

Peningkatan Komitmen Profesional Guru Melalui Pengembangan Efikasi Diri dan Kepercayaan

Isep Djuanda

STAI Al Hamidyah Jakarta
isep_dj@yahoo.com

ABSTRAK

Secara umum tujuan penelitian ini untuk menganalisis bagaimana komitmen profesional guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jakarta Selatan dapat ditingkatkan, melalui pengembangan efikasi diri dan kepercayaan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris mengenai: 1) Hubungan antara efikasi diri dengan komitmen profesional guru. 2) Hubungan antara kepercayaan dengan komitmen profesional guru dan 3) Hubungan antara efikasi diri dan kepercayaan dengan komitmen profesional guru. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan langkah-langkah menentukan populasi dan sampel sebagai tempat untuk menguji hipotesis, mengembangkan dan menguji instrumen untuk pengumpulan data, analisis data, dan selanjutnya membuat laporan yang diakhiri dengan kesimpulan dan saran. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Jakarta Selatan sebanyak 315 orang guru. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proporsional random sampling*. Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin pada margin kesalahan 5%. Dari 315 populasi pada penelitian ini, sampel yang diambil sejumlah 177 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi yang dilanjutkan dengan penghitungan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan komitmen profesional guru, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{y1} = 0,707$ dan koefisien determinasi dengan nilai $r_{y1}^2 = 0,499$; 2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan dan komitmen profesional guru, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{y2} = 0,627$ dan koefisien determinasi dengan nilai $r_{y2}^2 = 0,393$; dan 3) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan kepercayaan dengan komitmen profesional guru, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{y12} = 0,740$, dan koefisien determinasi dengan nilai $r_{y12}^2 = 0,548$

Kata Kunci: Peningkatan, Komitmen Profesional Guru, Efikasi Diri Dan Kepercayaan

A. PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran adalah Guru. Karena guru garda terdepan dalam meningkatkan proses pembel-ajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Guru memiliki peran strategis dalam membentuk peserta didik menjadi insan yang cerdas, mandiri, bertanggungjawab, memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Peran guru sangat dibutuhkan dalam membangun karakter peserta didik melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Guru mempunyai misi dan tugas yang berat, namun mulia dalam mengantarkan tunas-tunas bangsa ke puncak cita-cita. Oleh karena itu, sudah selayaknya guru memiliki komitmen terhadap profesinya dan mempunyai berbagai kemampuan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan komitmen dan kemampuan tersebut, maka guru dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab profesinya. Dalam hal ini, guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun peserta didik dalam belajar. Keberhasilan peserta didik dalam belajar akan berdampak pada peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan 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. Undang-undang tersebut menjelaskan guru sebagai jabatan profesional dan tugas guru sebagai seorang profesional.

Jabatan profesional yang disandang guru merupakan pekerjaan yang me-merlukan keahlian, kemahiran dan kecakapan yang diperoleh melalui proses pen-didikan dan pelatihan, sehingga dapat mendidik, mengajar, membimbing, meng-arahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Untuk menjadi seorang guru yang profesional dibutuhkan disamping kompetensi juga yang tidak kalah pentingnya adalah komitmen profesional guru dan juga komitmen dari lembaga untuk mengembangkan lingkungan dan suasana kerja dimana sikap dan perilaku profesional menjadi dasar dalam menyelenggarakan pendidikan.

Bagi lembaga pendidikan, komitmen profesional guru diperlukan dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas *output* dan *outcome* pendidikan, serta daya saing lembaga pendidikan. Oleh karenanya, hanya guru yang memiliki komitmen profesional yang dapat menjalankan perannya tersebut. Komitmen profesional guru penting dimiliki oleh setiap guru dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pendidik profesional.

Pengembangan komitmen profesional guru perlu menjadi perhatian utama, karena guru memiliki tugas dan peran yang tidak ringan, bukan hanya memberikan informasi-informasi tentang ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa peserta didik yang memiliki kompetensi baik dalam ranah sikap/karakter, ranah kognitif/penguasaan ilmu pengetahuan dan literasi, serta memiliki penguasaan ketrampilan abad 21, yaitu kreatifitas, berfikir kritis, kolaborasi dan komunikasi sehingga diharapkan mampu bertahan dalam era persaingan global yang kompetitif.

