

**PERAN BUDAYA ORGANISASIONAL MEMODERASI PENGARUH
SELF-EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Kasus Pada SMP Negeri Di Kecamatan Margorejo
dan Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati)**

Restiyorini Rahayu

Fakultas Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang
Restiyorini.rahayu@gmail.com

Sunarto

Universitas Stikubank Semarang
Sunarto_pps@yahoo.co.id

Abstract: This study aims to examine the role of organizational culture moderates the influence of self-efficacy and professional competence of the teachers' performance in Yunion High Schools in Margorejo and Gembong District, Pati Regency. The usefulness of this research is to explain and expand previous studies on the role of organizational culture moderates the influence of self-efficacy and professional competence of the teachers' performance. The population in this study are all teachers in secondary schools in Margorejo and Gembong District, Pati Regency. The total population is 118 people. The instrument used for data collection was a questionnaire using a Likert scale, each of which has qualified the validity and reliability of the factor analysis and Alpha Cronbach. The analysis technique is the regression model of moderation quasi. The results showed that Self-efficacy impacts positively on teachers' performance, Professional Competence effects positively on teachers' performance, Organizational Culture effects positively on teachers' performance, Organizational Culture doesn't moderate self-efficacy on teachers' performance, and Organizational Culture moderates the influence of professional competence on teachers' performance.

Keywords: Self-efficacy, professional competence, organizational culture, and teachers' performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran budaya organisasional memoderasi pengaruh *self-efficacy* dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Margorejo dan Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya tentang peran budaya organisasional memoderasi pengaruh *self-efficacy* dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di sekolah menengah pertama di Kecamatan Margorejo dan Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati yang berjumlah 118 orang. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket dengan memakai skala *Likert* yang masing-masing telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas dengan *Analisis factor* dan *Alpha Cronbach*. Teknik Analisis menggunakan model regresi moderasi tipe quasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, Budaya Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, Budaya Organisasional tidak memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru, budaya Organisasi memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *Self-efficacy*, kompetensi profesional, budaya organisasional, dan kinerja guru

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia no.41 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menyebutkan setiap guru wajib memenuhi standart kualitas akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Standart kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam motivasi kerja.

Pada Pasal 3 ayat 7 PP RI Nomor 74 Tahun 2008, Kompetensi profesional sebagaimana dimaksud pada ayat 2 merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: a) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan b) konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Guru berkedudukan sebagai tenaga profesional harus mempunyai *self-efficacy* tinggi yang menunjang kinerjanya. Hal ini menjadi salah satu modal keberhasilan bagi guru dalam mewujudkan kemajuan pendidikan di Indonesia. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu.

Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai

keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks.

Menurut Robbins & Judge (2009), Budaya Organisasional adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja dengan makna yang lebih luas termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Bagi guru kinerjanya tercatat pada pelaksanaan proses pembelajaran dan outputnya yaitu kualitas siswa lulusan. Seorang guru dengan kinerja tinggi tentunya akan melakukan tahapan pembelajaran sesuai dengan peraturan yang ada dan mampu mencetak siswa yang berprestasi, kreatif, mandiri dan berilmu pengetahuan. Kinerja sendiri bisa dioptimalkan dengan berbagai pendekatan, karena kinerja dipengaruhi oleh banyak hal.

Penelitian terdahulu menemukan hasil penelitian yang berbeda tentang pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru. Penelitian Cherman dan Jacob (2013), Jumari, dkk (2013), Lunenburg (2011), serta Schunk (1995), menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian Judge dan Jackson (2007), menemukan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena adanya perbedaan hasil penelitian ini maka peneliti ingin meneliti “bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru?”

Bukti empiris bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru telah diteliti oleh Ismail dan Abidin (2010), Agha (2012), Abbas (2013), Widiastuti, dkk (2013), Rahman (2014) ditemukan pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Sementara itu dalam penelitian yang berbeda oleh Kumudasmoro (2011),

Rahardjo (2014) menyimpulkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Karena ada perbedaan hasil penelitian tersebut maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Karena adanya perbedaan dari para peneliti maka penelitian ini ingin meneliti “bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru?”

Perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang budaya organisasional terhadap kinerja juga masih ditemukan. Penelitian Ng’ang’a dan Nyongesa (2012), Ahmad (2015), Yudana dan Sunu (2013) ditemukan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasional terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Mappaenre (2014), Aidla dan Vadi (2014) menyatakan budaya organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan penelitian tersebut peneliti ingin meneliti “bagaimana pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru?”

Penelitian yang dilakukan Wijianingsih (2015) Sudarmo (2014), menemukan bukti empiris bahwa budaya organisasional tidak memoderasi *self-efficacy* terhadap kinerja guru. Demikian juga penelitian Yusuf (2013), menemukan bahwa budaya organisasional tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian Marsanti (2015) membuktikan budaya organisasional memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut maka peneliti ingin mengkaji “apakah budaya organisasional memoderasi pengaruh *self-efficacy* dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru?”

Berdasarkan uraian tersebut, guna meningkatkan kinerja guru perlu penelitian lebih lanjut mengenai hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja dalam rangka upaya meningkatkan kinerja guru yang semakin berkualitas. Penelitian ini berusaha mengkaji aspek *self-efficacy*, kompetensi profesional, dan budaya organisasional serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. Berkaitan dengan fenomena yang berkembang sekarang ini, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Peran Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh *Self-*

efficacy dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru”.

1.2. Perumusan Masalah

Berpijak dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah “Bagaimana Peran Budaya Organisasional memoderasi Pengaruh *Self-efficacy* dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru?” Rumusan masalah penelitian tersebut, dapat dirinci ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru?
4. Apakah budaya organisasional memoderasi *self-efficacy* terhadap kinerja guru?
5. Apakah budaya organisasional memoderasi kompetensi profesional terhadap kinerja guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran budaya organisasional memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru.
5. Untuk menguji dan menganalisis peran budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

2. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. *Self-efficacy*

Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks. Bandura (1997) juga mengemukakan, bahwa keyakinan *self-efficacy* juga mempengaruhi

pemilihan tugas, usaha, ketekunan, ketahanan, dan prestasi. Menurut Bandura (1997), pengukuran *self-efficacy* yang dimiliki seseorang mengacu pada tiga dimensi, yaitu:

1. *Level*

Suatu tingkat ketika seseorang meyakini usaha atau tindakan yang dapat ia lakukan. Tingkat kesulitan tugas tersebut dinilai oleh individu tersebut dan tergantung persepsi dari individu itu sendiri terhadap tugas tersebut. Jadi, dalam menentukan derajat kesulitan suatu tugas akan berbeda satu sama lain, tergantung penilaian yang dilakukan oleh individu tersebut. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan digunakan berdasarkan tingkat kesulitannya. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat ia lakukan dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan sulit untuk dilakukan.

2. *Strength*

Suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri seseorang yang dapat ia wujudkan dalam melakukan tugas tertentu. Individu yang semakin kuat keyakinannya terhadap kemampuan dirinya sendiri, maka individu tersebut akan semakin menyenangi tugas yang penuh dengan tantangan dan memiliki kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan tugas dan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan rintangan.

Sebaliknya, individu yang tidak memiliki keyakinan dengan kemampuan dirinya. Maka individu tersebut akan cenderung menghindari tugas yang penuh dengan tantangan dan mencari tugas yang tidak menantang.

3. *Generality*

Generality adalah sejauh mana individu yakin dengan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari aktivitas yang biasa dilakukan sampai pada aktivitas yang belum pernah dilakukan dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. Ini merupakan rentang aktivitas dimana seorang individu yakin terhadap kemampuannya dalam menjalankan beberapa tugas yang berbeda, dari tugas yang spesifik sampai pada kelompok tugas yang berbeda.

2.2 Kompetensi Profesional

Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 PP RI Nomor 74 Tahun

2008 merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi Guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi bersifat holistik.

Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 buku 2 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru menyatakan bahwa dimensi kompetensi profesional meliputi:

1. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
2. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif

2.3 Budaya Organisasional

Robbins & Judge (2009) Budaya Organisasional/*organizational culture* mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Sementara itu menurut Robbins & Judge (2009) ada tujuh dimensi utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian pada hal-hal rinci (*attention to detail*), sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian
3. Orientasi hasil (*Outcome oriented*), sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
4. Orientasi orang (*people orientation*) sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi
5. Orientasi tim (*team orientation*), sejauh mana kegiatan-kegiatan kerjadiorganisasi pada tim ketimbang pada individu
6. Keagresifan (*Aggressiveness*), sejauhmana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai
7. Stabilitas (*Stability*), sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbanding-

annya dengan pertumbuhan

2.4 Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 mengenai Penilaian Kinerja Guru (PKG). Kinerja guru adalah kegiatan tugas utama guru. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut.

Penilaian Kinerja Guru berdasarkan Pedoman Penilaian Kinerja Guru Kemendikbud (2012), mencakup dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi Perencanaan Proses Pembelajaran
2. Dimensi Pelaksanakan Kegiatan Pembelajaran
3. Dimensi Penilaian Hasil Pembelajaran

2.5. Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh Self-efficacy terhadap Kinerja Guru

Self-efficacy adalah kepercayaan individu pada kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu (Bandura, 1997). Sedangkan kinerja guru adalah kegiatan tugas utama guru. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Cherian and Jacob (2013), Jumari, dkk (2013), Lunenburg (2011), Schunk (1995), menemukan bukti empiris bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan asumsi diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru

2.5.2 Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru

Menurut Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Surya (2003:138) mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

Penelitian yang dilakukan Ismail dan Abidin, (2010), Agha, (2012), Abbas, (2013), Widiastuti, dkk (2013), Rahman (2014), menemukan bukti empiris bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2: Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

2.5.3 Pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru

Menurut Robbins & Judge (2009), budaya organisasional (*organizational culture*) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Budaya organisasional merupakan model teoritis yang mendapatkan pertimbangan tersendiri karena faktor urgensinya dalam literatur. Budaya lebih berkaitan dengan aspek-aspek informal dari organisasi daripada elemen-elemen resminya yang selalu dilambangkan dengan gambaran

struktur. Budaya fokus terhadap nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma individu dan bagaimana persepsi-persepsi ini bergabung atau bersatu dalam makna-makna organisasi.

Penelitian yang dilakukan Ng'ang'a dan Nyongesa (2012), Jumari, dkk (2013), Mutmainah, dkk (2013), Mappaenre (2014), Ahmad (2015), menemukan bukti empiris bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan asumsi diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H3: Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.5.4 Pengaruh budaya organisasional terhadap *self-efficacy* dan kinerja guru

Menurut Robbins & Judge (2009), budaya organisasional (*organizational culture*) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Budaya organisasional merupakan model teoritis yang mendapatkan pertimbangan tersendiri karena faktor urgensinya dalam literatur. Budaya lebih berkaitan dengan aspek-aspek informal dari organisasi daripada elemen-elemen resminya yang selalu dilambangkan dengan gambaran struktur. Budaya fokus terhadap nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma individu dan bagaimana persepsi-persepsi ini bergabung atau bersatu dalam makna-makna organisasi.

Self-efficacy adalah keyakinan dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks. (Bandura, 1997).

Penelitian yang dilakukan Cherian and Jacob (2013), Jumari, dkk (2013), Lunenburg (2011), Schunk (1995), menemukan bukti empiris bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan pada asumsi diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Budaya organisasional memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja

guru.

2.5.5 Pengaruh budaya organisasional terhadap kompetensi profesional dan kinerja guru

Menurut Robbins & Judge (2009), budaya organisasional (*organizational culture*) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Budaya organisasional merupakan model teoritis yang mendapatkan pertimbangan tersendiri karena faktor urgensinya dalam literatur. Budaya lebih berkaitan dengan aspek-aspek informal dari organisasi daripada elemen-elemen resminya yang selalu dilambangkan dengan gambaran struktur. Budaya fokus terhadap nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma individu dan bagaimana persepsi-persepsi ini bergabung atau bersatu dalam makna-makna organisasi.

