



Jurnal Eduscience (JES)

Volume 9, No. 1

April, Tahun 2022

Submit : 01 Maret 2022

Accepted : 20 Maret 2022

PERAN BUDAYA ORGANISASI MEMODERASI PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 KEDUNGWUNI KABUPATEN PEKALONGAN

Susilo¹, Sunarto Sunarto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Jenjang Program Magister
Universitas Stikubank Semarang
Email: susilo.smk1@gmail.com
No Kontak: 081542255449

Abstract

This study aims to examine and analyze the role of organizational culture in moderating the effect of professional competence and organizational commitment on teacher performance at SMK N 1 Kedungwuni, Pekalongan Regency. This study with a population of 100 teachers, namely all teachers of SMK N 1 Kedungwuni, Pekalongan districts. The data collection technique used survey methods and the research instrument used a questionnaire with a Likert scale 5. The instrument test was carried out with validity tests through CFA, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, and model tests (F test, R-square and sig). Test the hypothesis with quasi-regression analysis, interaction technique by looking at the sig value. The results show that professional competence does not have a positive effect on teacher performance, organizational commitment has a positive effect on teacher performance, organizational culture has a positive effect on teacher performance, organizational culture strengthens professional competence on teacher performance and organizational culture moderates the effect of professional competence has a positive effect on teacher performance in SMK N 1 Kedungwuni, Pekalongan districts, at sig level 0.10, organizational culture strengthens organizational commitment to teacher performance, meaning that organizational culture moderates organizational commitment and has a positive effect on teacher performance at SMK N 1 Kedungwuni, Pekalongan districts.

Keywords : *Organizational culture; professional competence; organizational commitment and teacher performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis peran budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi profesional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK N 1 Kedungwuni. Penelitian ini dengan jumlah populasi 100 orang guru yaitu semua guru SMK Negeri 1 Kedungwuni. Pengumpulan data melalui metode survei dan Instrumen penelitian dengan kuesioner skala likert 5. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas melalui CFA, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji model yaitu uji F, R-Square dan sig. Uji hipotesis dengan analisis regresi tipe quasi teknik interaksi dengan melihat nilai sig. Hasil penelitian menunjukkan terdapat kompetensi profesional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, budaya organisasi memperkuat kompetensi profesional terhadap kinerja guru dan budaya organisasi memoderasi peparuh kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK N 1 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan pada sig level 0,10, budaya organisasi memperkuat komitmen organisasi terhadap kinerja guru artinya bahwa budaya organisasi memoderasi komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK N 1 Kedungwuni kabupaten Pekalongan.

Kata kunci : Budaya organisasi; kompetensi profesional; komitmen organisasi dan kinerja guru.



PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kedungwuni, peresmian penegriannya pada hari Senin Pon, 24 Desember 1979, dengan SK Mendikbudri Nomor : 0190/O/1979, tentang Penegrian Sekolah. Sekarang mempunyai jurusan Desain Pemodelan Informasi Bangunan (DPIB), Teknik Instalasi Tenaga Listrik (TITL), Teknik Pengelasan (TLAS), Teknik Pemesinan (TPEM), Teknik Kendaraan Ringan (TKR), Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) dan Teknik Geomatika dengan jumlah pengajar 100 guru, 39 pegawai dan 1504 siswa (SMK N 1 Kedungwuni, 2021). Setiap organisasi atau satuan pendidikan memiliki ciri khas yang membedakannya dengan satuan pendidikan lainnya. Budaya organisasi dapat mendorong kinerja pegawai pada sebuah organisasi, karena dapat menciptakan motivasi yang besar bagi pegawai untuk mencurahkan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. SMK N 1 Kedungwuni merupakan sekolah kejuruan tertua dan salah satu sekolah terbesar di kabupaten Pekalongan dilihat dari jumlah guru dan pegawai serta dari jumlah siswa, sehingga kepala sekolah selaku pimpinan organisasi dalam penerapan budaya organisasi bersifat menyeluruh mulai dari pengajar, pegawai melalui pembinaan, pelayanan kesempatan berkarir, peningkatan profesionalisme guru dan pegawai, tanpa melihat pangkat atau golongan, jabatan, dan status kepegawaian. Sehingga banyak guru muda yang memanfaatkan kesempatan untuk pengembangan diri melalui workshop dan pelatihan-pelatihan, menempuh pendidikan lebih tinggi, peningkatan karir kenaikan kepangkatan bagi guru PNS, menduduki jabatan pada tugas tambahan, tidak ada larangan bagi guru tidak tetap (GTT) atau pegawai tidak tetap (PTT) untuk meningkatkan statusnya untuk menjadi pegawai negeri sipil (PNS).

