

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN RESILIENSI TERHADAP KOMITMEN
PROFESIONAL DIMODERASI BUDAYA KLAN
(Studi Kasus pada Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati)

Hartati

Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang
hartatiep60@gmail.com

Mohammad Fauzan

Universitas Stikubank Semarang
Mohammadfauzan60@gmail.com

ABSTRAK

Masalah pokok penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh efikasi diri dan resiliensi terhadap komitmen profesional guru dimoderasi budaya klan. Populasi penelitian adalah guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Pati. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proporsional random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 140 dihitung menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan model quasi moderator berbasis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen profesional guru, (2) Resiliensi berpengaruh terhadap komitmen profesional guru, (3) budaya klan berpengaruh terhadap komitmen profesional guru, (4) Budaya klan memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen profesional guru, (5) Budaya klan memperkuat pengaruh resiliensi terhadap komitmen profesional guru.

Kata Kunci : Efikasi diri, resiliensi, budaya klan, komitmen profesional

ABSTRACT

The main problem of this research is how the influence of self efficacy and resiliensi to the professional comitment of the teachers of SMK Negeri in Pati regency with moderated by clan culture. The study population were teachers of SMK in Pati regency. The sampling technique uses proportional random sampling. The number of samples is calculated using the formula Slovin. Collecting data using questionnaires. The amount of data that can be analyzed as many as 140. The data were analyzed using regression-based model of quasi moderator absolute difference. The results showed that (1) professional competence influence on teacher performance, (2) professional commitments do not affect the performance of teachers, (3) organizational culture does not affect the performance of teachers, (4) organizational culture moderated the effect of professional competence on teacher performance (5) organizational culture moderated the effect of professional commitment to teacher performance.

Keywords : *self efficacy, resiliensy, clan culture, profesional comitment*

PENDAHULUAN

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran dan kedudukan strategis. Guru harus mampu melaksanakan tugas utamanya yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.

Guru harus memiliki modal psikologis (efikasi diri dan resiliensi) yang tinggi untuk dapat meningkatkan komitmen profesionalnya. Penelitian tentang pengaruh effikasi diri terhadap komitmen telah banyak dilakukan. Hasil kajian penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen profesional guru (Arifin, 2013; Udiyono, 2011; Satya, 2012; Mardia, 2014; Sukrapi, dkk. 2014; Hidayat, 2012 dan

Penelitian yang menunjukkan bahwa resiliensi guru berpengaruh terhadap komitmen profesional guru diteliti oleh Veronika, 2015; Sarmawa, 2015.

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya pengaruh budaya klan terhadap komitmen profesional (Abdulloh, 2006); Freddy dkk, 2014 dan Wesly Hutabarat, 2015). Berdasarkan review hasil penelitian sebelumnya memperlihatkan adanya perbedaan hasil temuan penelitian.

Mengacu pada research gap yang ada, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana pengaruh effikasi terhadap komitmen profesional guru?, (2) bagaimana pengaruh resiliensi terhadap komitmen profesional guru?, (3) bagaimana pengaruh budaya klan terhadap komitmen

profesional guru ?, (4) apakah pengaruh efikasi diri terhadap komitmen profesional guru dimoderasi budaya klan?, (5) apakah pengaruh resiliensi terhadap komitmen profesional guru dimoderasi oleh budaya klan ?

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsep Efikasi Diri

Efikasi diri adalah kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas dan masalah (Luthans, *et al.*, 2007). Guru yang memiliki efikasi diri cenderung percaya pada kemampuan yang ada pada dirinya sehingga dapat menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dari tugas yang dibebankan (Rego dkk, 2010). Orang yang memiliki efikasi diri tinggi akan memilih suatu tugas yang menantang untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi kesulitan atau hambatan pada pekerjaan atau tugas

Konsep Resiliensi

Resiliensi dalam psikologi positif dipandang sebagai kemampuan untuk bangkit kembali dari situasi dari kemalangan, tidak menentu, konflik, kegagalan, atau perubahan peristiwa yang justru menambah tanggung jawab untuk lebih maju dan baik (Luthans, 2007). Ketahanan adalah kecakapan untuk terus mencari ikhtiar ketika orang dihadapkan pada cobaan atau kegagalan atau kemampuan untuk terus bertahan bahkan ketika dihadapkan pada tekanan atau tantangan yang terus menghadang.