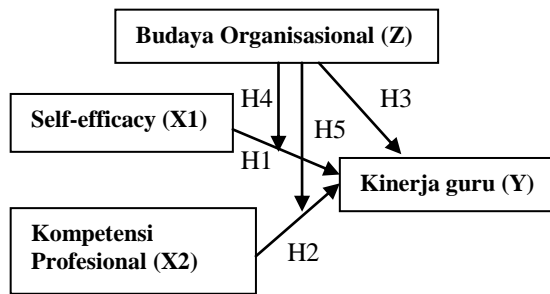
Menurut UU RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah "kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam". Surya (2003:138) mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional.

Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

Penelitian yang dilakukan Marsanti (2015) menemukan bukti empiris bahwa budaya organisasional berpengaruh memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat dapat dirumuskan sebagai berikut :

H5: Budaya organisasional memoderasi Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Dari hipotesis tersebut dapat digambarkan dalam desain penelitian berikut:



3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Margorejo, dan Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati, Berjumlah 118 orang.

3.2 Sumber Data

Sumber data berupa data primer dan sekunder. Perolehan data primer dikumpulkan secara langsung dari responden penelitian melalui kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, pencarian informasi lain dan pemahaman teoritis untuk memecahkan masalah yang timbul melalui buku-buku dan data-data yang sudah ada di obyek penelitian.

3.3 Teknik Analisa Data

3.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk menguji apakah kuesioner yang disampaikan kepada responden tersebut valid. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu variabel yang diuji dilakukan dengan membandingkan nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin and Bartlett's Test*) lebih besar dari 0,5. Sedangkan jika *component matrix* atau *loading factor*-nya lebih besar dari 0,4 berarti valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil instrument tersebut konsisten, dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang

konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

3.3.2. Teknik Analisis

Analisa regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.Z + b_4.\text{moderat 1} + b_5.\text{moderat 2} + e$$

Keterangan:

X_1 = *Self-efficacy*

X_2 = Kompetensi profesional

Z = Budaya Organisasional

Y = Kinerja guru

Moderat 1 = $[X_1 - Z]$

Moderat 2 = $[X_2 - Z]$

e = standar error

3.3.3 Uji Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Pengujiannya dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan derajat kebebasan pada alpha 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya.

3.3.4 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 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). Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi tinggi

3.3.5 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. Kriteria uji t adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai sig lebih kecil atau sama dengan 5 % ($\text{sig} \leq 0,05$) maka hipotesis diterima artinya variabel independent secara statistik signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai sig lebih besar dari 5% ($\text{sig} > 0,05$) maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen secara statistik tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Instrumen

1). Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan validitas pada setiap item pernyataan hasil yang diperoleh sebagai berikut yaitu untuk variabel *self-efficacy* (X_1) sebesar 0,843; variabel kompetensi profesional (X_2) sebesar 0,876; variabel budaya organisasional (Z) sebesar 0,863; dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,810. Semua nilai KMO lebih besar 0,5 yang berarti bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel). Sedangkan nilai *loading factor* > 0,4 berarti semua item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk pengujian berikutnya.

2). Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Standar	Ket
<i>Self-efficacy</i>	0,894	0,7	Reliabel
Kompetensi Profesional	0,878	0,7	Reliabel
Budaya Organisasional	0,917	0,7	Reliabel
Kinerja Guru	0,853	0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil dengan semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa instrumen *self-efficacy* (X_1), kompetensi profesional (X_2), budaya organisasional (Z), dan kinerja guru (Y) yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel atau dapat dipercaya.

