

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN EFIKASI GURU TERHADAP PENGELOLAAN KELAS DIMODERASI BUDAYA ORGANISASIONAL

Sofyan¹, Sunarto²

^{1,2} Program Pascasarjana Universitas Stikubank Kampus Kendeng :

Jl. Kendeng V Bendan Ngisor Semarang, Telp (024) 8414970

Fax (024) 8441738, e-mail: ¹Sofyan_arief72@gmail.com, ²sunarto@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Penelitian ini untuk menguji Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Efikasi Guru Terhadap Pengelolaan Kelas di Moderasi Budaya Organisasional. Populasi dan sampel penelitian adalah pada Guru SMK Se_Kec Ampelgading Kab Pemalang. Data penelitian adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan kuesioner. Metode penelitian menggunakan pendekatan *computer software* dengan program SPSS for Windows. Adapun metode analisis data menggunakan *Moderation Regression Analysis (MRA)* tipe *quasi moderator*. Dari uji data dan analisis yang dilakukan, penelitian ini memberikan bukti empiris sebagai berikut: kompetensi profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengelolaan kelas, efikasi guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengelolaan, budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap pengelolaan kelas, supervisi akademik memperkuat hubungan kompetensi profesional dengan kinerja guru, supervisi akademik memoderasi terhadap hubungan komitmen profesional dengan kinerja guru.

Kata kunci: Budaya Organisasional, Kompetensi Profesional, Efikasi Guru, Pengelolaan Kelas.

1. PENDAHULUAN

Dalam sistem pendidikan, guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral. Fungsi guru masih mendominasi dan memiliki peran yang strategis terutama dalam proses pembelajaran. Karena guru menentukan terselenggaranya pendidikan yang bermutu, hanya dengan guru yang kompeten profesional, yang memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik dan lancar.

Masih rendahnya kompetensi guru di Indonesia di tindaklanjuti dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 dengan rerata Nasional 53,02. Rerata tersebut masih dibawah target capaian yang diharapkan renstra Kemendikbud yaitu 55. Lanjut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, khusus Direktorat jendral Guru dan dan tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) menargetkan capaian pada tahun 2019 adalah 80.

Mutu pendidikan Sangat menentukan kualitas kehidupan suatu bangsa terutama untuk meningkatkan sumber daya manusia yang potensial. Kualitas manusia yang diinginkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggara pendidikan yang bermutu.

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.

Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap pengelolaan kelas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas. penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi guru terhadap pekerjaan guru [2].

Disisi lain, menjelaskan salah satu penyebab guru tidak lulus uji kompetensi ditenggarai oleh faktor kepribadian diantaranya adalah efikasi mengajar guru yang kurang, melihat ada kecenderungan mentalitas guru yang pesimis, fatalis, serta pragmatis. Persaan lemah ini disebabkan oleh rasa tidak mampu dan keengganan untuk berupaya sekuat mungkin sebagai seorang guru. penelitian membuktikan bahwa guru yang memiliki kompetensi profesional mampu menggunkan semua kompetensi dalam diri bagi keberhasilan pendidikan [3].

Efikasi guru dalam mengajar merupakan elemen penting dalam pembelajaran. Efikasi diri bagi guru adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan meyakini sebuah kesuksesan, keberhasilan sebuah pembelajaran tergantung pada konsistensi dan praktik pengajaran itu sendiri. Efikasi guru yang tinggi sangat menguntungkan bagi peningkatan hasil belajar siswa, karena guru berefikasi tinggi memiliki energi Psikologis yang besar untuk mencurah segala sumber daya dan potensi bagi keberhasilan pendidikan [1-4].

Guru yang memiliki kompetensi profesional guru yang baik kan membawa dampak positif terhadap siswanya. Dampak positif tersebut akhirnya berujung pada kemampuan siswa untuk materi pelajaran.

Terdapat banyak penelitian yang menunjukkan pentingnya kompetensi profesional guru terhadap pengelolaan kelas, tetapi terdapat juga penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi profesional guru tidak berpengaruh terhadap pengelolaan kelas. Kompetensi profesional guru yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap pengelolaan kelas [12].

menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan tindakan guru dalam pengelolaan kelas[8].

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 untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas, menguji dan menganalisis pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas, menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasional terhadap pengelolaan kelas, menguji dan menganalisis peran budaya organisasional yang memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas dan menguji dan menganalisis peran budaya organisasional yang memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi guru dalam rangka meningkatkan pengelolaan kelas dengan cara peningkatan kompetensi profesional, efikasi guru, dan budaya organisasional, bagi kepala Sekolah sebagai bahan acuan, informasi, pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan menerapkan langkah-langkah untuk meningkatkan mutu pendidikan, bagi peneliti untuk memperkaya wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengelolaan Kelas

Pengelolaan kelas adalah suatu strategi bagaimana cara guru untuk mengontrol perilaku siswa dalam kelas [8]. Mengelola kelas merupakan salah satu kemampuan guru yang sulit dipelajari [14]. 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 siswa dalam proses pembelajaran adalah faktor terpenting dalam pendidikan sehingga siswa dapat terlibat dalam aktivitasnya, guru harus menjadi fasilitator sekaligus memiliki keyakinan yang akan mempengaruhi pembelajaran siswa.