Dalam UU No 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. UU tersebut menyatakan guru merupakan tenaga pendidik yang profesional. Profesi guru mempunyai persyaratan profesional yang telah ditetapkan dimana guru harus mempunyai kemampuan dan kompetensi yang dijadikan sebagai ukuran keberhasilan guru dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya.

(Robbins, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai tingkatan pekerja karyawan menghubungkan dirinya ke organisasi dan sasasarannya dan mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut. Komitmen organisasi berhubungan dengan sikap seseorang terkait organisasi



tempat mereka bekerja. Sikap ini terkait persepsi organisasi dan keterlibatannya dalam kinerjanya. Jika Komitmen individu tinggi tentunya kinerjanya juga lebih baik.

Budaya organisasi sebagai salah satu faktor penting untuk menumbuhkan komitmen organisasi dalam kinerja (Robbins, 2013) budaya organisasi menunjuk pada sistem arti bersama yang dianut anggota, dan membedakan diri organisas lain. Budaya organisasi yang ada di sekolah ini dinamakan budaya organisasi sekolah.

Pengukuran kinerja guru bisa diperhatikan dari baik atau tidaknya aktivitas tertentu untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Kenyataan dilapangan menunjukkan kinerja guru di SMKN 1 Kedungwuni kabupaten Pekalongan masih kurang optimal dari empat belas indikator kinerja yang harus dilakukan oleh guru belum terpenuhi 100%. Terbukti seratus guru di SMKN 1 Kedungwuni masih ada dua orang pendidikanya Diploma Tiga Teknik, hanya empat yang dapat naik pangkat ke IV.b, hal ini disebabkan penilaian kinerja guru belum mencapai target yang ditetapkan (Daftar Pendidik dan Tenaga SMK NEGERI 1 KEDUNGWUNI Tahun 2022, 2022).

Terkait dengan komitmen organisasional menurut (Chi et al., 2013), menyatakan bahwa: 1). keterlibatan kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap keberhasilan mengajar, 2) ciri kepribadian memiliki signifikansi dan pengaruh positif pada keberhasilan mengajar, 3) komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan pengaruh pada keterlibatan kerja 4) komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kemandirian mengajar; 5), keterlibatan kerja memiliki efek meditasi antara komitmen organisasi dan kemandirian mengajar: 6), ciri-ciri kepribadian tidak memiliki efek moderat antara keterlibatan kerja dan mengajar kemandirian.

Sementara (Piliang & Rahardja, 2015), menyebutkan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta mempunyai keinginan untuk berhubungan dengan organisasi, kesanggupan bekerja keras sehingga menjadikan individu tetapmbertahan di organisasi tersebut demi teraihnya tujuan serta kelangsungan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja guru bukan pekerjaan mudah, aspek - aspek yang berhubungan dan melekat di luar guru seperti perubahan kurikulum, kurikulum, sarana dan prasarana perlu untuk ditingkatkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chi et al., 2013), (Zein & Hadijah, 2018) (Poro et al., 2019), (Zein & Hadijah, 2018), menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian oleh (Nurmalasari, 2019), bahwa tidak

ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut berarti terdapat *research gap* tentang pengaruh antara kompetensi profesional dengan kinerja guru sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

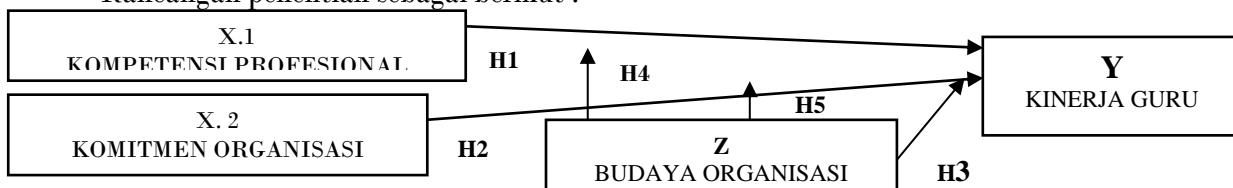
Pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja guru, diteliti oleh peneliti – peneliti lain hasilnya berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh (Werang et al., 2017), (Zein & Hadijah, 2018), (Hayati et al., 2020), menyimpulkan pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Ismawati & Komitmen, 2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut berarti terdapat *research gap* sehingga perlu diteliti lagi tentang pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja guru.

