifitas sekolah.

Sedangkan Robbins (2006) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Memiliki komitmen artinya menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggota dari organisasi sekolah tapi juga paham terhadap tujuan dari organisasi sekolah tersebut. Dengan demikian seorang guru akan dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi yang pada akhirnya

dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi sekolah.

Asares (2011) mengatakan bahwa komitmen guru pada sekolah tercermin dalam kinerja guru. Guru dengan level komitmen tinggi bekerja lebih keras, memperagakan afiliasi yang lebih kuat pada sekolah, dan menunjukkan hasrat yang lebih besar untuk menjalankan tujuan pengajaran dari pada guru dengan komitmen rendah. Dari kesemuanya itu yang lebih penting adalah bahwa siswadari guru dengan komitmen tinggi cenderung untuk lebih siap mempelajari materi dan mengembangkan perilaku yang positif pada sekolah dibandingkan siswa dari guru dengan level komitmen rendah.

Kinerja guru didalam pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan (Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007). Kinerja guru atau prestasi kerja (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Guru yang mempunyai nilai kinerja baik tentu akan berdampak dengan hasil kegiatannya terutama berkaitan dengan proses belajar mengajar, dimana output akan meningkat baik secara mutu maupun kuantitas. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Peran guru dalam pendidikan menunjukkan prestasi dalam kinerjanya. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Dirjen PMPTK, Depdiknas 2008).

Menurut Usman (2002), fakta empiris menunjukkan bahwa "kinerja lembaga-

lembaga pendidikan di Indonesia jauh dari memadai". Kondisi tersebut tidak lepas dari peran guru sebagai pengajar dan pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap pendidikan. Ini menunjukkan bahwa adanya mutu pendidikan yang rendah antara lain disebabkan oleh rendahnya kinerja guru.

Celep (2006) melakukan penelitian di Turki dengan subyek penelitiannya adalah guru. Hasil penelitiannya adalah adanya hubungan yang signifikan antara komitmen guru dengan kinerja guru. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan Wahyuni (2011) subyeknya adalah guru STS di Surabaya yang hasilnya adalah adanya hubungan yang signifikan antara Komitmen guru dengan kinerja guru, Demikian juga Markonah (2016), Shodikin (2015) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan positif antara Komitmen organisasi dan Kinerja. Haryaka (2012) melakukan penelitian bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Terdapat *gap* penelitian mengenai pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru. Perbedaan penemuan ini menarik untuk diteliti kembali, karenanya penelitian ini ingin menggali lebih jauh bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

Permasalahan yang muncul terkait faktor-faktor kompetensi profesional guru, komunikasi, komitmen organisasional dan kinerja guru dilingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati belum sepenuhnya menunjukkan kondisi yang optimal. Guna mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai persoalan kompetensi profesional dan komunikasi serta komitmen organisasional kaitannya dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati, maka peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh kompetensi profesional dan komunikasi terhadap kinerja guru dengan mediasi komitmen organisasional pada

Guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Bagaimanakah pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati? 2). Bagaimanakah pengaruh efikasi guru terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati? 3). Bagaimanakah pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati? 4). Bagaimanakah pengaruh efikasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati? 5). Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati? 6). Apakah komitmen Organisasional memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati? 7). Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh efikasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah: 1). Menguji pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen organisasional SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. 2). Menguji pengaruh efikasi guru terhadap komitmen organisasional SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. 3). Menguji pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. 4). Menguji pengaruh efikasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. 5). Menguji pengaruh

komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. 6). Menguji pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan mediasi komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. 7). Menguji pengaruh efikasi guru terhadap kinerja guru dengan mediasi komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.

TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kompetensi Profesional

Dalam Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Ada empat aspek atau komponen yang terkait dengan kompetensi pendidik, yaitu: (1) kompetensi Kepribadian adalah perwujudan pribadi predisposisi perilaku. (2) kompetensi pedagogis secara langsung berhubungan dengan semua hal dalam pelaksanaan tugas mereka sebagai pendidik. (3) kompetensi profesional mengacu pada kemampuan materi pembelajaran penguasaan secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. (4) Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan lingkungan sosialnya (Sierkaningsih, 2015).