Tugas guru adalah mempersiapkan peserta didik agar mampu hidup pada masanya, dan beradaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan baik yang sifatnya eksternal maupun internal. Untuk itu diperlukan komitmen profesional guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya dengan loyalitas dan dedikasi yang tinggi, disiplin, kreatif dan inovatif dalam mengembangkan pembelajaran, serta bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas profesinya.

Tanggungjawab guru yang tumbuh dari komitmen profesional guru merupakan tanggung jawab yang berdimensi horizontal dan berdimensi vertikal. Bukan hanya bertanggungjawab pada sekolah/lembaga dan orang tua, tapi juga bertanggung-jawab kepada Allah SWT. Oleh karena itu komitmen profesional guru penting dimiliki oleh setiap pendidik.

Peningkatan komitmen profesional guru dapat ditingkatkan dengan mengembangkan efikasi diri dan kepercayaan guru dalam menjalankan tugas profesinya. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai tanggungjawabnya dengan tingkat keberhasilan tertentu. dengan indikator tantangan tugas, kompleksitas tugas, imbalan atas penyelesaian tugas, pengalaman sebelumnya, persuasi sosial, keadaan fisik dan emosi, model perilaku sukses, dan prestise atas keberhasilan serta optmisme untuk berhasil. Sedangkan Kepercayaan adalah keinginan dan harapan positif untuk memberikan kewenangan terhadap guru yang dipercaya atas dasar

hubungan timbal balik untuk saling mempercayai melalui tindakan dan maksud yang baik, dengan indikator harapan-harapan, janji-janji, kelayakan kompetensi, dan kelayakan pribadi, serta kelayakan kebajikan.

Beberapa penelitian relevan terkait hubungan komitmen profesional guru dengan efikasi diri dan kepercayaan. Penelitian Shu-Fang Vivienne, *et al.*, tentang *Self-efficacy, Professional Commitment, and Job Satisfaction*, menunjukkan bahwa efikasi diri secara signifikan berkaitan dengan komitmen profesional ($r=0.29$, $P=0.000$). Ini berarti efikasi diri memiliki hubungan positif dengan komitmen profesional (Shu Fang Vivienne, *et al.*, 2012).

Penelitian Ester T. Canrinus, *et al.*, tentang *Self-efficacy, Job Satisfaction, Motivation and Commitment: Exploring the Relationships Between Indicators of Teachers' Professional Identity*, menunjukkan bahwa komitmen mengajar secara positif dan langsung terkait dengan efikasi guru ($\beta=0.29$, $p<0.01$) (Ester T. Canrinus, 2012 115-132). Penelitian Rachid Zeffane, tentang *Communication, Commitment & Trust: Exploring the Triad*, menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.478. Ini berarti hubungan antara kepercayaan dengan komitmen profesional (normatif) memiliki hubungan positif dan signifikan (Rachid Zeffane, 2011).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penting untuk dilakukan penelitian tentang peningkatan komitmen profesional guru melalui pengembangan efikasi diri dan kepercayaan, dengan judul, “*Peningkatan Komitmen Profesional Guru Melalui Pengembangan Efikasi Diri dan Kepercayaan*”.

B. TINJAUAN TEORITIK

1. Hakikat Komitmen Profesional Guru

Larkin (2000) dalam Badjuri menyatakan bahwa: “Komitmen profesional guru adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut.” Menurut Spector, definisi “komitmen profesional guru merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap profesi tertentu dalam organisasi” (Badjuri Ahmad, 2009). Pendapat berbeda dijelaskan Arjuna bahwa komitmen profesional guru telah dikaitkan dengan hasil yang penting seperti kinerja yang meningkat, menurunkan niat untuk berbisnis dan kepuasan yang lebih besar baik dari tingkat organisasi maupun tingkat profesional, (Elias, 2000). Tingkatan yang lebih tinggi dari komitmen profesional guru berkaitan dengan perilaku positif yang menguntungkan bagi

organisasi. Individu dengan tingkatan komitmen profesional guru yang tinggi akan terlibat dalam aktifitas-aktifitas yang tidak akan merugikan perusahaan (Arjunan, M and M. Balamurugan, 2013: 66).