Hasil penelitian (Purba et al., 2019), (Rusby et al., 2017), (Darlima, 2017), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Tetapi hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Abbasi & Zamani-Miandashti, 2013), bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut berarti terdapat *research gap* sehingga perlu diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi dengan kinerja guru.

Dari pendapat dan temuan penelitian terdahulu adanya Pengaruh budaya organisasi dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang mengalami perbedaan, maka perlu diperluas penelitian tentang pengaruh kompetensi profesional, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Hal ini didasarkan pada teori bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seseorang terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi kinerjanya, serta teori kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Rancangan Penelitian

(Sharma et al., 1981) menyatakan penelitian menggunakan quasi moderasi yaitu X_1 , dan X_2 sebagai independent, Y sebagai dependen, dan Z sebagai moderator. Z akan mempengaruhi Y disamping memoderasi X_1 dan X_2 terhadap Y.

Gambar 1. rancangan penelitian tersebut menerangkan bahwa kompetensi profesional (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), kompetensi profesional (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), budaya organisasional (Z) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y), budaya organisasi (Z) memoderasi pengaruh kompetensi profesional (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dan budaya organisasi (Z) memoderasi pengaruh kompetensi profesional (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan metode kuantitatif melalui survey yakni pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis terhadap responden (Sugiyono, 2019). Kuesioner ini untuk memperoleh data dari responden dan bersifat tertutup, pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa agar responden terbatas dalam memberikan jawaban kepada beberapa pada salah satu jawaban saja.

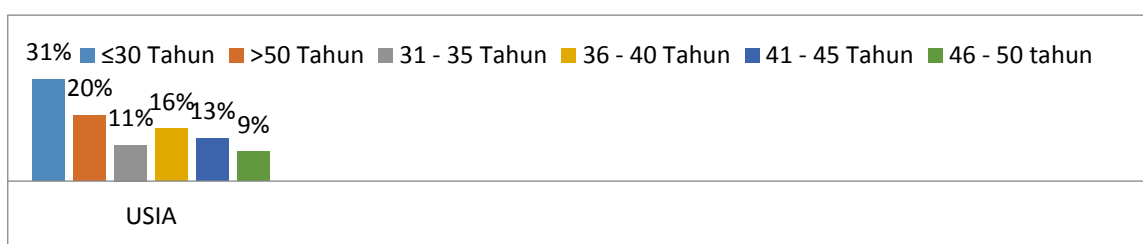
Menurut (Sugiyono, 2019) populasi merupakan area terpusat yang terdiri atas objek/subjek memiliki mutu, karakteristik sudah ditetapkan dan dipelajari akhirnya bisa ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel yakni sebagian dari seluruh populasi tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah semua guru SMK Negeri 1 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dengan jumlah 100 orang. Dari jumlah populasi yaitu 100 responden, maka peneliti mengambil semua responden sehingga peneliti tidak menggunakan sampel.

Variabel terikat penelitian ini yaitu kinerja guru, variabel bebasnya kompetensi profesional dan komitmen organisasi serta variabel moderasinya adalah budaya organisasi. Teknik analisa data yang digunakan analisis deskriptif meliputi deskriptif responden dan deskriptif variabel. Uji Instrumen menggunakan Uji validitas yaitu analisis faktor KMO dan loading faktor, uji reliabilitas dan analisis regresi moderasi. Uji asumsi klasik menggunakan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas dan heteroskedastisitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