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta

didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Kompetensi profesionalisme guru berhubungan dengan kompetensi yang menuntut guru untuk ahli di bidang pendidikan sebagai suatu pondasi yang dalam melaksanakan profesinya sebagai seorang guru profesional. Karena dalam menjalankan profesi keguruan, terdapat kemampuan dasar dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan belajar mengajar dan mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.

Efikasi Guru

Menurut Bandura (1986), efikasi diri guru adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya dalam hal mempengaruhi pembuatan keputusan, mengenai pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktivitasnya di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan. Efikasi guru didefinisikan sebagai keyakinan “kemampuan guru dalam dirinya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan supaya berhasil menyelesaikan tugas pembelajaran dalam konteks tertentu (Tschannen-Moran, Hoy, dan Woolfolk Hoy dalam Dibapile, 2012). Keyakinan seorang guru akan seluruh kemampuan yang dimilikinya dapat meliputi kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kapasitas afektif dan kapasitas psikomotorik, kecerdasan, kemampuan mengambil serta memutuskan apa yang seharusnya dilakukan untuk melaksanakan tugas dalam kegiatan pembelajaran dan membantu siswa dalam belajar termasuk siswa yang kurang termotivasi dan sulit dalam belajar.

Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang

diekspresikan oleh karyawan terhadap guru. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja, karyawan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada konsumen eksternal.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins (1994) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Menurut Allen dan Meyer (1997), ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu : Komitmen Afektif, Komitmen Kelanjutan, dan Komitmen Normatif.

Kinerja Guru

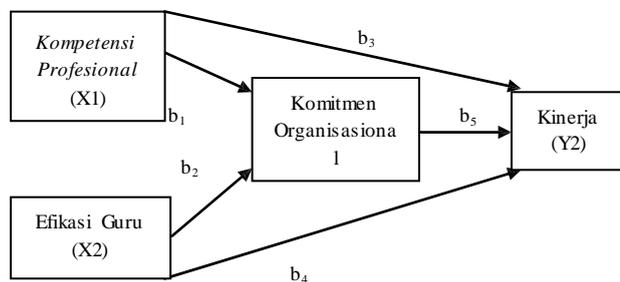
Dengan mengacu pada Permendiknas nomor 41 Tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan. Adapun indikator kinerja guru menurut permendiknas dimaksud meliputi : (1) Perencanaan proses pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, (3) Penilaian hasil proses pembelajaran, (4)

pengawasan proses pembelajaran, pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan dan tindak lanjut. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Dirjen PMPTK, Depdiknas 2008).

Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Model Penelitian

Berdasar telaah teoritik dan dukungan hasil penelitian sebelumnya maka dibangun model teoritik penelitian sebagai berikut:



Perumusan Hipotesis

- H₁ : Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri di kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.
- H₂ : Efikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.
- H₃ : Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati

H₄ : Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.

H₅ : Komitmen organisasional sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.

H₆ : Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.

H₇ : Efikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Arikunto (2006) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan objek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati yang berjumlah: 105 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner dan Dokumentasi data. Kuesioner ialah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan yang memerlukan jawaban dari responden untuk mengumpulkan sejumlah data (Arikunto, 2009). Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu daftar isian yang berbentuk tertutup yang berisi segala pernyataan dan pertanyaan yang dirancang dan dibuat diarahkan untuk menjawab dan memberikan pendapat kepada komponen-

komponen jawaban tertentu yang terdapat dalam daftar isian, dengan menggunakan skor penilaian sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), agak tidak setuju (ATS), netral (N), agak setuju (AS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Dokumentasi data diperoleh dengan mendapatkan data pegawai dan kemudian mempelajari data pegawai di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.

Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian

Untuk mengarahkan penyusunan butir-butir pernyataan pada instrumen pengumpulan data (kuisisioner) sebagai alat ukur variabel, masing-masing variabel dijabarkan kedalam aspek-aspek empiris yang teridentifikasi melalui indikator-indikator variabel. Pada tabel berikut ini dijabarkan definisi konsep dari masing-masing variabel dan dituangkan kedalam indikator-indikator setiap variabel.

Rencana Analisis Data

Deskripsi Responden

Deskriptif responden digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik data identitas responden dengan menggunakan proporsi (presentasi) berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan status.

Deskripsi Variabel

Deskriptif variabel berupa penghitungan-penghitungan statistik yang meliputi mean, median, dan mode serta tabel distribusi absolute dan proporsi (presentase) yang diperoleh dari hasil tabulasi kuisisioner responden. Deskriptif variabel tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran kecenderungan jawaban responden terhadap kuisisioner.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

kuisisioner. Uji validitas menggunakan dua analisis faktor. Pertama, *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), yaitu mengukur kelayakan-kelayakan sampling dengan angka yang digunakan untuk menguji ketepatan analisis factor. Jika masing-masing butir pertanyaan memiliki nilai KMO dan Bartlett's test > 0,50 maka kecukupan sampel terpenuhi. Kedua, *Loading Factor*, yaitu besarnya muatan item suatu pertanyaan. Jika masing-masing butir pertanyaan memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,4 maka dinyatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) apabila memiliki koefisien atau *alpha* sebesar lebih dari 0,7 (Ghozali, 2011).

Uji Model

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji R² (Koefisien Determinasi) digunakan untuk mengukur kesesuaian model (*goodness of fit*) garis regresi atau melihat sumbangan kontribusi variabel bebas yang di uji terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai adjusted R² adalah antara nol dan satu. Nilai adjusted R² yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2013).

Uji F (Goodness of Fit)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2013). Pengujiannya dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan derajat kebebasan pada alpha 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,10, maka

variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi

Persamaan yang dipakai adalah persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$= + +$$

$$= + + +$$

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t. Keputusan menerima atau menolak nilai t test dilihat dari nilai signifikansi dari output SPSS software yang menyediakan fasilitas signifikansi. Apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05) maka hipotesis diterima artinya variabel independent secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai sig lebih besar dari 0,05 (sig>0,05) maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen secara statistik tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Mediasi

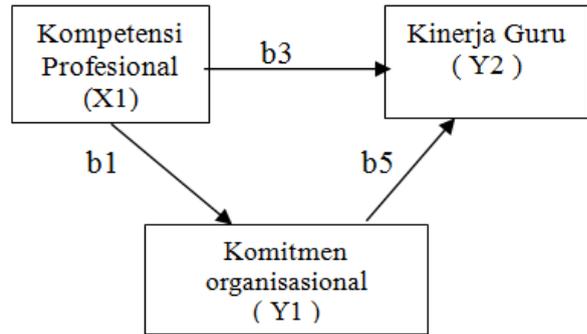
Uji mediasi dengan koefisien path (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui, menguji dan membuktikan bahwa pengaruh kompetensi profesional dan komitmen profesional terhadap kinerja guru dimediasi oleh komitmen organisasional. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

Pengujian dilakukan untuk mengetahui efek mediasi variabel kinerja. Pengujian efek mediasi dengan melihat nilai koefisien beta standardized. Pengaruh langsung atau melalui intervening yaitu dengan membandingkan koefisien jalur langsung dibandingkan dengan perkalian antara koefisien jalur tidak langsung mana yang lebih besar. Syaratnya semua jalur harus signifikan, jika jalur langsung sudah tidak

signifikan maka yang terjadi adalah hubungan tidak langsung (Ghozali, 2013).