Menurut Greenfield dalam Karso Gude Butucha, Komitmen profesional guru mengacu kepada kesediaan guru untuk menempuh jarak/waktu ekstra/-tambahan untuk memastikan bahwa siswa dapat berhasil/sukses (Karso Gude Butucha 2012: 364). Sedangkan Jeffrey J. Bagraim, menjelaskan bahwa komitmen profesional guru terdiri dari komitmen afektif, komitmen lanjutan, dan komponen normatif. Komitmen afektif mengacu pada identifikasi, keterlibatan dan ikatan emosional terhadap profesi. Komitmen lanjutan mengacu kepada komitmen yang berdasar pada kesadaran pegawai terhadap biaya yang ditimbulkan tatkala meninggalkan profesinya. Komitmen normatif mengacu pada komitmen yang didasarkan pada kewajiban atau tanggungjawab terhadap profesi (Jeffrey J. Bagraim, 2003: 6).

Vandenberg dan Scarpello dalam Jefferey J. Bagraim, mendefinisikan komitmen profesional guru sebagai “keyakinan seseorang dan penerimaannya terhadap nilai-nilai dari pekerjaan yang dipilihnya, dan kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan dalam pekerjaannya itu. (p.535). Definisi yang diterima secara luas ini membatasi kontruksi dari dimensi afektif (Jeffrey J. Bagraim, 2003: 535). Pendapat berbeda dijelaskan Crosswell, L.J dan Elliot R.G., dalam Arjunan M, komitmen profesional guru secara umum dapat didefinisikan sebagai forum fokus karir dari komitmen kerja dan sebagai satu dari faktor penting yang menentukan perilaku kerja manusia. Komitmen profesional guru menunjukkan cara yang berbeda dalam hal bagaimana guru melihat, memahami dan mengkonsep komitmen (Arjunan, M and M. Balamurugan, 2013).

Menurut Allen dan Meyer dalam Karso Gude Butucha, dengan meng-adaptasi dari komitmen organisasi, dijelaskan bahwa komitmen profesional guru terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen lanjutan. Ketiga komitmen tersebut sesuai dengan (a) emosional, (b) perasaan kewajiban, dan/atau (c) alasan ekonomi seseorang. Seseorang berkomitmen terhadap profesinya bisa karena salah satu faktor tersebut, atau kombinasi dari kedua faktor atau kombinasi dari ketiganya (Karso Gude Butucha, 2012: 364). Sedangkan pandangan Carswel dan Allen dalam Dora de Jesus, *et al*, bahwa komitmen profesional guru diartikan sebagai hubungan psikologis antara individu dan profesinya, didasarkan pada reaksi afektif individu tersebut terhadap profesi tersebut. Seperti halnya komitmen organisasi, komitmen profesional guru juga berubah dari perspektif satu dimensi menjadi

pendekatan multi dimensi, terutama melalui generalisasi profesi dari pengukuran yang didesain untuk mempelajari komitmen organisasi (Dora de Jesus Guerreiro Figueira , *et al.*, 2015: 45).

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat disimpulkan komitmen profesional guru adalah tingkat kesetiaan dan keyakinan individu pada profesinya yang merupakan kesediaan individu untuk terlibat aktif dalam suatu pekerjaan yang didasarkan atas tujuan dan nilai-nilai profesinya, terdiri dari dimensi: 1) Komitmen afektif dengan indikator: a) memiliki ikatan emosional terhadap profesi, b) keterlibatan diri demi kepentingan profesi; 2) komitmen kontinuan dengan indikator: c) kesadaran terhadap kerugian bila meninggalkan profesi, d) hasrat mempertahankan profesi; 3) komitmen normatif dengan indikator: e) kesediaan melakukan sesuatu untuk kemajuan profesi, f) sikap berkewajiban terhadap tugas profesi.

2. Hakikat Efikasi Diri

Menurut Ivancevich, efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan dengan baik dalam situasi tertentu yang sudah diberikan. Efikasi diri berhubungan dengan: a) termotivasi untuk terlibat dalam perilaku yang akan membantu mereka tampil baik, b) belajar lebih giat dan mentransfer pembelajaran untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka, dan c) kepercayaan tinggi dari penetapan tujuan dan kinerja (John M. Ivancevich, 2010: 129-130). Sedangkan Kreitner and Kinicki mendefinisikan efikasi diri adalah kepercayaan seseorang tentang peluangnya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Elemen self-efficacy; a) pengalaman sebelumnya, b) model perilaku (kesuksesan yang lain), c) persuasi orang lain, dan d) keadaan fisik / emosional (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2010:129-130).