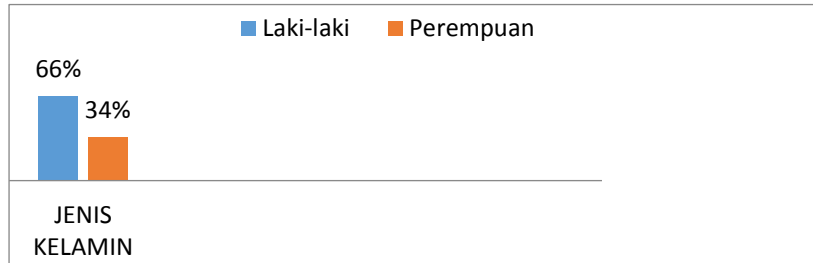
Hasil

Dalam penelitian yang menjadi responden merupakan seluruh guru SMK N 1 Kedungwuni dengan jumlah 100 orang. Kuesioner dalam bentuk paper dibagikan kepada 100 responden serta seluruhnya kembali dengan isian lengkap, kemudian data dari responden dianalisis melalui SPSS 19. Deskripsi identitas responden serta hasil pengolahan data melalui SPSS 19 disajikan berdasar pada frekuensi absolut dan persentase. Responden penelitian mencakup; pendidikan, usia, jenis kelamin dan masa kerja. Dapat dilihat sebagai berikut ini :



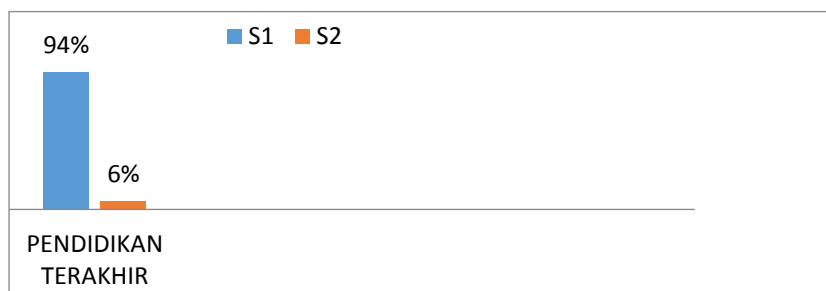
Gambar 2. Histogram Usia

Responden berdasarkan usia dari hasil analisis data responden dari 100 responden, pada penelitian ini diketahui usia responden usia ≤ 30 tahun paling banyak prosentasenya yakni sebanyak 31 %.



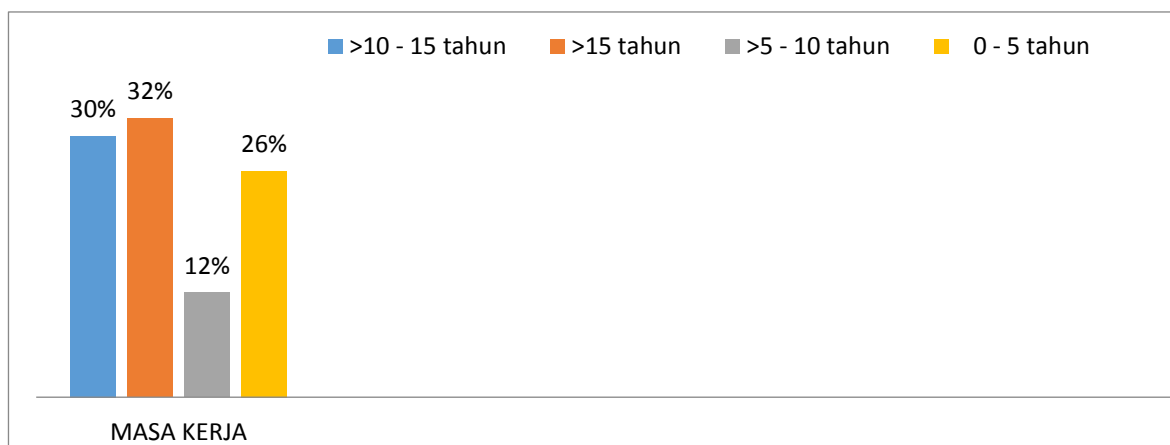
Gambar 3. Histogram Jenis Kelamin

Responden yang berjenis kelamin diketahui 66 responden (66,0%) untuk jenis kelamin laki-laki dan 34 responden (34,0%) dengan jenis kelamin perempuan. Dari hasil analisis data responden, dalam penelitian ini responden guru SMK N 1 Kedungwuni paling banyak prosentasenya yakni oleh laki – laki sebanyak 66,00%.