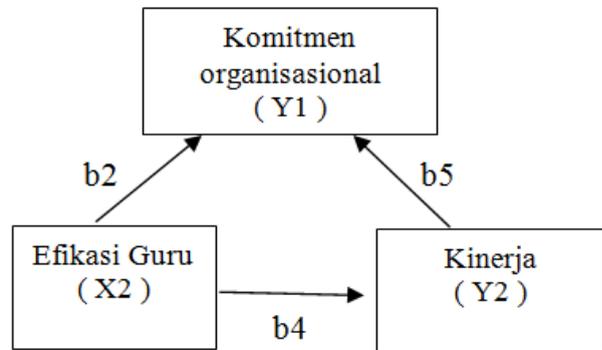
Adapun uji mediasi dalam penelitian ini adalah : (1) Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional

Gambar 1



(2) Pengaruh efikasi guru terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional

Gambar 2



ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Pengujian Regresi

Analisis regresi di penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan menggunakan persamaan regresi. Hasil uji regresi berganda dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1
Uji Model 1

Model	R ² Adjs	F	B Std	Sig.	Ket
Persamaan I					
Y ₁ = a ₁ +b ₁ X ₁ +b ₂ X ₂ +e ₁	0,027	2,455		0,091	
Y ₁ = Komitmen Organisasional					
X ₁ = Kompetensi Profesional			0,116	0,845	Ditolak
X ₂ = Efikasi Guru			0,099	0,868	Ditolak

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2018

Model I

Merupakan uji untuk melihat pengaruh variabel kompetensi profesional, efikasi guru terhadap variabel komitmen organisasional.

a) Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil seperti pada tabel 1 diatas menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,027 atau 02,7%, yang artinya bahwa variasi variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional dan efikasi guru sebesar 02,7% sedangkan sisanya sebesar 97,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

b) Uji F

Berdasarkan uji F diketahui bahwa variabel kompetensi profesional dan efikasi guru secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (nilai F = 2,455 dengan Sig 0,091, sehingga dapat dikatakan model penelitian ini adalah fit)

Tabel 2
Uji Model 2

Model	R ² Adjs	F	B Std	Sig.	Ket
Persamaan II					
Y ₂ = a ₂ +b ₃ X ₁ +b ₄ X ₂ +b ₅ Y ₁ +e ₂	0,419	25,987		0,000	
Y ₂ = Kinerja					
X ₁ = Kompetensi Profesional			1,212	0,009	Diterima
X ₂ = Efikasi Guru			-0,989	0,033	Ditolak
Y ₁ = Komitmen			0,549	0,000	Diterima

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2018

Model II

Merupakan uji untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi profesional, efikasi guru dan variabel komitmen organisasional terhadap kinerja.

a) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil seperti pada tabel 2 diatas menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,419 atau 41,9%, yang artinya bahwa variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional, efikasi guru dan komitmen organisasional sebesar 41,9% sedangkan sisanya sebesar 58,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

b) Uji F

Berdasarkan Uji F diketahui bahwa variabel kompetensi profesional, efikasi guru dan komitmen organisasional secara bersama–sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (nilai F = 25,987 dengan sig 0,000 , sehingga dapat dikatakan model penelitian ini adalah fit).

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian

yang dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kompetensi profesional ($\beta = 0,116$) tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional, dengan nilai $\text{sig} = 0,841 > 0,05$ sehingga hipotesa 1 **ditolak**. Dengan demikian hasil pengujian tidak memperlihatkan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu variabel kompetensi profesional tidak berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional.

Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel efikasi guru ($\beta = 0,099$) tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional, dengan nilai $\text{sig} = 0,868 > 0,05$ sehingga hipotesis 2 **ditolak**. Hasil pengujian tidak memperlihatkan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu variabel efikasi guru tidak berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional.

Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel kompetensi profesional ($\beta = 1,212$) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja, dengan nilai $\text{sig} = 0,009 < 0,05$ sehingga hipotesis 3 **diterima**. Hasil pengujian ini memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan yaitu variabel kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel efikasi guru ($\beta = -0,989$) tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja, dengan nilai $\text{sig} = 0,033 < 0,05$ sehingga hipotesis 4 **ditolak**. Hasil pengujian ini tidak memberikan dukungan terhadap hipotesis

yang diajukan yaitu variabel efikasi guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Hipotesis 5

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel komitmen organisasional ($\beta = 0,549$) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja, dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis 5 **diterima**. Hasil pengujian ini memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan yaitu variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Uji Efek Mediasi

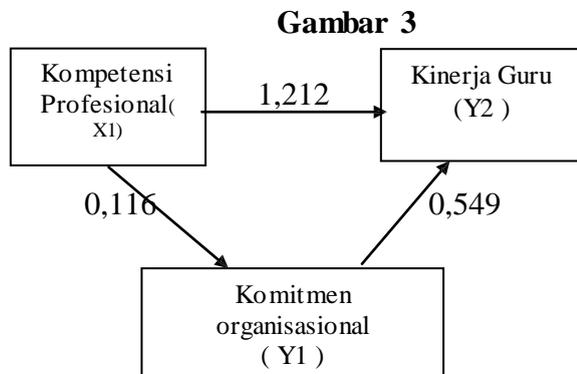
Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Pengujian efek mediasi dilakukan dengan melihat *koefisien beta standardized*. Untuk mengetahui pengaruh langsung atau melalui interveining, dengan membandingkan koefisien jalur langsung dengan perkalian koefisien jalur tidak langsung, dengan syarat semua jalur harus signifikan. Jika jalur langsung sudah tidak signifikan maka yang terjadi adalah hubungan tidak langsung artinya variabel mediasi, memediasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil Uji Regresi diperoleh b_1 sampai b_5 sebagai berikut :

- $b_1 = 0,116$ (koefisien regresi kompetensi profesional terhadap komitmen organisasional)
- $b_2 = 0,099$ (koefisien regresi efikasi guru terhadap komitmen organisasional)
- $b_3 = 1,212$ (koefisien regresi kompetensi profesional terhadap kinerja guru)
- $b_4 = -0,989$ (koefisien regresi efikasi guru terhadap kinerja guru)
- $b_5 = 0,549$ (koefisien regresi komitmen organisasional terhadap kinerja guru)

Pengujian Efek Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasional

Untuk mengetahui apakah variabel komitmen organisasional memediasi variabel kompetensi profesional terhadap

kinerja guru dengan membandingkan b_3 dan $(b_1 \times b_5)$. Hasil pengujian kompetensi profesional terhadap kinerja melalui komitmen organisasional dapat diketahui gambar 3



Hasil penghitungan jalur path adalah :

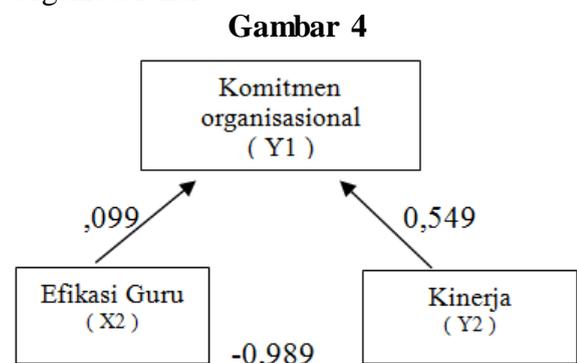
Jalur langsung : 1,212

Jalur tidak langsung $(0,116 \times 0,549)$: 0,063

Dengan membandingkan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsungnya, dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung $(0,063 < 1,212)$, maka dapat diartikan bahwa variabel kompetensi profesional lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dari pada melalui variabel komitmen organisasional.

Pengujian efek Pengaruh Efikasi Guru terhadap Kinerja Guru melalui komitmen organisasional

Model Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Efikasi guru terhadap Kinerja guru dengan Mediasi Komitmen Organisasional