Keberhasilan pembelajaran yang sesungguhnya tidaklah dapat dipisahkan dari keseriusan usaha dan semangat guru mengelola kelasnya. Bahkan [6].

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

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) [7]. 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 [6]. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan [5].

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 [9].

Efikasi Guru

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 persepsi kepercayaan diri atas kemampuannya untuk mencapai keberhasilan [4].

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 [5]. Budaya organisasi adalah fitur pembeda utama antara organisasi satu dengan lainnya, Budaya organisasi memiliki pengaruh kuat pada kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang [8]. Konsep budaya organisasi dalam penelitian ini mengikuti menggunakan budaya hirarki [11].

Model Penelitian

Kerangka Model Efek Moderasi

Model pada penelitian ini menggunakan moderasi Quasi, dimana variabel variabel moderator ikut mempengaruhi variabel dependent.

Analisis regresi Linier Berganda

Uji selisih mutlak merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + e$$

dimana :

Y =Pengelolaan Kelas

β_1 =Koefisien Regresi Variabel Kompetensi Profesional

β_2 = Koefisien Regresi Variabel Efikasi Guru

β_3 =Koefisien Regresi Variable Budaya Organisasional

β_4 =Koefisien Regresi Variabel Moderated_1($X_1 Z$)

β_5 = Koefesien Regresi Variabel Moderated_2(X_2Z)
 X_1 = Kompetensi Profesional
 X_2 = Efikasi Guru
 Z = Budaya Organisasional
 e = Standar Error

Pengembangan Hipotesis

Kompetensi professional yaitu kemampuan guru dalam penguasaan terhadap materi pelajaran dan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran yang dimaksud adalah pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan pelaksanaan pembelajaran, penguasaan metode dan media pembelajaran serta penilaian prestasi belajar. Penguasaan guru terhadap materi pembelajaran sangat penting guna menunjang keberhasilan pengajaran.

Berdasarkan pada konsep di atas yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi professional terhadap pengelolaan kelas maka peneliti merumuskan

H1: Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas.

Efikasi guru adalah keyakinan guru atas kemampuannya dalam mengorganisir dan mengarahkan pembelajaran siswanya agar dapat berhasil. Efikasi guru adalah keyakinan guru pada kapabilitasnya untuk mengorganisir dan memutuskan serangkaian perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu, kunci tindakan bertujuan adalah seberapa kuat keyakinan untuk terus berusaha tanpa mempedulikan apakah hasilnya positif ataupun negative. Definisi Efikasi guru keyakinan guru bahwa ia dapat melakukan tindakan tertentu mempengaruhi belajar siswa.

Dengan efikasi guru yang tinggi maka usaha guru dalam proses pembelajaran, yaitu dalam mengorganisir mengarahkan pembelajaran siswa menjadi lebih kuat sehingga pengelolaan kelas lebih baik.

Berdasarkan pada konsep di atas yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara efikasi guru terhadap pengelolaan kelas maka peneliti merumuskan Hipotesis.

H2: Efikasi guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas

Budaya organisasional adalah aturan main yang ada dalam suatu sekolah yang akan menjadi pegangan dari sumber daya guru untuk menjelaskan kewajibannya dan nilai-nilai perilaku di sekolah. Dengan dukungan budaya sekolah yang baik akan memungkinkan guru melaksanakan tugas dengan baik pula sehingga kinerja guru dalam pengelolaan kelas meningkat. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap pengelolaan kelas, maka peneliti merumuskan Hipotesis.

H3: Budaya organisasional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas

Budaya organisasi sebagai suatu sistem maka bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Dengan logika keterkaitan pengaruh kompetensi professional terhadap pengelolaan kelas dan pengaruh budaya sekolah terhadap pengelolaan kelas, jika guru memiliki kompetensi professional yang tinggi dan didukung budaya sekolah yang baik maka pengelolaan kelas yang dilakukan oleh guru akan lebih baik.

Dari uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis.

H4: Budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas

Efikasi guru adalah keyakinan guru pada kapasitasnya untuk mengorganisasi dan memutuskan serangkaian perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama anggota organisasi. Dengan logika keterkaitan pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas dan pengaruh budaya sekolah terhadap pengelolaan kelas jika guru memiliki efikasi yang tinggi dan didukung budaya sekolah yang baik maka pengelolaan kelas yang dilakukan oleh guru akan lebih baik.

Dari uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H5: Budaya organisasional memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas

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

Pupulasi dalam penelitian ini adalah guru SMK sebanyak 165 orang, Pengambilan sampel menggunakan *Propositional Sampling*. jumlah sampel untuk penelitian ini sebanyak 120 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 variable 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 120 eksemplar dan didistribusikan sesuai dengan jumlah responden dalam penelitian. Jumlah eksemplar kuesioner yang dikembalikan ke peneliti sebanyak 120 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, 56 responden (46%).

