

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN EFIKASI GURU
TERHADAP PENGELOLAAN KELAS
DIMODERASI BUDAYA ORGANISASIONAL
(Studi pada Guru SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang)**

Heni Purnomowati

Progrm Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
e-mail: henipurnomowati@gmail.com

Mohammad Fauzan

Progrm Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
e-mail: mohammadfauzan60@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional dan efikasi guru terhadap pengelolaan kelas di moderasi budaya organisasional. Sumber data yang digunakan adalah bersifat primer. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang sebanyak 289 orang dan sampel yang diambil sebesar 150 pegawai sebagai responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi dengan program SPSS.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1. Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas 2. Efikasi guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas 3. Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kela 4. Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas 5. Budaya organisasional memperkuat pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang.

Kata kunci : kompetensi profesional, efikasi guru, budaya organisasional, pengelolaan kelas.

Abstract

This study aims to analyze the effect of professional competence and teacher efficacy on class management in moderation of organizational culture. The population in this study is the teacher of SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang as much as 289 people, and the sample taken 150 teachers as respondents. Methods of data collection using questionnaire, while the analysis technique used regression with SPSS program.

The result of analysis shows: 1. The professional competence has positive effect on class management 2. The teacher efficacy has positive effect on class management 3. That organizational culture has positive effect on class management 4. The organizational culture can not moderate the effect of professional competence on class management 5. The organizational culture can strengthen the effect of teacher efficacy on class management in SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang.

Keywords: professional competence, teacher efficacy, organizational culture, class management.

PENDAHULUAN

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional. Guru sebagai tenaga pendidik profesional. Guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani,

serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Guru sebagai tenaga pendidik profesional memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Untuk itu, guru harus memiliki kemampuan mengelola kelasnya.

Pengelolaan kelas merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Pengelolaan kelas pada dasarnya adalah proses bagaimana guru mampu mengelola dan mengontrol perilaku siswa dalam kelas untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pengelolaan kelas merupakan salah satu elemen penting proses pembelajaran.

Oleh karena itu, agar guru dapat mengelola kelas dengan baik, guru perlu memiliki kompetensi dan efikasi guru yang berdampak positif terhadap kesuksesan pembelajaran dalam kelas.

Kompetensi guru menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban profesi keguruannya secara bertanggung jawab.

Review penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, oleh Tati Setiawati (2009) menunjukkan bahwa kompetensi pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Tati Setiawati, 2009; Kunartinah & Fajar Sukoco 2010; Aththaariq, 2013). Selain itu, terdapat temuan hasil penelitian yang berbeda yakni kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Napisah, 2012).

Selain kompetensi profesional guru, efikasi guru mempengaruhi kinerja guru. Efikasi guru adalah keyakinan guru atas kemampuannya dalam mengorganisasi dan mengarahkan pembelajaran siswanya agar dapat berhasil (Tschannen-Moran *et al.*, 1998). Menurut Bandura (1997) efikasi guru adalah keyakinan guru pada kapabilitasnya untuk mengorganisasi dan memutuskan serangkaian perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian mengenai efikasi guru yang dikaitkan dengan kinerja, termasuk pengelolaan kelas adalah penelitian yang dilakukan Dibapile (2012) menyatakan bahwa efikasi di dalam keterlibatan siswa menunjukkan hasil yang signifikan.

Pengaruh kompetensi, khususnya kompetensi profesional dan efikasi guru terhadap pengelolaan kelas dapat berjalan dengan lebih baik, apabila didukung budaya organisasional. Budaya pada hakikatnya merupakan faktor yang ikut menentukan

keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Soeroso, 2003).