Gambar 4. Histogram Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah pendidikan S1 sebanyak 94 responden (94,0%), dan pendidikan S2 sebanyak 6 responden (6,0%). Dari hasil analisis data responden pada penelitian ini responden guru SMK N 1 Kedungwuni paling banyak prosentasenya yakni responden pendidikan terakhir S1.



Gambar 5. Histogram Masa Kerja

Responden berdasarkan masa kerja dari hasil analisis data responden dalam penelitian ini responden dari guru SMK N 1 Kedungwuni dengan masa kerja responden paling banyak prosentasenya yakni responden masa kerja > 15 tahun yakni sebanyak 32 responden (32,0%).

Statistik deskriptif pada variabel didapatkan berdasar hasil jawaban dari kuesioner, dengan memberi bobot tertentu pada setiap pernyataan, Dalam pembahasan ini, nilai rata-rata (*mean*) jawaban minimal 1 dan jawaban maksimal 5, terdapat 3 skala kriteria yaitu rendah jika besarnya *mean* (1–2,33), sedang jika besarnya *mean* (2,33– 3,67), dan tinggi jika besarnya *mean* (3,67–5). Variabel kompetensi kompetensi profesional diperoleh nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,0760. Dengan demikian responden guru SMK N 1 Kedungwuni mempunyai Kompetensi Profesional yang tinggi. Variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,1687. Dengan demikian responden guru SMK N 1 Kedungwuni mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,2679. variabel kinerja guru diperoleh nilai rata-rata jawaban responden adalah 4,059.

Uji validitas menggunakan uji *Correlation Factor Analysis* (CFA), dengan Nilai *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) yang disyaratkan lebih dari 0,50 dan *Absolute Value Below* sebesar 0,40. Hasil uji CFA diperoleh hasil pada tabel untuk masing masing variabel sebagai berikut :

Tabel 1. uji validitas variabel
KMO and Bartlett's Test

Kompetensi profesional	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.656
	Approx. Chi-Square	185.413
Komitmen organisasi	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.651
	Approx. Chi-Square	1359.083
Budaya organisasi	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.691
	Approx. Chi-Square	1131.065
Kinerja guru	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.579
	Approx. Chi-Square	512.136

Hasil uji validitas variabel kompetensi profesional hasil uji CFA tahap ketiga menunjukkan hasil nilai KMO sebesar 0,656, uji validitas variabel komitmen organisasi hasil uji CFA tahap kedua menunjukkan hasil nilai KMO sebesar 0,651, uji validitas variabel budaya organisasi hasil uji CFA tahap ketiga menunjukkan hasil nilai KMO sebesar 0,691, uji validitas variabel kinerja guru hasil uji CFA tahap kedua menunjukkan hasil nilai KMO sebesar 0,579. Semua indikator pada Variabel kompetensi profesional, komitmen organisasi, variabel budaya organisasi, variabel kinerja guru dinyatakan valid karena loading factor >0,40

Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan melalui *Cronbach Alpha Coeficient*. Data yang diperoleh akan dapat reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7 (Ghozali, 2011) sebagai berikut :

Tabel 2. uji validitas variabel

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi profesional	.747	10
Komitmen organisasi	.909	20
Budaya organisasi	.900	19
Kinerja guru	.817	12

Variabel kompetensi profesional menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kompetensi profesional 0,747, variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel komitmen organisasi 0,909, variabel budaya organisasi menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel budaya organisasi adalah 0,957, variabel kinerja guru menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja guru 0,817. Semua variabel dari analisis data tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7

Uji Fit Model menggunakan Uji F dan nilai koefisien determinasi.

Tabel 3. Uji Fit Model menggunakan Uji F dan nilai koefisien determinasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.693	5	.939	33.240	.000 ^a
	Residual	2.654	94	.028		
	Total	7.347	99			

a. Predictors: (Constant), Moderasi2, X1, Z, X2, Moderasi1

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.799 ^a	.639	.620	.16804

a. Predictors: (Constant), X2Z, MeanX1valid, MeanZvalid, MeanX2valid, X1Z

b. Dependent Variable: MeanYvalid

Hasil uji F sebesar 33,240 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) artinya semua variabel yaitu variabel kompetensi profesional, variabel komitmen organisasi, variabel budaya organisasi, variabel kinerja guru, moderasi 1, dan moderasi 2 berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Artinya Uji Fit Model yang digunakan dinyatakan termasuk *goodness of fit*. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* 0,620 (62,0%). Hal ini bahwa variasi dari semua variabel kompetensi profesional, komitmen organisasi, variabel budaya organisasional, variabel kinerja guru, moderasi 1, dan moderasi 2, secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru 62,0% sedangkan sisanya yaitu 48,0 % dipengaruhi oleh variabel variabel yang tidak berada pada penelitian ini.