4.2 Hasil Uji Model

Hasil uji regresi peran budaya organisasional memoderasi pengaruh *self-efficacy* dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru menunjukkan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ artinya model regresi dinyatakan layak atau memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,858	5	1,172	25,539	,000 ^b
Residual	5,138	112	,046		
Total	10,997	117			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), (X2-Z), Budaya Organisasional (Z), Self-Efficacy (X1), (X1-Z), Kompetensi Profesional (X2)

4.3 Uji R² (Koefisien Determinasi)

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* ini dapat diketahui besarnya pengaruh variabel lain di luar model regresi (Ghozali, 2013). Nilai *Adjusted R Square* pada persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,512	,214

a. Predictors: (Constant), (X2-Z), Budaya Organisasional (Z), Self Efficacy (X1), (X1-Z), Kompetensi Profesional (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,512 artinya 51,2 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel *self-efficacy*, kompetensi profesional, budaya organisasional, serta hasil moderasi 1 dan moderasi 2. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 51,2 %) yaitu 48,8 % dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi dengan Variabel Moderating

Analisis ini digunakan untuk menentukan suatu persamaan regresi yang dapat menunjukkan ada tidaknya pengaruh secara signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui persamaan regresi sebagai berikut.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,184	,309		3,829	,000
	Self Efficacy	,219	,066	,318	3,332	,001
	Komp Prof	,344	,069	,542	5,011	,000
	Budaya Org	,187	,051	,268	3,706	,000
	[X1 - Z]	,089	,070	,132	1,263	,209
	[X2- Z]	,213	,072	,314	2,938	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disusun dalam persamaan regresi berikut ini:

$$Y_1 = 0,318X_1 + 0,542X_2 + 0,268Z + 0,132M_1 + 0,314M_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Guru
- X₁ = *Self-efficacy*
- X₂ = Kompetensi Profesional
- Z = Budaya Organisasional
- M₁ = (|X₁ - Z|)
- M₂ = (|X₂ - Z|)

4.4.2 Hasil Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dijelaskan keputusan hipotesis sebagai berikut:

- a. Uji pengaruh secara parsial antara *self-efficacy* terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan *Standardized Coefficients* Beta sebesar 0,318 bertanda positif. Sehingga H₁ diterima yang berarti *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- b. Uji pengaruh secara parsial antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan *Standardized Coefficients* Beta dominan sebesar 0,542, bertanda positif. Sehingga H₂ diterima yang berarti kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- c. Uji pengaruh secara parsial antara budaya organisasional terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan *Standardized Coefficients* Beta sebesar 0,268, bertanda positif. sehingga H₃ diterima yang berarti budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- d. Uji pengaruh secara parsial antara variabel moderasi 1 terhadap kinerja

guru diperoleh nilai signifikansi 0,209 $> 0,05$. Sehingga H₄ ditolak yang berarti budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru.

- e. Uji pengaruh secara parsial antara variabel moderasi 2 terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi $0,004 > 0,05$ dan *Standardized Coefficients* Beta sebesar 0,314, bertanda positif. Sehingga H₅ diterima yang berarti budaya organisasional memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian peran budaya organisasional memoderasi pengaruh *self-efficacy* dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Margorejo dan Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Margorejo dan Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati.
2. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Margorejo dan Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati.
3. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Margorejo dan Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati.
4. Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Margorejo dan Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati.
5. Budaya organisasional memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Margorejo dan Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teori

Hasil penelitian ini dapat memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap temuan

penelitian terdahulu dan sebagai dasar untuk penelitian yang akan datang.

5.2.2 Implikasi Manajerial

Bagi para kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Margorejo dan Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati sebagai pengelola sekolah perlu memperhatikan *self-efficacy* guru dengan senantiasa memberikan motivasi, kompetensi profesional yang tinggi dan budaya organisasional yang baik agar guru bisa mengembangkan potensi mereka secara optimal dan efektif. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan, kepribadian dan ketrampilan untuk mengelola sebuah lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya sekolah yang baik, memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan orang-orang yang bekerja pada dia sehingga kinerja mengajar guru dapat terus ditingkatkan. Dengan begitu, diharapkan bahwa hal tersebut akan memungkinkan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh sekolah dan kebutuhan yang diharapkan oleh guru itu sendiri.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Temuan dalam penelitian ini hanya terbatas pada SMP Negeri di Kecamatan Margorejo dan Kecamatan Gembong, Kabupaten Pati. Dengan demikian terdapat keterbatasan yang perlu diperhatikan, agar dapat dijadikan bahan pertimbangan pihak yang memanfaatkan. Serta bagi peneliti-peneliti lainnya terbuka peluang untuk mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan dapat dijadikan prediktor yang lebih baik terhadap kinerja guru selain variabel-variabel bebas yang telah dikemukakan dalam penelitian ini.