Efikasi diri dan resiliensi merupakan dimensi dari modal psikologis. Menurut Luthans, *et al.* (2007) modal psikologis dapat diartikan semacam modal sikap dan perilaku yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan. Modal psikologis merupakan sebuah keadaan positif, yang dicirikan oleh *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* yang dapat dilatih dan dimiliki semua orang.

Modal Psikologis

Fred Luthans, *et al.* (2007) menjelaskan modal psikologis dapat diartikan semacam modal sikap dan perilaku yang berperan besar

dalam menentukan keberhasilan. Modal psikologis dipahami dan dibangun dari teori tentang *human capital*, yang bertanya tentang “*what you know*”, sementara itu *psychological capital* akan berhubungan dengan pertanyaan “*who you are*” dan “*who you are becoming*” (Luthans, *et al.*, 2007). Modal psikologis terdiri dari pengetahuan, ketrampilan, kemampuan teknik dan pengalaman. Oleh karena itu muncul pertanyaan “siapa kamu”. Modal psikologis memerlukan dukungan sosial, jejaring hubungan yang menentukan “siapa kamu”, dan modal psikologis akan melihat adanya tekanan psikologis pada diri seseorang.

Konsep Komitmen Profesional Guru

Komitmen profesional merupakan suatu keterikatan diri seorang guru terhadap tugas dan kewajiban yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen profesional memiliki tiga dimensi yakni Komitmen profesional afektif; Komitmen profesional berkelanjutan dan Komitmen profesional normative.

(1) Komitmen profesional afektif (APC) mengacu pada keberpihakan pada profesi, keterlibatan pada profesi, dan ikatan emosional dalam profesi. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen profesional afektif yang kuat akan tetap menjaga profesinya. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki komitmen profesional yang kuat akan selalu mengikuti perkembangan dalam profesinya, berlangganan jurnal, menghadiri pertemuan profesional, dan berpartisipasi dalam asosiasi profesional mereka.

(2) Komitmen profesional berkelanjutan (CPC) mengacu pada komitmen yang didasarkan pada pengakuan karyawan tentang besarnya biaya yang dikeluarkan jika meninggalkan profesinya. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan menyadari bahwa mereka merasa ada yang hilang pada dirinya apabila meninggalkan profesinya. Misalnya, seseorang yang memiliki komitmen profesional berkelanjutan yang tinggi, cenderung untuk kurang melibatkan diri dalam kegiatan profesional yang lain (Meyer *et al.*, 1993).

(3) Komitmen professional normative (NPC) mengacu pada komitmen berdasarkan kewajiban terhadap profesinya. Karyawan dengan komitmen professional normative yang kuat akan merasa bertanggung jawab sehingga harus melaksanakan profesinya (Meyer *et al.*, 1993).

Ketiga komponen komitmen professional di atas memiliki implikasi bahwa karyawan tidak akan meninggalkan profesi mereka. Secara umum ketiga komponen tersebut memiliki pemahaman tentang keadaan psychologis sebagai berikut: (1) ciri hubungan karyawan dengan profesi mereka, (2) memiliki implikasi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan profesi mereka.

Konsep Budaya Organisasional

Budaya organisasional merujuk pada suatu sistem pemaknaan bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Sistem pengertian bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi (Robbins, 2015).

Cameron and Quinn (1999) mengukur dan mendiagnosis budaya organisasi berdasarkan model competing values framework yaitu apakah lebih fokus pada internal atau eksternal dan apakah lebih kearah fleksibilitas dan individualitas atau stabilitas dan kontrol. Kerangka ini berdasarkan enam dimensi budaya organisasi dan empat tipe budaya dominan. Enam dimensi yaitu : (1) karakteristik dominan (2) kepemimpinan organisasi, (3) pengelolaan karyawan (4) perekat organisasi, (5) penekanan aspek strategis (6) kriteria kesuksesan. Empat tipe budaya dominan yaitu: (1) budaya klan, (2) budaya adhokrasi, (3) budaya hirarki, dan (4) budaya pasar.