Fred Luthans, menjelaskan bahwa efikasi diri sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber-sumber kognitif dan tindakan nyata yang dibutuhkan untuk berhasil melaksanakan tugas khusus pada situasi tertentu. Efikasi diri bukan hanya ditentukan oleh besarnya kemampuan dan sumberdaya yang ada, tetapi oleh persepsi atau keyakinan bahwa mereka mampu menggunakan kemampuan dan sumberdaya tersebut untuk menuntaskan tugas tertentu. Sumber utama informasi yang menentukan

efikasi diri adalah: 1) pengalaman mahir atau sukses sebelumnya, 2) *vicarious experiences*, 3) persuasi sosial, dan 4) keadaan fisik dan psikologis.

Proses efikasi diri diawali dengan memberi bobot tugas, melakukan evaluasi dan mengintegrasikan informasi-informasi mengenai persepsi kemampuan diri. Skala atau tingkat efikasi diri dapat dilihat dari: 1) *magnitude*, yaitu besaran atau tingkat kesulitan tugas yang diyakini seseorang bahwa ia mampu melaksanakannya, 2) *strength*, yaitu indikasi apakah *magnitude* tadi kuat dan dapat memunculkan ketekunan ketika muncul kesulitan dalam pelaksanaan tugas tersebut, dan 3) *generalisasi*, yaitu persepsi atau harapan bahwa keberhasilan serupa dapat terjadi pada penugasan lain disituasi yang berbeda (Fred Luthans, 2011: 203).

Pendapat senada disampaikan Ivancevich *et al*, efikasi diri sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan dan kompetensinya untuk berhasil menuntaskan tugas tertentu. Ivancevich menyampaikan pula 3 (tiga) dimensi efikasi diri serupa dengan Luthans, yaitu: 1) *magnitude*, 2) *strength* dan 3) *generality* (John M. Ivancevich, 2010: 87).

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat disimpulkan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai tanggungjawabnya dengan tingkat keberhasilan tertentu, dengan indikator: 1) tantangan tugas, 2) kompleksitas tugas, 3) imbalan atas penyelesaian tugas, 4) pengalaman sebelumnya, 5) persuasi sosial, 6) keadaan fisik dan emosi, 7) model perilaku sukses, 8) prestise atas keberhasilan, dan 9) optimisme untuk berhasil.

2. Hakikat Kepercayaan

Menurut Colquitt *et al*, kepercayaan didefinisikan dengan kesediaan bawahan untuk menerima harapan yang positif atas niat dan tindakan pimpinan. Pendapat di atas menjelaskan bahwa kepercayaan akan muncul bilamana karyawan dapat menerima dan memahami nilai-nilai dan target dari organisasi. Kepercayaan dibentuk berdasarkan: 1) kepercayaan berdasarkan kecenderungan yang bersifat bawaan seseorang yang secara umum cenderung mempercayai orang lain, 2) kepercayaan berdasarkan kesadaran, yang berasal dari penilaian yang masuk akal yang meliputi penilaian berdasarkan kelayakan kompetensinya, kelayakan karakter atau pribadinya dan kelayakan kebajikannya atau perbuatan baiknya, 3) kepercayaan berdasarkan pengaruh, yang berarti kepercayaan berdasarkan pada perasaannya (Colquitt. Jason A, *et al.*, 2009: 209).

Hal senada diungkapkan oleh Hollenbeck dan Wagner, kepercayaan pada intiya berdasarkan pada hubungan yang saling mempercayai dan setiap anggota saling memberikan keyakinan terhadap yang lain, mengetahui bahwa akan dinilai dengan adil dan anggota yang lain akan bersikap sesuai dengan yang dibutuhkannya (John A. Wagner dan John R. Hollenbeck, 2005: 164-165). Sedangkan Luthans menjelaskan, “*Trust is relationship make companies farmore reliant on each other*”. Kepercayaan adalah hubungan yang saling terikat antara satu orang dengan orang lainnya. Jadi kepercayaan adalah hubungan yang saling bergantung satu sama lain (Fred Luthans, 2011: 70).