Dengan melihat jalur langsung yang bertanda negatif $(-0,989)$ ini bisa diartikan bahwa komitmen organisasional memediasi sempurna pengaruh efikasi guru terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Kompetensi Profesional Terhadap Variabel Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis variable kompetensi profesional terhadap komitmen organisasional tingkat signifikansi sebesar 0,845 (lebih besar dari $\alpha=0,050$), dengan demikian kompetensi profesional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal. Faktor sumber daya manusia, khususnya guru merupakan faktor yang paling dominan dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan tercapainya tujuan. Ditangan guru peserta didik mengenal dan membentuk peradaban sikap dan intelektualnya. Guru juga dianggap sebagai aktor penting dalam proses transfer pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan nilai (*value*). Guru diharapkan selalu terus memperbaiki diri dengan membekali diri dengan kompetensi profesional yang diperlukan sesuai bidang keahliannya. Guru yang kompeten akan mampu menjalankan tugas mengajar (*teaching task*) dengan baik. artinya kompetensi profesional yang dimiliki guru tidak akan semakin mudah mencapai komitmen organisasional. Hal ini sesuai dengan fenomena dilapangan bahwa Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, yakni nilai rata-rata nasional hanya 53,02 sedangkan rata-rata nilai UKG guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal hanya 51,5. Melihat hasil nilai yang cukup rendah maka kualitas guru harus ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shukla (2009) bahwa tidak ada hubungan yang positif antara kompetensi dengan komitmen organisasional.

Pengaruh Variabel Efikasi Guru Terhadap Variabel Komitmen Organisasional

Nilai signifikansi yang diperoleh variabel Efikasi guru sebesar 0,099 (lebih besar dari $\alpha=0,050$), dengan demikian efikasi guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal, Keyakinan akan efikasi diri mempengaruhi perilaku, usaha, dan ketekunan seseorang. Efikasi diri dapat menentukan bagaimana perasaan seseorang, cara berfikir, dan berperilaku. Efikasi diri guru merupakan keyakinan diri untuk menopang dan memberikan landasan untuk berusaha dengan tekun, ulet, menumbuhkan motivasi yang kuat dan keberanian dalam menghadapi hambatan dalam program pendidikan demi menunjang aktifitas di sekolah dan mencapai tujuan pembelajaran yang dicapai. Efikasi diri sangat penting bagi guru, karena dengan memiliki efikasi diri akan memberikan penilaian guru untuk memperkirakan sejauh mana keyakinan dan kemampuan serta usaha yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam menghadapi berbagai tantangan dalam menyelesaikan tugas sebagai guru, artinya efikasi guru yang dimiliki tidak akan semakin mudah mencapai komitmen organisasional. Hal ini sesuai dengan fenomena dilapangan bahwa keyakinan guru senior dalam melaksanakan tugasnya kurang yakin atau kurang percaya diri karena kurang menguasai penggunaan komputer, begitu pula bagi guru-guru junior merasa kurang yakin dengan pengalamannya yang masih minim. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidyati (2008) tidak ada hubungan antara efikasi terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Variabel Kompetensi profesional Terhadap Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil analisis diatas nilai signifikansi sebesar 0,009 (lebih kecil dari $\alpha=0,050$), dengan demikian kompetensi profesional berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal, artinya semakin tinggi tingkat Kompetensi profesional maka semakin tinggi kinerja guru yang akan diperoleh.

Kompetensi profesionalisme guru berhubungan dengan kompetensi yang menuntut guru untuk ahli di bidang pendidikan sebagai suatu pondasi yang dalam melaksanakan profesinya sebagai seorang guru profesional. Karena dalam menjalankan profesi keguruan, terdapat kemampuan dasar dalam penegetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan belajar mengajar dan mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar. Dengan demikian ada korelasi berpengaruh positif antara kompetensi profesional dan kinerja guru. Sebagaimana halnya penelitian yang dilakukan oleh Yusriadi (2015), Mardiana (2015), Desi Nurhikmahyanti (2014) dan Sunarto (2006).

Pengaruh Variabel Efikasi Guru Terhadap Variabel Kinerja

Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel efikasi guru sebesar 0,033 (lebih kecil dari $\alpha=0,050$), namun memiliki nilai beta -0,989 dengan demikian efikasi guru tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal. Keyakinan seorang guru akan seluruh kemampuan yang dimilikinya dapat meliputi kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kapasitas afektif dan kapasitas psikomotorik, kecerdasan, kemampuan mengambil sertamemutuskan apa yang seharusnya dilakukan untuk melaksanakan tugas dalam kegiatan pembelajaran dan membantu siswa dalam belajar termasuk siswa yang kurang termotivasi dan sulit dalam belajar.