Keempat tipe budaya dominan sebagai berikut :

(1) Budaya klan (*Clan Culture*)

Model atau jenis budaya yang lebih menitikberatkan pada hubungan dan sistem kekeluargaan (clan) yang sifatnya guyub, ciri-ciri kekeluargaan ini sangat menonjol. Gaya kepemimpinan yang berkembang biasanya lebih cenderung sebagai yang memfasilitasi (fasilitator) konflik atau segenap permasalahan

yang berkembang dalam organisasi. Kriteria efektivitas ditekankan pada kohesivitas kelompok (team), pengembangan moral karyawan (employee moral) serta sumberdaya manusia (SDM). Sedangkan pedoman manajemen yang dipakai biasanya berprinsip pada pentingnya partisipasi karyawan atau anggota organisasi. Komitmen karyawan atau kelompok dicapai melalui pengembangan partisipasi karyawan dalam dinamika kerja, proses manajemen, serta pengambilan keputusan.

(2) Budaya Adhokrasi (*Adhocracy Culture*)

Model atau jenis budaya ini cenderung bersifat “mengalir” dalam artian anggota organisasi tidak dibatasi oleh struktur, sebab model ini lebih mementingkan penciptaan situasi dimana karyawan bisa dengan bebas menggali serta menyalurkan ide-ide segar, kreatif, dan inovatif, serta berpandangan ke depan dan mandiri. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan lebih sebagai innovator, wirausaha, serta visionary leadership. Effectiveness atau kriteria efektivitas dititikberatkan pada output yang jelas, proses kerja yang efektif serta prinsip pertumbuhan. Budaya adhocracy percaya bahwa proses inovasi mampu menciptakan sumberdaya baru, dan sumberdaya baru sangat diperlukan bagi pertumbuhan.

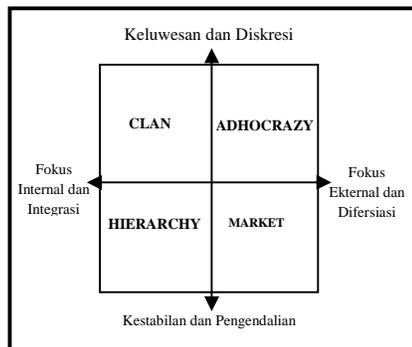
(3) Budaya Pasar (*Market Culture*)

Jenis budaya yang mengedepankan kompetensi yang ketat dan tinggi. Bahkan bagi organisasi dengan market culture yang kuat, situasi persaingan yang ketat dan tinggi bukan hanya ditunjukan bagi competitor bisnis saja, melainkan dikalangan karyawan. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai competitor dan pendorong yang tangguh. Kriteria efektivitas terfokus pada bagaimana “menaklukan” pesaing serta pencapaian target. Pedoman manajemen yang dipakai tidak lain, kecuali prinsip persaingan dalam meraih produktivitas.

(4) Budaya Hirarki (*Hierarchy Culture*)

Budaya ini sangat menekankan pentingnya struktur yang baik dan rapi dalam organisasi. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai kordinator dengan fungsi mentoringnya yang kuat dan ketat, sekaligus juga sebagai organisator yang unggul. Kriteria efektivitas ditekankan pada

efisiensi serta batasan-batasan waktu yang tegas dan ketat. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya berpusat pada pengendalian dan control yang ketat.



Gambar 1. Dimensi Budaya organisasional (Cameron & Quinn)

Dimensi Budaya Organisasional yang lebih tepat diterapkan di lingkungan sekolah adalah budaya *clan* (*clan culture*) dan budaya hirarki (*hierarchy culture*).

Kerangka Pemikiran dan pengembangan Hipotesis

Modal Psikologis menurut pendapat dari Luthans, Yousef dan Avolio (2007) adalah pernyataan psikologis individu yang dikarakteristikan oleh 4 hal, yaitu memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi tantangan (1), memiliki kondisi atau motivasi positif akan tercapainya kesuksesan (2), memiliki atribusi positif atau optimism yang tinggi akan tercapainya kesuksesan baik saat ini ataupun di masa mendatang (3), serta memiliki psikologis positif yang dapat mendorong seseorang akan bangkit dari kegagalan maupun tambahan tugas yang diberikan (4). Dalam sebuah organisasi sekolah modal psikologis sangat dibutuhkan untuk mengembangkan diri seseorang. Guru yang memiliki perilaku psikologis yang positif diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan kinerja yang optimal, maka tujuan dari organisasi sekolah akan tercapai. Tercapainya tujuan organisasi sekolah tentunya akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Luthans, Avolio, Walumbwa, and Li (2005) melakukan penelitian pada tiga pabrik di RRC tentang *psychological capital* terhadap

kinerja pekerja Cina, menjelaskan bahwa modal psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja Cina.