Pandangan yang berbeda disampaikan Kreitner dan Kinicki, kepercayaan merupakan keyakinan timbal balik atau saling memberi dan menerima atas keinginan-keinginan dan perilaku orang lain. Kepercayaan dibangun dari enam hal berikut ini seperti yang ungkapkan Robert dan Anelo (2010: 350-352) dalam buku *Organizational Behavior*, yaitu:

- a. Komunikasi, yang artinya adalah menjaga anggota kelompok dan para bawahan untuk mendapatkan informasi melalui pemberian penjelasan tentang kebijakan dan keputusan serta memberikan tanggapan yang akurat serta cepat tanggap terhadap masalah siapapun dan keterbatasan yang dimilikinya.
- b. Pemberian dukungan, yang artinya adalah menyediakan waktu dan mudah ditemui serta memberikan bantuan, nasehat, saran, latihan dan dukungan bagi ide-ide anggota kelompok.
- c. Saling hormat menghormati, dengan cara antara lain secara aktif mendengarkan ide-ide orang lain.
- d. Kejujuran, yaitu cepat dalam memberikan pujian dan tanggapan bagi orang-orang yang pantas mendapatkannya serta melakukan evaluasi kinerja secara objektif dan netral.
- e. Konsisten dalam berjanji dan bersikap.
- f. Kemampuan termasuk keahlian teknis dan profesionalisme.

Menurut Robin dan Judge, kepercayaan merupakan suatu kondisi psikologis yang terjadi ketika setuju untuk berada dalam keadaan ketidakpastian terhadap orang lain atas harapan yang positif tentang bagaimana keadaan tersebut akan memberikan hasil positif. Walaupun tidak sepenuhnya berada dalam posisi yang menguasai situasi, tapi tetap bersedia memberi kesempatan pada orang lain dengan pemberian dukungannya. Kunci kepercayaan ada tiga seperti yang disebutkan Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge, (2015), yaitu:

- a. Integritas (*Integrity*) yang mengacu pada kejujuran dan kebenaran.
- b. Kebajikan atau perbuatan baik (*benevolence*), yang berarti keberpihakan pada kepentingan orang lain walau tidak memiliki hubungan sama sekali satu sama lain pada orang itu.
- c. Kemampuan (*ability*) yang mencakup pengetahuan dan keahlian interpersonal dan keahlian teknis masing-masing.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat disimpulkan kepercayaan adalah keinginan dan harapan positif untuk memberikan kewenangan terhadap orang lain yang dipercaya atas dasar hubungan timbal balik untuk saling mempercayai melalui tindakan dan maksud yang baik, dengan indikator; 1) harapan-harapan, 2) janji-janji, 3) kelayakan kompetensi, 4) kelayakan pribadi, dan 5) kelayakan kebajikan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Langkah-langkah dalam penggunaan metode kuantitatif adalah menentukan populasi dan sampel sebagai tempat untuk menguji hipotesis, mengembangkan dan menguji instrumen untuk pengumpulan data, analisis data, dan selanjutnya membuat laporan yang diakhiri dengan kesimpulan dan saran.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di wilayah Jakarta Selatan sebanyak 315 orang guru. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proporsional random sampling*. Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin pada margin kesalahan 5%. Dari 315 populasi pada penelitian ini, sampel yang diambil sejumlah 177 orang.

Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi yang dilanjutkan dengan penghitungan koefisien determinasi. Sebelum melakukan penghitungan tersebut, dilakukan uji validitas dan normalitas, uji prasyarat dengan melakukan uji normalitas dan uji homogenitas, menggambarkan hasil penelitian secara deskriptif, dan melakukan uji hipotesis. Untuk mendapatkan gambaran hasil penelitian pada setiap variabel maka dilakukan analisis masing-masing variabel. Analisis variabel dilakukan dengan menggunakan rata-rata hitung (rerata).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi hasil data kuantitatif.