Budaya organisasional merupakan suatu sistem pemaknaan bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasional merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi Robbins, (2006)

Bertitik tolak dari hasil review penelitian terdahulu menunjukkan masih belum banyak hasil penelitian yang mengkaji kinerja guru dalam pengelolaan kelas. Untuk itulah tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kompetensi profesional dan efikasi guru terhadap pengelolaan kelas yang dimoderasi budaya organisasi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian tersebut di atas, maka diajukan perumusan masalah penelitian yaitu: 1. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas 2. Bagaimana pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas 3. Bagaimana pengaruh budaya organisasional terhadap pengelolaan kelas 4. Apakah pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas dimoderasi budaya organisasi 5. Apakah pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas dimoderasi oleh budaya organisasional.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: 1. menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas; 2. menguji dan menganalisis pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas; 3. menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasional terhadap pengelolaan kelas; 4. menguji dan menganalisis peran budaya organisasional yang memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas; 5. menguji dan menganalisis peran budaya organisasional yang memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat sebagai berikut: 1. bagi guru dalam rangka meningkatkan pengelolaan kelas dengan cara peningkatan kompetensi profesional, efikasi guru, dan budaya organisasional; 2. bagi Dinas Pendidikan Kota Semarang sebagai bahan acuan, informasi, pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan menerapkan langkah-langkah untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri di Kota Semarang; 3. Bagi peneliti untuk memperkaya wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas adalah suatu strategi bagaimana cara guru untuk mengontrol perilaku siswa dalam kelas (Lewis, Romi, Qui, & Katz, 2005).

Mengelola kelas merupakan salah satu kemampuan guru yang sulit dipelajari (Dipabile, 2012). Selanjutnya, Dipabile menyatakan bahwa guru diharapkan mampu berinteraksi dan melibatkan peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Guru harus mampu menemukan pencapaian tujuan pengajaran meskipun harus berinteraksi dengan siswa yang menunjukkan perilaku yang tidak diinginkan, seperti intimidasi. Melibatkan siswa dalam proses belajar adalah faktor terpenting dalam pendidikan. Agar siswa dapat terlibat dalam aktivitasnya, guru harus menjadi fasilitator sekaligus memiliki keyakinan yang akan mempengaruhi pembelajaran siswa.

Dengan demikian, dapat dikatakan keberhasilan pengajaran yang sesungguhnya tidaklah dapat dipisahkan dari keseriusan usaha dan semangat guru mengelola kelasnya. Bahkan, Good dan Brophy (1991) mensinyalir bahwa kegagalan guru mengembangkan potensi dirinya dalam pengajaran bukanlah karena mereka tidak menguasai mata pelajaran tetapi mereka itu tidak mengerti siapa murid-muridnya, dan apa serta bagaimana kelas itu sesungguhnya. Yang dibutuhkan oleh guru

adalah bagaimana mengelola kelas secara efektif.

Kompetensi Profesional Guru

Menurut Broke and Stone dalam Mulyasa (2007) mengemukakan bahwa kompetensi guru adalah *a descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful* (suatu gambaran kualitatif tentang hakekat perilaku guru yang penuh arti).

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik sebagaimana diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru sebagaimana meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (pasal 8-10, UU Nomor 14 Tahun 2005). Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (pasal 1 butir 10, UU Nomor 14 Tahun 2005)..

Dalam studi ini difokuskan pada kompetensi profesional Yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Indikator dari kompetensi profesional adalah menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri (Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007)

Efikasi Guru

Tschannen-Moran, *et al*, 1998 in Dipabile (2012) efikasi guru yaitu keyakinan dan kemampuan diri untuk mengelola dan melakukan tindakan-tindakan tertentu untuk menyelesaikan secara berhasil dan tuntas tugas pembelajaran tertentu. Konseptualisasi

efikasi guru didasarkan pada Bandura (1977) yang menggambarkan tentang persepsi kepercayaan diri atas kemampuannya untuk mencapai keberhasilan

Indikator efikasi guru meliputi efikasi untuk mempengaruhi pembuatan keputusan, efikasi untuk mempengaruhi sumber daya sekolah, efikasi dalam pembelajaran, efikasi dalam kedisiplinan, efikasi untuk meminta keterlibatan orang tua, efikasi untuk meminta keterlibatan masyarakat, dan efikasi untuk membuat iklim sekolah yang positif.