Pengaruh Resiliensi terhadap komitmen Profesional Guru

Komitmen profesional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas guru pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Allen and Meyer, 1990). Aspek kinerja dalam pelaksanaan tugas utama guru adalah kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar.

Komitmen profesional ditunjukkan dalam sikap penerimaan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan komitmen profesional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Adnan (2013) dalam penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh resiliensi komitmen profesional

Seiring dengan semakin terbukanya hubungan dengan luar negeri, maka seorang guru harus meningkatkan kompetensi profesional secara berkelanjutan agar tidak kalah bersaing dengan guru-guru dari luar dan lebih mudah dalam meningkatkan kinerjanya.

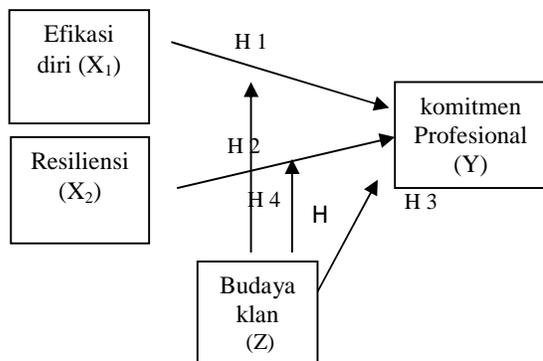
Guru yang kompeten dan profesional merupakan guru yang pandai dalam melaksanakan profesinya. Penguasaan terhadap pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap harus senantiasa direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru. Sehingga, jika seorang guru memiliki komitmen profesional yang tinggi, maka mereka dapat melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik sehingga kinerjanya akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Udiyono (2011), Satya (2012), Mardia (2014),

dan Sukrapi *et al* (2014). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional mempunyai pengaruh terhadap komitmen profesional guru.

Komitmen profesional yang merupakan suatu keterikatan diri seorang guru terhadap tugas dan kewajibannya dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi di dalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan. Dengan demikian semakin tinggi komitmen profesional seorang guru maka semakin baik kinerjanya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Delima (2015) yang menyimpulkan komitmen profesional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Budaya klan yang merupakan serangkaian karakter penting dalam organisasi akan sangat mewarnai guru dalam bekerja. Sehingga jika budaya klan berjalan dengan baik maka komitmen profesional guru juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian Abdulloh (2006), Arifin (2014) dan Freddy *et al* (2014) yang menemukan bahwa budaya clan berpengaruh terhadap komitmen profesional guru.

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



Gambar 2. Model Teoritik Penelitian

Gambar 2 tersebut menerangkan bahwa efikasi diri (X₁) berpengaruh terhadap

komitmen profesional guru (Y), resiliensi (X₂) berpengaruh terhadap komitmen profesional guru (Y), budaya klan (Z) berpengaruh terhadap komitmen profesional guru (Y) dan pengaruh efikasi diri (X₁) dan resiliensi (X₂) terhadap komitmen profesional guru (Y) dimoderasi budaya klan (Z).

Berdasarkan model teoritik tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen profesional guru
- H₂ : Resiliensi berpengaruh terhadap komitmen profesional guru
- H₃ : Budaya klan berpengaruh terhadap komitmen profesional guru
- H₄ : Budaya klan memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap komitmen profesional guru
- H₅ : Budaya klan memoderasi pengaruh resiliensi terhadap komitmen profesional guru.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel dan pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 215 guru yang berasal dari empat SMK Negeri di Kabupaten Pati, yakni: SMK Negeri 1 Pati, SMK Negeri 2 Pati, SMK Negeri 3 Pati dan SMK Negeri Cluwak Pati. Jumlah sampel yang dapat dianalisis sebanyak 140 dengan teknik penarikan proporsional *sampling*. Jumlah sampel tersebut ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan taraf signifikansi = 0,05.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) dengan menggunakan skala Likert. Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 140 kuesioner dan semuanya kembali dengan baik dan memenuhi persyaratan kelengkapan sehingga data dapat diolah lebih lanjut.