Berdasarkan deskripsi statistik variabel penelitian, yaitu Efikasi Diri (X_1), dan Kepercayaan (X_2), dan Komitmen Profesional Guru (Y), dapat dijelaskan tentang gejala pemusatan data seperti terangkum dalam tabel rangkuman deskripsi statistik sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Deskripsi Data

Kriteria	Variabel		
	X_1	X_2	Y
Rata-rata (<i>mean</i>)	136,26	164,83	153,27
Nilai tengah (<i>median</i>)	145	157,5	152
Modus (<i>mode</i>)	137	160	156
Simpangan baku (<i>standar deviation</i>)	12,24	18,99	13,77
Varian sampel (<i>sample variance</i>)	149,92	360,49	189,59
Rentang (<i>range</i>)	68	85	72
Skor terendah (<i>minimum</i>)	111	115	116
Skor tertinggi (<i>maximum</i>)	179	200	188
Jumlah (<i>sum</i>)	24118	29175	27129
Banyaknya responden (N)	177	177	177
Banyaknya kelas	9	9	9
Panjang kelas (<i>range</i>)	8	10	9

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis terdapat hubungan positif antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu efikasi diri dengan komitmen profesional guru dan kepercayaan dengan komitmen profesional guru, serta efikasi diri dan kepercayaan secara bersama-sama dengan komitmen profesional guru, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Hubungan Efikasi Diri (X_1) dengan Komitmen Profesional Guru (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan terdapat hubungan fungsional antara efikasi diri dengan komitmen profesional guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 44,962 + 0,795X_1$. Ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen profesional guru.

Kekuatan hubungan antara efikasi diri dengan komitmen profesional guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,707$., dengan nilai koefisien determinasi adalah $r_{y1}^2 = 0,499$. Hal ini berarti sebesar 49,9% komitmen profesional guru merupakan hasil dari

kontribusi variabel efikasi diri, sedangkan sebesar 50,1% diperoleh dari variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan komitmen profesional guru.

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen profesional guru dapat diterima, artinya peningkatan efikasi diri akan berdampak pada peningkatan komitmen profesional guru. Sebaliknya, penurunan efikasi diri akan berdampak pada penurunan komitmen profesional guru terhadap profesi.

Diterimanya hipotesis yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan komitmen profesional guru, sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif dengan komitmen guru terhadap profesi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Shu-Fang Vivienne *et al.*, tentang *Self-efficacy, Professional Commitment, and Job Satisfaction*, menunjukkan bahwa efikasi diri secara signifikan berkaitan dengan komitmen profesional ($r=0.29, P=0.000$). Ini berarti efikasi diri memiliki hubungan positif dengan komitmen profesional guru (Shu Fang Vivienne, *et al.*, 2012). Dan penelitian Ester T. Canrinus, *et al.*, tentang *Self-efficacy, Job Satisfaction, Motivation and Commitment: Exploring the Relationships Between Indicators of Teachers' Professional Identity*, menunjukkan bahwa komitmen mengajar secara positif dan langsung terkait dengan efikasi guru ($\beta=0.29, p<0.01$) (Ester T. Canrinus).

. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa efikasi diri dapat menjadi dasar dalam upaya meningkatkan komitmen profesional guru, melalui: 1) tantangan tugas, 2) kompleksitas tugas, 3) imbalan atas penyelesaian tugas, 4) pengalaman sebelumnya, yaitu pengalaman kesuksesan, 5) persuasi sosial, 6) keadaan fisik dan emosi, 7) model perilaku sukses, 8) prestise atas keberhasilan dan 9) optimisme untuk berhasil.

Hal ini juga sesuai dengan pandangan Ivancevich, efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan dengan baik dalam situasi tertentu yang sudah diberikan. Efikasi diri berhubungan dengan: a) termotivasi untuk terlibat dalam perilaku yang akan membantu mereka tampil baik, b) belajar lebih giat dan mentransfer pembelajaran untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka, dan c) kepercayaan tinggi dari penetapan tujuan dan kinerja (John M. Ivancevich: 129-130). Sedangkan Kreitner and Kinicki, menjelaskan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan

seseorang tentang peluangnya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Elemen *self-efficacy*; a) pengalaman sebelumnya, b) model perilaku (kesuksesan yang lain), c) persuasi orang lain, dan d) keadaan fisik/emosional (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 129-130).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi komitmen profesional guru. Begitupun sebaliknya, semakin rendah efikasi diri, maka makin rendah komitmen profesional Guru. Hal ini sejalan dengan pandangan Anas Sudijono, jika dua variabel (atau lebih) yang berkorelasi berjalan paralel; artinya bahwa hubungan antar dua variabel (atau lebih) menunjukkan arah yang sama. Jadi apabila variabel X mengalami kenaikan atau penambahan, akan diikuti pula dengan kenaikan atau penambahan pada variabel Y; atau sebaliknya; penurunan atau pengurangan pada variabel X akan diikuti pula dengan penurunan atau pengurangan pada variabel Y (Anas Sudijono, 2003: 168).