Budaya Organisasi

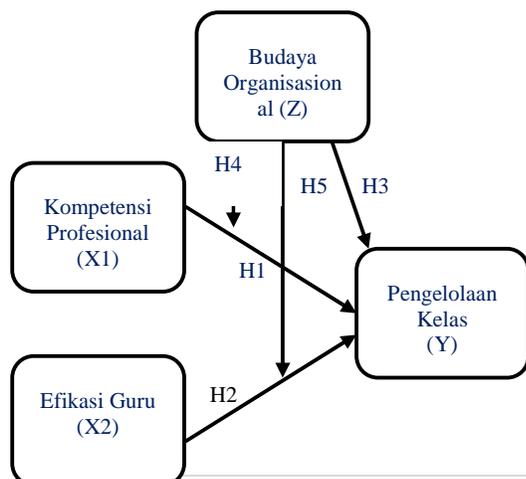
Budaya organisasi merupakan suatu sistem pemaknaan bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi (Robbins, 2006). Budaya organisasi adalah fitur pembeda utama antara organisasi satu dengan yang lainnya, Budaya organisasi memiliki pengaruh kuat pada kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang (Kim S. Cameron dan Robert E. Quinn, 2006).

Konsep budaya organisasi dalam penelitian ini mengikuti menggunakan budaya hirarki (*Hierarchy Culture*) yang dikembangkan oleh Cameron and Quinn, (2006).

Model Penelitian

Model Grafis

Model grafis pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Model Matematis

Untuk persamaan matematis pada penelitian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011):

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4 (X_1.Z) + b_5 (X_2.Z) + e$$

Keterangan :

X₁ = Kompetensi Profesional

X₂ = Efikasi Guru

Z = Budaya Organisasional

Y = Pengelolaan Kelas

b₁, b₂, b₃, ... = Koefisien regresi

e = Error

Pengembangan Hipotesis

H1: Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang.

H2: Efikasi guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang.

H3: Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang.

H4: Budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang.

H5: Budaya organisasional memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berupa penelitian eksplanatori yang bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu hipotesis guna memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah dirumuskan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang sebanyak 289 orang, yakni guru-guru SMP N 12, SMP N 21, SMP N 24, SMP N 26, dan SMP N 27. Pengambilan sampel menggunakan *Proporsional Sampling*.

Jumlah sampel untuk penelitian ini sebanyak 170 guru. Penghitungan jumlah sampel tersebut menggunakan rumus Slovin.

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan kuesionair yang diisi langsung oleh responden. Kuesioner berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditujukan kepada para responden. Daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis tersebut berkaitan dengan variabel kompetensi profesional, efikasi guru, budaya organisasional dan pengelolaan kelas dengan menggunakan Skala Likert 1-5.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini adalah sebanyak 170 eksemplar dan didistribusikan sesuai dengan jumlah responden dalam penelitian. Jumlah eksemplar kuesioner yang dikembalikan ke peneliti sebanyak 150 eksemplar kuesioner dan seluruhnya dinyatakan layak untuk diolah/dianalisis. Berikut ini adalah gambaran responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan golongan.

Deskripsi Responden

Usia :→ mayoritas 41- 50 tahun, 68 responden (45%)
 Jenis Kelamin: → pria 45 responden (30%) dan wanita 105 responden (70%)
 Pendidikan: → mayoritas S1, 123 responden (82%)
 Masa Kerja: → mayoritas 11 s/d 20 tahun, 60 responden (40%)
 Golongan: → mayoritas Gol IV, 86 responden (57%)

Deskripsi variabel

- Jawaban responden dalam Kompetensi Profesional (X1) dengan nilai antara 4,1 sampai dengan 4,4. Nilai hasil jawaban responden terkategori sangat baik.
- Jawaban responden dalam Efikasi Guru (X2) dengan nilai range antara 3,1 sampai

dengan 4,7 Nilai hasil jawaban responden terkategori baik.