Variabel dan Pengukuran

Variabel komitmen profesional guru diukur dengan item pertanyaan yang dikembangkan dari Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007. Variabel efikasi diri diukur dengan item pertanyaan yang dikembangkan dari Permendiknas No 16 tahun 2016. Variabel resiliensi diukur dengan mengadaptasi item pernyataan yang dikembangkan Bagraim (2003) dari Meyer, Allen dan Smith (1993).

Variabel budaya clan diukur dengan mengadaptasi item pernyataan yang dikembangkan Kim Cameron dan Robert Quinn (1999).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozali, 2013). Dalam pengujian validitas dibantu dengan program SPSS untuk menentukan apakah kuesioner tersebut sudah valid atau belum. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai KMO (*Keiser Mayer Olkin of Measuring*) lebih dari 0,50 dan *Loading Factor* dalam *component matrix* nilainya lebih dari 0,4. sedangkan untuk pertanyaan/pernyataan yang sudah valid diteruskan ke tahap pengujian kehandalan (uji reliabilitas). Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach alpha lebih besar dari 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghazali, 2013: 48.).

Teknik Analisis

Teknik analisis pada model regresi dilakukan terhadap variabel-variabel yang diprediksikan mempengaruhi kinerja guru. Teknik analisis ini menggunakan model quasi moderator berbasis regresi selisih mutlak dengan formulasi sebagai berikut.

Model matematik:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4|X_1 - Z| + b_5|X_2 - Z| + e$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- X₁ = Efikasi Diri
- X₂ = Resiliensi
- Z = Budaya Clan
- |X₁ - Z| = Selisih efikasi dan Budaya Clan
- |X₂ - Z| = Selisih resiliensi dan Budaya clan
- Y = Komitmen profesional Guru
- e = Standar error
- b_{1,2,3,4,5} = Koefisien regresi

Uji kesesuaian model regresi dilakukan dengan mengkonfirmasi goodness of fit yang didasarkan pada nilai R-square (R²). Model regresi dinyatakan memenuhi

goodness of fit, apabila mempunyai nilai R² relatif tinggi dan nilai F-hitung secara statistik signifikan pada level 5% (0,05).

Keputusan menolak atau menerima nilai F test juga dapat dilihat nilai signifikansi (alpha,) dari output SPSS-software yang menyediakan fasilitas signifikansi (sig.). Apabila nilai sig. lebih kecil sama dengan 5% (sig. 0,05) maka diterima. Dengan kata lain, hipotesis alternatif diterima; artinya model regresi secara statistik signifikan memenuhi goodness of fit.

Keputusan menerima atau menolak uji hipotesis nilai t test diperoleh melalui signifikansi (alpha) dari output SPSS – software yang menyediakan fasilitas signifikansi (sig). Apabila nilai sig lebih kecil dari 5% (sig < 0,05), maka hipotesis alternatif diterima artinya variabel independen secara statistik signifikan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Apabila setiap hipotesis menghasilkan t hitung pada level signifikansi kurang atau sama dengan 5% , maka hipotesis dinyatakan diterima.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dengan jenis kelamin wanita memiliki persentase yang lebih banyak yaitu 86 responden (61,4 %) dibandingkan responden pria sebanyak 54 responden (38,6 %).

Responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 15 responden (10,7%), 31-40 tahun sebanyak 40 responden (28,6%), 41-50 tahun sebanyak 31 responden (22,1%) dan usia di atas 50 tahun sebanyak 54 responden (38,6%).

Responden dalam penelitian ini paling banyak PNS Golongan IV sebanyak 57 responden atau sebesar 40,7%, diikuti PNS Golongan III sebanyak 40 responden atau 28,6% dan Guru Tetap sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 30,7%.

Responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 40 responden (28,6%), 6-10 tahun sebanyak 19 responden (13,6%), 11-20 tahun sebanyak 20 responden (14,3 %), dan masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 48 responden (34,3%).

Responden dalam penelitian ini paling banyak berpendidikan terakhir S1/D4 sebanyak

118 responden atau sebesar 84,3%, diikuti berpendidikan terakhir S2 sebanyak 22 responden atau 15,7%.