Analisis regresi moderasi, uji moderasi tipe quasi teknik interaksi menggunakan analisis regresi,. Dari persamaan regresi kemudian digunakan sebagai analisis dalam menjawab lima hipotesis sebelumnya.

Tabel 3. Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.795	2.672		-1.420	.159
X1	-2.376	1.399	-2.594	-1.698	.093
X2	6.277	2.382	4.460	2.636	.010
Z	1.375	.620	1.564	2.218	.029
Moderasi1	.616	.320	5.071	1.925	.057
Moderasi2	-1.382	.551	-7.521	-2.510	.014

a. Dependent Variable: Y

Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap kinerja Guru (H_1)

Berdasarkan Tabel 3 ditunjukkan bahwa dengan nilai signifikansi $sig\ 0,093 > 0,05$ dengan *Standardized Beta Coefficients* variabel kompetensi profesional sebesar -2.594 bertanda negatif artinya bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N 1 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, sehingga hipotesis 1 di tolak.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru (H_2)

Berdasarkan Tabel 3 ditunjukkan bahwa dengan nilai signifikansi $sig\ 0,010 < 0,05$ dengan *Standardized Beta Coefficients* variabel komitmen organisasi sebesar 4.460 bertanda positif artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N 1 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, sehingga hipotesis 1 diterima.

Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Guru (H₃)

Berdasarkan Tabel 3 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi sig $0,029 < 0,05$ dengan *Standardized Beta Coefficients* variabel komitmen organisasi sebesar 1,564 bertanda positif artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N 1 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, sehingga hipotesis 3 diterima.

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru (H₄)

Berdasarkan Tabel 3 ditunjukkan nilai signifikansi sig $0,057 > 0,05$ dengan *Standardized Beta Coefficients* variabel moderasi 1 sebesar 5,071 dan nilai t sebesar 1,925, karena tanda sama – sama positif maka budaya organisasi memperkuat kompetensi profesional terhadap kinerja guru, dan budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N 1 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, sehingga hipotesis 4 ditolak pada level 0,05, tetapi diterima pada level 0,10.

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (H₅)

Berdasarkan Tabel 3 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi sig $0,014 < 0,05$ *Standardized Beta Coefficients* variabel moderasi 2 sebesar -7,521 dan nilai t sebesar -2,510, karena tanda sama – sama negatif maka budaya organisasi memperkuat komitmen organisasi terhadap kinerja guru artinya bahwa budaya organisasi memoderasi komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N 1 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, sehingga hipotesis 5 di terima.

Pembahasan

Kompetensi Profesional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi tentang pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru membuktikan kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Kedungwuni. Hasil ini sesuai hasil penelitian oleh (Nurmalasari, 2019) bahwa hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian tersebut menyatakan terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMK Bisnis Manajemen di Kabupaten Klaten. Fenomena kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru SMKN 1 Kedungwuni relatif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru dikarenakan banyak guru yang kompetensinya profesionalnya bagus dengan mengikuti kegiatan pelatihan dan workshop guna meningkatkan kompetensi guru, menulis buku dan karya ilmiah lainnya, dari keseluruhan jumlah guru yakni 100 guru ada 91 orang guru (91%) usia <30 tahun sampai dengan 45 tahun yang tergolong usia muda dan usia produktif, sehingga hal ini akan mempengaruhi profesionalisme guru.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru membuktikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Kedungwuni. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Werang et al., 2017), (Zein & Hadijah, 2018), (Hayati et al., 2020), menyimpulkan pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini dapat diperoleh komitmen organisasi guru SMKN 1 Kedungwuni adalah komitmen afektif dan komitmen kontinuan. Guru yang satu dengan yang lain mempunyai komitmen berbeda saat menjadi guru di SMKN 1 Kedungwuni. Komitmen afektif guru SMKN 1 Kedungwuni terkait kehadiran guru di jam kerja baik di sekolah atau di kelas, rasa memiliki SMKN 1 Kedungwuni, semangat dari guru dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Sedangkan untuk komitmen kontinuan guru SMKN 1 Kedungwuni

hal yang mempengaruhi adalah kebutuhan finansial, keinginan dan kemauan guru menjadi pegawai negeri sipil karena alasan adanya anggapan bahwa dengan menjadi pegawai negeri sipil tingkat kesejahteraan hidupnya menjadi meningkat.

Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi pada budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK N 1 Kedungwuni Kabupaten Pekalongan diterima. Hasil penelitian terdahulu (Purba et al., 2019), (Rusby et al., 2017), (Darlina, 2017), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti. Berdasar hasil tersebut maka dilakukan analisis dan kajian lebih mendalam dengan fenomena ini. Jika dilihat pada nilai mean variabel budaya organisasi sebesar 4,2679 dari indikator indikator item pertanyaan berjumlah 24 masih ada 9 item pertanyaan yang meannya di bawah nilai mean rata – rata. Adapun 9 indikator item pertanyaan adalah Sesama guru di sekolah ini selalu mentoring, memfasilitasi, memelihara (Z05) dengan mean 4,18, Guru di sekolah ini selalu mandiri, inovatif, pengambilan risiko (Z06), Setiap guru bekerja dengan sungguh-sungguh, agresif, berorientasi pada hasil (Z07) dengan mean 4,00, Anggota sekolah selalu berkoordinasi mengutamakan pengorganisasian dan berorientasi efisiensi kerja (Z08) dengan mean 4,19, Guru selalu berani mengambil risiko secara individu dan mampu berinovasi dengan bebas dan unik (Z10) dengan mean 4,06, Guru memiliki daya Saing dan prestas (Z11) 4,13, Sekolah memiliki penekanan pada pencapaian dan tujuan prestasi (Z15) 4,10, Kebijakan dan prestasi sekolah dapat permanen dan stabil (Z20) dengan mean 4,14, Sekolah memiliki cara pembelajaran yang unik dan baru (Z22) dengan mean 4,09.

Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi maka kinerja guru pada SMKN 1 Kedungwuni juga mengalami peningkatan. Budaya organisasi mengembangkan seperangkat inti pengandaian, pemahaman, dan aturan yang mengatur perilaku keseharian di tempat kerja. Peran budaya bagi perilaku guru sangat penting bagi organisasi.

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi penelitian ini bahwa hipotesis (H4) ditolak di level 0,05, tetapi diterima di level 0,10, yang menunjukkan budaya organisasi memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMKN 1 Kedungwuni menunjukkan budaya organisasi mampu memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Budaya organisasi lebih fokus terhadap nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma individu dan bagaimana persepsi ini bergabung dalam arti organisasi.

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi menyatakan bahwa budaya organisasi memperlemah komitmen organisasi terhadap kinerja guru, artinya ini menunjukkan budaya organisasi mempunyai fungsi memperlemah komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan : (1) Kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru SMKN 1 Kedungwuni, (2) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 Kedungwuni, (3) Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 Kedungwuni, (4) Budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMKN 1 Kedungwuni, dari hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini hipotesis (H4) ditolak pada level 0,05, tetapi diterima di level 0,10. yang menunjukkan budaya organisasi memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMKN 1 Kedungwuni. dan (5) Budaya organisasi memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMKN 1



Kedungwuni. Penelitian ini menunjukkan budaya organisasi memperlemah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMKN 1 Kedungwuni.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulisan artikel ini merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi S2 Manajemen konsentrasi Magister Manajemen peminatan Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana di Universitas Stikubank Semarang. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan artikel ini, khususnya kepada :