5.4 Saran dan Rekomendasi

Beberapa saran dan rekomendasi yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi profesional merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga hal ini sudah sepatutnya menjadi perhatian bagi setiap guru untuk senantiasa meningkatkan kompetensi profesionalnya.
2. Perlu dilakukan penelitian lain atau lanjutan dengan memasukkan variabel-

variabel lain misalkan variabel kecerdasan emosional guru, penghargaan dan kompensasi yang diterima guru sebagai variabel yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. M, 2015. Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices In Pakistan, *Business Intelligence Journal*
- Bandura A, 1997. *Self-Efficacy: The exercise of Control*, Worth Publisher, ISBN 0716728508
- Cherian Jacob & Jacob Jolly, 2013. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees, *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 14; 2013, ISSN 1833-3850
- Ghozali, I. (2009). **Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Heni Kumudasmara, 2011. Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy dengan Komitmen Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK N di Pati
- Ismail Rahmah dan Abidin Z. Syahida, 2010. Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector, ISSN: 1804-1205 | www.pieb.cz BEH - *Business and Economic Horizons*, Volume 2
- Judge A. Timothy & Jackson L. Christine, 2007. Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences, *Journal of Applied Psychology* Copyright 2007 by the American Psychological Association 2007, Vol. 92, No. 1
- Jumari, dkk, 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan, *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*, Volume 4 Tahun 2013
- Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan RI, 2012, "Pedoman Pelaksanaan Penilaian

- Kinerja Guru”, Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik.
- Lunenburg C. Fred, 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance, *International Journal Of Management, Business, and Administration*, Volume 14 Number 1, 2011
- Mappaenre Ahmad, 2014. Super Leadership Approach, Organizational Culture And Performance Satisfaction to Improve Teachers’ Performance (A Case Study in the Senior High School in the City of Makassar), *International Research in Education*, ISSN 2327-5499, 2014, Vol. 2, No. 1
- Marsanti, 2015. Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMA N di Kecamatan Pati), UNISBANK Semarang
- Mulyasa, H.E. 2007. **Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah**. Jakarta Bumi Aksara
- Ng’ang’a J. Muya & Nyongesa J. Wesonga, 2012. The Impact of Organisational Culture on Performance of Educational Institutions, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 8 [Special Issue - April 2012
- Peraturan pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 tentang **Standar Nasional Pendidikan**
- Peraturan Pemerintah RI No 74 tahun 2008 tentang **Guru**.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 16 Tahun 2009. **“Penilaian Kinerja Guru”**
- Rahardjo S, 2014. The Effect of Competence, Leadership and Work Environment Towards Motivation and Its Impact on The Performance of Teacher of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia, *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences* ISSN: 2278-6236
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Organizational Behavior*, 13th Edition: Pearson International Edition
- Schunk, D. H. (1995). Self-efficacy, motivation, and performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 7(2), 112-137.
- 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.
- Sudarmo T, 2014. Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi SMK Kabupaten Pemalang, UNISBANK Semarang
- Sunarto, 2008. Peran Persistensi Laba Memperlemah Hubungan Antara Earning Opacity Dengan Cost Of Equity Dan Trading Volume Activity Study Empiris Pada Perusahaan Go Public di Indonesia selain Sektor Keuangan dan Properti. **Disertasi**. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Undang-Undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang **Sistem Pendidikan Nasional**.
- Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang **Guru dan Dosen**.
- Wijianingsih, 2015. Pengaruh Self-Efficacy dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada SMA N di Kecamatan Pati Kota di Kabupaten Pati, UNISBANK Semarang
- Yusuf, 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Se Kecamatan Kesesi Kabupaten Pekalongan, UNISBANK Semarang