Dilihat dari deskripsi responden menyiratkan bahwa responden memiliki potensi untuk dapat meningkatkan komitmennya.

Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner yang diberikan responden mengenai variabel efikasi diri profesional (X_1), resiliensi (X_2), budaya clan (Z) dan komitmen profesional guru (Y) secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai *mode* sebagian besar jawaban 4. Artinya rata-rata responden memilih jawaban setuju. Hal tersebut berarti persepsi responden terhadap efikasi diri, resiliensi, budaya clan dan komitmen profesional baik.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan hasil pengujian validitas ditunjukkan bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel efikasi diri (X_1) sebesar 0,942; variabel resiliensi (X_2) sebesar 0,939; variabel budaya clan (Z) sebesar 0,883 dan variabel komitmen profesional guru (Y) sebesar 0,934. Semua nilai KMO lebih besar 0,5, yang berarti bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel terpenuhi).

Derajat reliabilitas untuk item-item instrumen dalam variabel efikasi diri (X_1) sebesar $r = 0,940$, variabel resiliensi (X_2) sebesar $r = 0,930$, variabel budaya clan (Z) sebesar $r = 0,887$ variabel komitmen profesional guru (Y) sebesar $r = 0,955$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil dengan semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7.

Pengujian Kesesuaian Model

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Adjusted R Square 0,765 dan $F = 87,072$ (Sig 0,000). Dari hasil pengujian model tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang diusulkan memenuhi *goodness of fit* pada level signifikansi kurang dari 1% (0,000) dan variabel-variabel yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai komitmen profesional dan

menjelaskan komitmen profesional guru sebesar 29,60 % dan sisanya sebesar 70,30 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh efikasi diri terhadap komitmen profesional pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pati

Hasil uji hipotesis satu menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen profesional guru ($t = 0,296$ dan Sig = 0,000). Hal ini berarti efikasi diri guru mampu meningkatkan komitmen profesional pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian Arifin (2013), Udiyono (2011), Satya (2012), Mardia (2014) dan Sukrapi (2014) yang menyatakan efikasi diri berpengaruh terhadap peningkatan komitmen profesional guru.

Pengaruh resiliensi diri terhadap komitmen profesional pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pati

Hasil uji hipotesis dua menunjukkan bahwa resiliensi diri berpengaruh terhadap komitmen profesional (nilai $t = 0,275$ dan nilai signifikansinya $0,019 < 0,05$). Artinya semakin tinggi resiliensi diri semakin tinggi komitmen profesionalnya

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarmawa (2015) yang mengatakan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap komitmen profesional.

Pengaruh budaya klan terhadap komitmen Profesional pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pati

Hasil uji hipotesis tiga menemukan bahwa budaya clan berpengaruh terhadap komitmen profesional guru ($t = 0,187$, Sig = 0,016). Temuan penelitian tersebut dapat dimaknai bahwa budaya clan dapat memperbaiki komitmen profesional seorang guru.

Temuan penelitian mendukung hasil penelitian Wesly Hutabarat (2015) yang menyatakan budaya organisasional berpengaruh terhadap peningkatan komitmen profesional guru.

Budaya klan memoderasi pengaruh efikasi diri terhadap komitmen profesional pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pati

Hasil uji hipotesis empat menemukan bahwa budaya klan memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen profesional guru ($r = 0,174$; signifikansi = $0,431$). Temuan penelitian ini dapat dimaknai bahwa budaya klan memperkuat pengaruh efikasi terhadap komitmen profesional guru.

Budaya Klan memoderasi pengaruh resiliensi terhadap komitmen profesional pada Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati

Hasil uji hipotesis lima menunjukkan bahwa budaya klan memperkuat pengaruh resiliensi terhadap komitmen profesional guru ($r = 0,0009$; sig = $0,989$). Temuan penelitian ini dapat dimaknai bahwa budaya klan memperkuat pengaruh resiliensi terhadap komitmen profesional guru.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian regresi dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen profesional pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.
2. Resiliensi berpengaruh terhadap komitmen profesional pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.
3. Budaya Klan berpengaruh terhadap komitmen profesional pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.
4. Budaya Klan memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen profesional pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.
5. Budaya Klan memperkuat pengaruh resiliensi terhadap komitmen profesional pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Implikasi Teoritik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya, terutama yang menguji pengaruh efikasi diri, resiliensi dan budaya klan terhadap komitmen profesional.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Kepala Sekolah sebagai pihak pengambil

kebijakan dan keputusan untuk dapat meningkatkan resiliensi guru, dan menjaga keberlakuan clan budaya dan variabel tersebut berpengaruh terhadap komitmen profesional guru.

Guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Pati, pada umumnya sudah memiliki komitmen profesional yang baik, namun perlu diperhatikan guru yang mengajar di beberapa sekolah supaya lebih fokus pada pekerjaannya di satu sekolah sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik lagi. Dengan demikian akan lebih meningkatkan komitmen profesional guru di SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Implikasi Organisasional

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Kepala Dinas Pendidikan dalam mengambil kebijakan mengembangkan dan meningkatkan komitmen profesional guru, melalui peningkatan efikasi diri guru dan resiliensi guru dan menciptakan budaya sekolah yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat.
- Arifin, Muhammad (2013). The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teachers Working Performance in Jayapura – Papua Indonesia. *IORS Journal of Business and Management*, Vol. 7.
- Arifin, Freddy dkk (2014). The Influence of Organizational Culture, Leadership, And Personal Characteristics toward Work Engagement and Its Impacts on Teacher's Performance (A Study on Accredited High Schools in Jakarta. *Internationaal Journal of Business and Management Invention*. ISSN (online):2319-8028, www.ijbmi.org Volume 3 Issue 1/Januari.2014/PP.20-29.
- Bagraim, Jeffrey J (2003). The Dimensionality Of Professional Commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2003, 29 (2), 6-9

- Cameron, K.S., & Quinn, R.E. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Delima, Veronica 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, Available at: www.noveltyjournals.com.
- Ekosiswoyo, Rasdi (2010). Pengembangan Profesionalisme Guru sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan. *Pidato Pengukuhan Guru Besar Tetap dalam Bidang Ilmu Evaluasi Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Semarang (UNNES)*
- Ghozali, I (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM spss 23*. Edisi ke tujuh. Badan penerbit Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- Hamidi, M & Indrastuti, Sri (2012). Analisis Pengaruh Kompetensi, Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bengkalis Dari Perspektif Pimpinan.
- Hidayat, Hanif (2012). Effect of Teachers Professional Competence Work Motivation and Work Discipline of the Performance Automotive Teacher State SMK Triatmaja Jaya Singaraja. *Jurnal Penelitian*.
- Hutabarat, Wesly (2015). Investigation of Teacher Job-Performance Model: Organizational Culture, Work Motivation and Job-Satisfaction. *Asian Social Science*; Vol. 11, No. 18; 2015. ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025. Published by Canadian Center of Science and Education
- Meyer, J.P, Allen, N.J. & Smith, C.A (1993) Commitment to organizations and occupation: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78 (4), 538-551
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.
- Rahman, Mardia Hi (2014). Professional Competence , Pedagogical Competence and the Performance of Junior High School of Science Teachers. *Journal of Education and Practice*. ISSN 2222-288X (Online) Vol.5, No.9, 2014.
- Robbin and Judge (2015). *Organizational Behavior*. Salemba Empat
- Satya, Meka (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan kompetensi Profesional terhadap kinerja guru SMP N Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Penelitian*
- Sarmawa (2015). Commitment and Competency As an Organizational Citizenship Behaviour predictor and its effect on the performance a study of private vocational high schools in klungkung regency, Bali, Indonesia.
- Shodiqin (2015). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh iklim organisasi pada MI sekecamatan Winong Kabupaten Pati, Jawa Tengah, Indonesia.
- Sukrapi, Multi, Muljono, Pudji & Purnaningsih, Ninuk (2014). The Relationship Between Professional Competence And Work Motivation With The Elementary School Teacher Performance. *Asian Journal of humanities and social studies (ISSN: 2321-2799)*. Volume 02-Issue 05, October 2014.
- Somech,A. Bogler,R. (2002), “ *antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment* “ , educational administration quarterly , vol38,no.4,pp:555-577.
- Udiyono (2011). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Keikutsertaan Dalam Forum Ilmiah Serta Karya Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Magistra*, ISSN 0215-9511.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*
- Zane K. Quible (2005), *Administrative Office Management*, Pearson Prentice Hall, New Jersey.