1. Dr. Edy Winarno, S.T., M.Eng. selaku Rektor Universitas Stikubank Semarang
2. M.G. Kentris Indarti, S.E., M. Si., AK., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang.
3. Dr. Sunarto, M.M. selaku ketua Program Pascasarjana konsentrasi Magister Manajemen, yang selalu memberikan dorongan, semangat dan motivasi selama proses perkuliahan.
4. Dr. Sunarto, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk serta dorongan yang sangat berarti bagi penulis sehingga tesis ini terselesaikan,
5. Para dosen pengajar Program Pascasarjana konsentrasi Magister manajemen Universitas Stikubank Semarang yang telah memberikan berbagai ilmunya.
6. Bapak Ibnu Nafis, S.Pd, M.Si. kepala SMK Negeri 1 Kedungwuni beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan izin, dukungan dan kesempatan mulai proses awal kuliah hingga selesai.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Konsentrasi Magister Manajemen, terkhusus kelas 46 A, Universitas Stikubank Semarang yang saling memberikan semangat, serta kerjasama yang baik dan kondusif selama menjalani perkuliahan.
8. Nur Fatwa istri dan keluargaku tercinta yang selalu memberikan dukungan, perhatian dan bantuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, E., & Zamani-Miandashti, N. (2013). The role of transformational leadership, organizational culture and organizational learning in improving the performance of Iranian agricultural faculties. *Higher Education*, 66(4), 505–519. <https://doi.org/10.1007/s10734-013-9618-8>
- Chi, H., Yeh, H., & Choum, S. M. (2013). The organizational commitment, personality traits and teaching efficacy of junior high school teachers: the meditating effect of job involvement. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 9(2), 131–142.
- Daftar Pendidik dan Tenaga SMK NEGERI 1 KEDUNGWUNI Tahun 2022. (2022). *Daftar Pendidik dan Tenaga SMK NEGERI 1 KEDUNGWUNI Tahun 2022*. <https://sp.datadik.kemdikbud.go.id/>
- Darlima. (2017). *Terhadap Kinerja Guru Di Smp. 2*, 63–72.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Harahap, R. D. (2015). Analisis RPP dan Pelaksanaannya Berdasarkan KTSP Mata Pelajaran Biologi SMA Swasta di Medan Tembung. *Edu Science Edu Science. Jurnal Edu Science*, 2(1), 19–28.



- Harahap, R.D. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru Di Smp N 2 Sigambal. *JURNAL EDUSCIENCE (JES)* DOI: <https://doi.org/10.36987/jes.v5i1.892>
- Harahap, R.D. (2015). Analisis Rpp Dan Pelaksanaannya Berdasarkan Ktsp Mata Pelajaran Biologi Sma Swasta Di Medan Tembung. *JURNAL EDUSCIENCE (JES)*. DOI: <https://doi.org/10.36987/jes.v2i1.981>
- Ismawati, U., & Komitmen, A. (2012). *ABSTRAK Farikhah, Ulil Ismawati. 2012.*
- Nurmalasari, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Bisnis Manajemen Di Kabupaten Klaten. *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 5(2), 69. <https://doi.org/10.21580/wa.v5i2.2885>
- Piliang, F. M. R., & Rahardja, E. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Kantor Perum Perumnas Regional 5 Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(4), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Poro, S. G., Yiga, A. P., Enon, J. C., Mwosi, F., & Eton, M. (2019). Teacher competence and performance in primary schools in Nwoya District, Northern Uganda. *International Journal of Advanced Educational Research International*, 4(1), 3–8.
- Purba, S. C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Gkps 2 Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 92–102. <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.102>
- Robbins, S. P. ;Timoth. A. J. (2013). *Organizational behavior* (Sally Yagan (ed.); 15th ed.). Prentice Hall.
- Rusby, Z., Pendidikan, F., Islam, A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2017). *Journal of Economic , Business and Accounting (COSTING) Volume 1 No 1 , Desember 2017 TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH KEBANGSAAN KEBUN SIREH PULAU PINANG THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON TEACHER PERFORM. 1(1), 56–67.*
- Sharma, S., Durand, R. M., & Gur-Arie, O. (1981). Identification and Analysis of Moderator Variables. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 291. <https://doi.org/10.2307/3150970>
- SMK N 1 Kedungwuni. (2021). *Buku Pembagian Tugas Guru SMKN 1 Kedungwuni TP. 2021/2022.* www.smkn1kedungwuni.sch.id
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Ke dua). ALFABETA,cv. www.cvalfabeta.com
- Werang, B. R. ., Leba, S. M. R. ., & Pure, E. A. G. (2017). *Teacher Organizational Commitment in Indonesia: A Case from Merauke District, Papua.* 6(8), 700–711.
- Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 59. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11765>