b. Hubungan Kepercayaan (X_2) dengan Komitmen Profesional Guru (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan terdapat hubungan fungsional antara kepercayaan dengan komitmen profesional guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 78,331 + 0,455X_2$. Ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepercayaan dengan komitmen profesional guru.

Kekuatan hubungan antara kepercayaan dengan komitmen profesional guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y2} = 0,627$., dengan nilai koefisien determinasi adalah $r_{y2}^2 = 0,393$. Hal ini berarti sebesar 39,3% komitmen profesional guru merupakan hasil dari kontribusi variabel kepercayaan, sedangkan sebesar 60,7% diperoleh dari variabel lain yang berhubungan dengan komitmen profesional guru.

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepercayaan dengan komitmen profesional guru dapat diterima, artinya peningkatan kepercayaan akan berdampak pada peningkatan komitmen profesional guru. Sebaliknya, penurunan kepercayaan akan berdampak pada penurunan komitmen profesional guru.

Pandangan di atas sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kepercayaan memiliki hubungan positif dengan komitmen profesional guru, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rachid Zeffane, tentang *Communication*,

Commitment & Trust: Exploring the Triad, menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.478. Ini berarti hubungan antara kepercayaan dengan komitmen guru terhadap profesi (normatif) memiliki hubungan positif dan signifikan (Rachid Zeffane, 2011: 77-78).

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kepercayaan dapat menjadi dasar dalam upaya meningkatkan komitmen profesional guru, melalui :1) harapan-harapan terhadap lembaga/madrasah; 2) janji-janji, yaitu upaya madrasah dalam memenuhi janji tepat pada waktunya, 3) kelayakan kompetensi, yaitu keahlian, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang, 4) kelayakan pribadi, yaitu sebagai persepsi bahwa seorang pemimpin mengikuti atau taat pada serangkaian nilai, 5) kelayakan kebajikan, yaitu keberpihakan pada kepentingan orang lain.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Colquitt *et al*, yang menjelaskan bahwa kepercayaan dibentuk berdasarkan: a) Kepercayaan berdasarkan kecenderungan yang bersifat bawaan seseorang yang secara umum cenderung mempercayai orang lain. b) Kepercayaan berdasarkan kesadaran, yang berarti kepercayaan berasal dari penilaian yang masuk akal yang meliputi penilaian berdasarkan atas kelayakan kompetensinya, kelayakan karakter/-pribadinya dan kelayakan kebajikannya atau perbuatan baiknya (Colquitt. Jason A, et al., 209-214). Kepercayaan berdasarkan kecenderungan ini memiliki memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dalam bentuk harapan-harapan dan janji-janji. Sedangkan kepercayaan berdasarkan kesadaran adalah kepercayaan yang berdasarkan pada pengetahuan yang cukup untuk mengukur keyakinan bahwa seorang pimpinan dapat dipercaya (Colquitt. Jason A, et al., 221-222).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepercayaan, maka makin tinggi komitmen profesional guru. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepercayaan maka makin rendah komitmen profesional guru. Hal ini sejalan dengan pandangan Anas Sudijono, jika dua variabel (atau lebih) yang berkorelasi berjalan paralel; artinya bahwa hubungan antar dua variabel (atau lebih) menunjukkan arah yang sama. Jadi apabila variabel X mengalami kenaikan atau penambahan, akan diikuti pula dengan kenaikan atau penambahan pada variabel Y; atau sebaliknya;

penurunan atau pengurangan pada variabel X akan diikuti pula dengan penurunan atau pengurangan pada variabel Y (Anas Sudijono, 168).

c. Hubungan Efikasi Diri dan Kepercayaan Dengan Komitmen Profesional Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat hubungan fungsional antara antara efikasi diri (X_1) dan kepercayaan (X_2) dengan komitmen profesional guru (Y) dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 39,204 + 0,583 X_1 + 0,210 X_2$. Ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan kepercayaan secara bersama-sama dengan komitmen profesional guru.