- Jawaban responden dalam Budaya organisasional (Z) dengan nilai range 3,8 sampai dengan 4,0. Nilai rata-rata hasil jawaban responden ini adalah terkategori baik.
- Jawaban responden dalam Pengelolaan Kelas (Y) dengan nilai range antara 3,4 sampai dengan 4,5. Nilai rata-rata hasil jawaban responden terkategori baik.

Hasil Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan alat uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) menunjukkan nilai KMO and Bartlett's test dari variabel kompetensi profesional sebesar 0,742, variabel efikasi guru sebesar 0,762, variabel pengelolaan kelas sebesar 0,755, dan variabel budaya organisasional sebesar 0,574 adalah lebih dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan telah memenuhi kecukupan sampel. Sedangkan nilai *loading factor* dari tiap indikator untuk keempat variabel tersebut lebih dari 0,4. Jadi dapat disimpulkan semua indikator dari keempat variabel tersebut adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kompetensi Profesional (X1)	0.770	9	Reliabel
Efikasi Guru (X2)	0.878	18	Reliabel
Budaya Organisasional (Z)	0.421	4	Tidak Reliabel
Pengelolaan Kelas (Y)	0.886	20	Reliabel

Tabel 1 di atas menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* variabel kompetensi profesional sebesar 0,770, variabel efikasi guru sebesar 0,878, variabel pengelolaan kelas sebesar 0,886 lebih dari 0,7, maka instrumen kompetensi profesional, efikasi guru, pengelolaan kelas adalah reliabel, Sedangkan nilai *alpha cronbach* variabel budaya

organisasional sebesar 0,421 kurang dari 0,7, maka instrumen budaya organisasional adalah tidak reliabel, namun demikian tetap dipertankan untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian untuk model regresi diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0.729 dan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,663 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data nilai residual model regresi terdistribusi normal.

Hasil Uji Kelayakan Model

Hasil Uji F (Anova)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 109,228 dengan signifikansi 0,000^a, lebih kecil dari 0,05 yang berarti model ini dinyatakan fit atau layak digunakan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada model summary besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* yang menunjukkan angka 0,784, hal ini berarti kompetensi profesional, efikasi guru, dan budaya organisasional mempengaruhi pengelolaan kelas sebesar 78,4%, sementara sisanya sebesar 21,6%, pengelolaan kelas dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Standardized Beta	sig
Kompetensi Profesional → Pengelolaan Kelas	0.181	0.000
Efikasi Guru → Pengelolaan Kelas	0.878	0.000
Budaya Organisasional → Pengelolaan Kelas	0.286	0.000
Interaksi Budaya Organisasional → Kompetensi Profesional → Pengelolaan Kelas	0.069	0.119
Interaksi Budaya Organisasional → Efikasi Guru → Pengelolaan Kelas	0.094	0.034

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.181X_1 + 0.878 X_2 + 0.286Z + 0.069X_1.Z + 0.094X_2.Z + e$$

H1: Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 1 sebagaimana terlihat dalam tabel 2 di atas menunjukkan nilai $\beta = 0,181$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas diterima.

H2: Efikasi guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan nilai $\beta = 0,878$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua menyatakan efikasi guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas diterima.

H3: Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan nilai $\beta = 0,286$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan budaya organisasional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas diterima.

H4: Budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 4 menunjukkan nilai $\beta = 0,069$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,119 > 0,05$ (tidak signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang keempat menyatakan budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas ditolak.

H5: Budaya organisasional memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 5 menunjukkan nilai $\beta = 0,094$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,034 < 0,05$ (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasional

memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis di atas maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tati Setiawati (2009) yang menunjukkan bahwa kompetensi pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pekerjaan pendidik. Seorang pendidik yang berkompeten berarti dia memiliki kemampuan untuk mewujudkan pekerjaan yang telah direncanakan. Semakin pendidik tersebut berkompeten, maka pekerjaan yang dihasilkan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kunartinah & Fajar Sukoco (2010) serta Aththaariq (2013) yang membuktikan bahwa kompetensi profesional berpengaruh secara signifikan terhadap pekerjaan pendidik. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini terbukti diterima.