Guru yang memiliki keempat dimensi dari modal psikologi, kepercayaan diri, optimis, tekun dalam mencapai tujuan (*hope*), dan bertahan ketika dilanda masalah (*resiliency*), akan mempunyai modal yang kuat dalam diri mereka dalam menjalankan

pekerjaan dan menghadapi masalah, sehingga hasil kerja atau kinerja mereka akan mencapai hasil maksimal. Temuan penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yazon (2015), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi guru dan kinerja guru.

Pengaruh Variabel Komitmen organisasional Terhadap Variabel Kinerja

Nilai sigifikansi yang diperoleh sebesar 0,000. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal.

Individu yang mempunyai komitmen pada organisasi akan mempunyai perasaan yang positif terhadap organisasi, memperlihatkan adanya keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, dan bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin bagi organisasi. Berdasarkan uraian tersebut nampak bahwa komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi.. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Celep (2006), Wahyuni (2011) dan Shodikin (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan bukti empiris. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kompetensi Profesional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasioal pada guru SMP Negeri di

Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. (2) Efikasi guru tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasioal pada guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. (3) Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. (4) Efikasi guru tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. (5) Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. (6) Kompetensi profesional lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dari pada melalui variabel komitmen organisasional.(7) Komitmen organisasional memediasi sempurna pengaruh efikasi guru terhadap kinerja guru.

IMPLIKASI

Implikasi Teoritis

Bagi akademisi, hasil penelitian ini menjadi bahan masukan dimana perlu dikaji lebih dalam lagi variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional.

Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi Kepala Sekolah, terutama dalam penguatan pengaruh kompetensi profesional, efikasi guru dan komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja.

Saran dan Rekomendasi

Peranan kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya di sekolah hendaknya memperhatikan faktor efikasi dari guru, terutama dalam penanaman kepercayaan diri untuk meningkatkan rasa optimisme guru, menciptakan harapan dan rasa ketahanan diri yang baik sehingga guru mempunyai komitmen organisasional yang tinggi, serta selalu mendorong guru untuk selalu meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Seorang guru hendaknya memiliki efikasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah serta memiliki kompetensi profesional yang tinggi sehingga dapat menjadi seorang guru yang profesional.

Kepada peneliti-peneliti berikutnya dapat menamahkan factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru , sehingga penjelasan model lebih tinggi, misalnya kepribadian guru, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, **Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek**, Rineka Cipta , Jakarta 2009.
- Bandura, A. 1986. *Social foundations Of Thought And Action: A social cognitive theory*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The Exercise Of Control*. New York: Freeman & Company
- Celep, (2005 Jurnal **“Teachers Organizational Commitment in Educational Organizations”**Trakya University, Edirne, TURKEY
- Chui-seng, **“The career commitment of primary teachers in Brunei Darussalam, Perceptions of teaching as a career”**Research in Education No. 62 .
- Dibapile, Waitshega Tefo Smitta. 2012. *Teacher Efficacy and Classroom Management Among Botswana Junior Secondary School Teachers. Doctoral Dissertations*. University of Tennessee, Knoxville.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Dirjen PMPTK),2008. **Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah**, Jakarta.
- Edy. 2005.**“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se -Rayon Barat Kabupaten Sragen.”** Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Eqihafuza. 2011. Efikasi diri dan Komitmen Diri. <http://id.shvoong.com/>. Di unduh 10 oktober 2017.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). ***Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work***, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Yunus, et. Al. 2016. Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, the Effect on Lecturer Performance. *International Journal of Business and Management Invention Volume 2 Issue 12 December. 2016. 201X PP.21-30*.
- Hassan. 2010.” ***Relationship Between Communication Skills and Organizational Commitment (Case Study : Jahad Keshavarzi and University of Qom, Iran)***” European Journal of Social Sciences Volume 13 Number 3 (2010)
- Hidayat. 2012. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri se Kabupaten Sleman S1 Thesis, UNY*. Diunduh dari <http://eprints.uny.ac.id.2570>
- Kumudasmara, 2011. **Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Komitmen Organisasional Guru SMK Negeri di Pati**, Thesis (tidak diterbitkan) Semarang, Universitas Stikubank.
- Lindawati (2012)**“Pengaruh Interpersonal dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusklat Bea dan Cukai”**Jurnal Manaemen Pendidikan.
- Meyer, Allen, NJ., And Smith CA. 1993. *Commitment to Organizations and*

- Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 4.
- Miftah. 1993, **Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya**. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mohklas (2015) **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi sebagai Variabel Moderating"** Fokus Ekonomi vol.10 No. 2 Desember 2015.
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nur. 2015. Performance Mengajar Guru Paud Ditinjau dari Tingkat Pendidikan dan Efikasi Mengajar. *Jurnal Pendidikan Islam Quality*, Vol. 3, No. 2, Desember 2015.
- Nurhikmahyanti (2014) **"Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru yang Bersertifikasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Surabaya"** Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol.3.No. 3 Januari 2014.
- Olayiwola. 2011. Intrinsic Motivation, Job Satisfaction and Self-Efficacy As Predictors of Job Performance Of Industrial Workers In Ijebu Zone Of Ogun State. *The Journal of International Social Research Volume 4 Issue 17. 2011*.
- Passos, Ana Filipe José. 2009. **"A Comparative Analysis of Teacher Competence and its Effect on Pupil Performance in Upper Primary Schools in Mozambique and other SACMEQ Countries"** The Department of Education Management and Policy Studies Faculty of Education University of Pretoria, Pretoria.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang **"Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru"** Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007. **"Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah"** Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Rahman (2014) **"Professional Competence, Pedagogical Competent and the Performance of Junior School of Science Teacher"** journal of Education and Practice ISSN 2222-1735(Peper) ISSN 2222-288X(Online)vol.5, No.9,2014.
- Riesminingsih(2013) **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah"** Jurnal MIX, Volume III, No. 3, Oktober 2013
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. USA: Prentice-Hall.
- Roelofs, Erik.,Piet Sanders. 2007. **"Towards a framework for assessing teacher competence"**European journal of vocational training – No 40 – 2007/1 – ISSN 1977-0219
- Setiadi, R. 2007. Efikasi diri dan Kinerja Guru serta hasil belajar literasi siswa. Makalah. Disampaikan dalam forum ilmiah FP Bahasa dan Seni UPI Bandung.
- Shashi. 2009. **"Teaching competency, professional commitment and job satisfaction"**,New Delhi.Retrieved from <http://www.Illusion.instablogs.com>
- Siti Aminah dan Agus Budi S. 2017 **"Peranan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Memoderasi Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru"**. Jurnal telaah Manajemen Februari 2017".
- Sunu. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha

- Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013).
- Trisnaningsih, 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi. *Jurnal Akuntansi & Auditing Volume 8/No. 1/November 2011: 1-94.*
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang **Guru dan Dosen**”
“Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Veronika T. 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.*
- Wang, 2010. *“An Empirical Study of the Performance of University Teachers Based on Organizational Commitment, Job Stress, Mental Health and Achievement Motivation”* Canadian Journal of Social Science. ISSN 1712-8056.
- Wahyuni, 2011. **”Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru STS Surabaya ”** Fakultas Ekonomi, STIE Fatahillah Surabaya
- Yazon, 2015. Self-Esteem, Self-Efficacy and Academic Performance of the College of Teacher Education Students at the Laguna State Polytechnic University, Los Banos Campus, Ay 2013-2014. *Proceeding of the 3rd Global Summit on Education GSE 2015 (e-ISBN 978-967-0792-01-1), 9-10 March 2015, Kuala Lumpur, Malaysia.*
- Yusriadi, 2015. *Jurnal ”Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Malikussaleh”.*