Kekuatan hubungan antara variabel efikasi diri dan kepercayaan secara bersama-sama dengan komitmen profesional guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y12} = 0,740$, dengan nilai koefisien determinasi adalah $r_{y12}^2 = 0,548$. Hal ini berarti bahwa 54,8% variansi komitmen profesional guru merupakan hasil kontribusi dari efikasi diri dan kepercayaan secara bersama-sama dan sebesar 45,2% diperoleh dari variabel lain yang berhubungan dengan komitmen profesional guru.

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan kepercayaan secara bersama-sama dengan komitmen profesional guru dapat diterima, artinya peningkatan efikasi diri dan kepercayaan secara bersama-sama akan berdampak pada peningkatan komitmen profesional guru. Sebaliknya, penurunan efikasi diri dan kepercayaan secara bersama-sama akan berdampak pada penurunan atas komitmen profesional guru. Hal ini sejalan dengan pandangan Anas Sudijono, jika dua variabel (atau lebih) yang berkorelasi berjalan paralel; artinya bahwa hubungan antar dua variabel (atau lebih) menunjukkan arah yang sama. Jadi apabila variabel X mengalami kenaikan atau penambahan, akan diikuti pula dengan kenaikan atau penambahan pada variabel Y; atau sebaliknya; penurunan atau pengurangan pada variabel X akan diikuti pula dengan penurunan atau pengurangan pada variabel Y.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan komitmen profesional guru, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{y1} = 0,707$. dan

koefisien determinasi dengan nilai $r_{y1}^2 = 0,499$. Hal ini berarti 49,9% nilai komitmen profesional guru merupakan hasil kontribusi dari efikasi diri

2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan dan komitmen profesional guru, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{y2} = 0,627$., dan koefisien determinasi dengan nilai $r_{y3}^2 = 0,393$. Hal ini berarti 39,3% nilai komitmen profesional guru merupakan hasil kontribusi dari kepercayaan.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan kepercayaan dengan komitmen profesional guru, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{y12} = 0,740$., dan koefisien determinasi dengan nilai $r_{y12}^2 = 0,548$. Hal ini berarti bahwa 54,8% variansi komitmen profesional guru merupakan hasil kontribusi dari efikasi diri dan kepercayaan secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono. (2003). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arjunan, M and M. Balamurugan. (2013). Professional Commitment of Teachers Working in Tribal Area School. Pondicherry University, Puducherry-605014, India, *Journal of Current Research and Development*, 2(1).
- Badjuri Ahmad. (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Kajian Akuntansi Agustus.
- Colquitt. Jason A, et al. (2009). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: The McGraw Hill Com. Inc.
- Dora de Jesus Guerreiro Figueira, et al. (2015). Relation between Organizational Commitment and Professional Commitment: an Exploratory Study Conducted with Teachers, Univ. Psychol. Bogotá, Colombia, *Journal*.14(1).
- Ester T. Canrinus. (2012). *Self-efficacy, Job Satisfaction, Motivation and Commitment: Exploring the Relationships Between Indicators of Teachers' Professional Identity*. International Journal, University Of Groningen, Netherland.
- Fred Luthans. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, Mc. Graw Hill
- Jeffrey J. Bagraim. (2003). *The Dimensionality of Professional Commitment*, Scholl of Management Studies University of Cape Town, *Journal*.
- John M. Ivancevich. (2010). *Human Resource Management*. Mc. Graw Hill.
- John A. Wagner dan John R. Hollenbeck. (2005). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.

- Karso Gude Butucha. (2012). *Teacher Perceived Commitment as Measure by Age, Gender and School Type*, University of Eastern Africa, Kenya. *Green Journal of Education Research*,
- Rachid Zeffane. (2011). Communication, Commitment & Trust: Exploring the Triad. *International Journal of Business and Management*, 6(6).
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. Mc. Graw Hill.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge. (2015). *Organizational Behavior*, Pearson Education Limited.
- Shu Fang Vivienne, et al. (2012). *Self Efficacy, Professional Commitment and Job Satisfaction of Diabetic Medical Care Personnel*, *International Journal National Taipei University of Nursing and Health Sciences Taiwan*, Vol 43 Issue 1.