Efikasi guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa efikasi guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi efikasi yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Campbell (1996) yang menunjukkan bahwa efikasi guru mempunyai hubungan yang positif signifikan dengan pelayanan guru. Selanjutnya hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan

oleh W.T.S.Dibapile (2012) yang menyatakan bahwa efikasi di dalam keterlibatan siswa menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini terbukti diterima.

Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasionalnya, maka semakin baik pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ebtesbam, UI Mujeeb, *et al.*, (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasional memiliki hubungan positif signifikan dengan praktek manajemen kerja yang ada di dalam organisasi. Artinya bahwa apabila hal ini dikaitkan dengan organisasi sekolah, maka budaya organisasional juga memiliki hubungan positif signifikan dengan praktek manajemen kerja yang ada di sekolah, termasuk dalam pengelolaan kelasnya. Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini terbukti diterima.

Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 4 menunjukkan bahwa budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas. Artinya bahwa budaya organisasional di sekolah tidak mampu memperkuat guru-guru yang memiliki kompetensi profesional berpengaruh terhadap pengelolaan kelasnya.

Budaya organisasional memperkuat pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 5 menunjukkan bahwa budaya organisasional memperkuat pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa budaya organisasional semakin memperkuat guru-

guru yang memiliki efikasi guru semakin baik dalam pengelolaan kelasnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang. Semakin tinggi kompetensi profesional maka semakin baik pengelolaan kelasnya.
2. Efikasi guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang. Semakin tinggi efikasi guru maka semakin baik pengelolaan kelasnya.
3. Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang. Semakin baik budaya organisasional maka semakin baik pengelolaan kelasnya.
4. Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang. Ini artinya bahwa budaya organisasional tidak dapat dijadikan variabel moderasi pada pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang.
5. Budaya organisasional memperkuat pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang. Ini artinya bahwa budaya organisasional dapat dijadikan variabel moderasi pada pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas di SMP Negeri Sub Rayon 03 Kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aththariq, 2013. Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Trunojoyo Madura. *Jurnal Manajemen*, Universitas Trunojoyo Madura.
- Bandura, 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: Freeman and Company.
- Camphell, 1996. A Comparison of Teacher Efficacy for Pre and In-Service Teacher

in Scotland and America. *Education*, 117, 2-11.

- Dibapile, W.T.S. 2012. Teacher Efficacy and Classroom Management among Botswana Junior Secondary School Teachers, *Trace: Tennessee Research and Creative Exchange*, University of Tennessee, Knoxville.
- Ebtesbam, UI Mujeeb, et al., 2011. Relationship between organizational culture and performance management practices: A case of University in Pakistan. *Journal Competitiveness*.
- Friedman and Kass. 2001. Teacher Self Efficacy, A classroom- Organization Conceptualization. *Teaching and Teacher Education*, 18, 675-686.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Good and Brophy, 1991. *Looking in Classroom*, Fifth Edition, New York: Harper Collins Publishers.
- Kunartinah dan Fajar S., 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Hal. 74-84
- Lewis, Romi, Qui, and Katz, 2005. Teacher's Classroom Discipline and Students Misbehavior in Australia, Cina and Israel. *Teaching and Teacher Education*, 21, 729-741.
- Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Rosda.
- Napisah. 2012. Pengaruh Kompetensi, Jenjang Karir, dan Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SD di Kota Sungailiat Kab. Bangka. *Jurnal STIE Pertiba Pangkalpinang*.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rusman. 2009. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sanford, J.P. and Evertson, C.M., 1985. Classroom Management in Low SES Junior High: Three Case Studies. *Journal of Education Research*, 79, 1, 51-58.

- Soeroso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di RS: Suatu Pendekatan Sistem*, Jakarta: EGC.
- Tati Setiawati. 2009. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*, Vol. 1 No. 1
- Tschannen-Maron and Hoy, A.W., 1998. Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure, *Review of Educational Research*, 68, 2, 202-248.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta. DIKTI
- Undang-Undang RI No.12 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Fokus Media.