Jenis Kelamin: Pria 51 responden (42%) dan wanita 69 responden (57%).

Pendidikan: Mayoritas S1, 110 responden (91%).

Masa Kerja: Mayoritas 11 s/d 20 tahun, 68 responden (56%)

Golongan: Mayoritas Gol IV, 73 responden (60%).

Deskripsi variabel

Jawaban responden dalam Kompetensi Profesional (X1) dengan nilai 4,13. Nilai hasil jawaban responden terkategori tinggi. Jawaban responden dalam Efikasi Guru (X2) dengan nilai range antara 3,88. Nilai hasil jawaban responden terkategori tinggi. Jawaban responden dalam Budaya organisasional (Z) dengan nilai range 4,21. Nilai rata-rata hasil jawaban responden ini adalah terkategori tinggi. Jawaban responden dalam Pengelolaan Kelas (Y) dengan nilai range antara 3,95. Nilai rata-rata hasil jawaban responden terkategori tinggi.

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 0,818, variabel efikasi guru sebesar 0,870, variabel pengelolaan kelas sebesar 0,880, dan variabel budaya organisasional sebesar 0,742 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.

Hipotesis	Standardized Beta	sig
Kompetensi Profesional→Pengelolaan Kelas	0,254	0,000
Efikasi Guru→Pengelolaan Kelas	0,783	0,000
Budaya Organisasional→Pengelolaan Kelas	0,017	0,107
Interaksi Budaya Organisasional→Kompetensi Profesional→Pengelolaan Kelas	-0,005	0,788
Interaksi Budaya Organisasional→Efikasi Guru→Pengelolaan Kelas	0,018	0,302

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kompetensi Profesional (X1)	0.869	11	Reliabel
Efikasi Guru (X2)	0.911	17	Reliabel
Budaya Organisasional (Z)	0.842	8	Reliabel
Pengelolaan Kelas (Y)	0.929	22	Reliabel

Tabel 1 di atas menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* variabel kompetensi profesional sebesar 0,869, variabel efikasi guru sebesar 0,911, variabel pengelolaan kelas sebesar 0,929, variabel budaya organisasional 0,842 lebih dari 0,7, maka instrumen kompetensi profesional, efikasi guru, pengelolaan kelas, budaya organisasional adalah reliabel.

Uji Normalitas dan Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian untuk model regresi diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,069 dan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data nilai residual model regresi terdistribusi normal.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai sig lebih dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

Hasil Uji Kelayakan Model Hasil

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 1932,482 dengan signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05 yang berarti model ini dinyatakan fit atau layak digunakan. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* yang menunjukkan angka 0,988, atau 98,8%. Hal ini berarti bahwa kompetensi profesional guru, efikasi guru dan budaya organisasional secara bersama-sama memiliki kontribusi (kemampuan menjelaskan) variabel pengelolaan kelas sebesar 98,8%. Sedangkan sisanya sebesar 1,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

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

$$Y = 0,254 X_1 + 0,783 X_2 + 0,017 Z + -0,005|X_1-Z|+0,018|X_2-Z|$$

H1: Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 1 sebagaimana terlihat dalam tabel 2 di atas menunjukkan nilai $\beta = 0,254$ 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 $\beta = 0,783$ 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 tidak berpengaruh terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan nilai $\beta = 0,017$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,107 > 0,05$ (signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan budaya organisasional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas ditolak.

H4: Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 4 menunjukkan nilai $\beta = -0,005$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,788 > 0,05$ (tidak signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang keempat menyatakan budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas ditolak.

H5: Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas

Hasil uji hipotesis 5 menunjukkan nilai $\beta = 0,018$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,302 < 0,05$ (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasional memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas ditolak.

PEMBAHASAN

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

Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas

Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas. Menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru maka semakin baik pula pengelolaan kelas. Hasil ini didukung oleh data deskripsi responden yang menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir responden adalah S1 sehingga mereka memiliki kompetensi profesional yang cukup termasuk dalam pengelolaan kelas, sesuai yang disyaratkan pemerintah sebagai salah satu indikator untuk memperoleh tunjangan profesi guru.

Efikasi guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas

Efikasi Guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas. Menunjukkan bahwa variabel Efikasi Guru berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Pengelolaan kelas. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi guru maka semakin baik pula pengelolaan kelas. Hasil ini didukung oleh data deskripsi responden yang menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki masa kerja yang cukup yaitu antara 11-20 tahun, sehingga mereka memiliki efikasi yang tinggi dalam mengajar dan mengelola kelas.

Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Charles (2015) bahwa efikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan kelas. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini terbukti diterima.

Budaya organisasional tidak berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas

Budaya Organisasional tidak berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas. Menunjukkan bahwa variabel budaya organisasional tidak berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas. Hal ini berarti bahwa budaya organisasional kurang begitu baik. Hasil ini didukung oleh data deskripsi responden yang menunjukkan Organisasi Sekolah dan struktural kurang terkontrol serta belum diatur secara formal dan prosedural. Mendefinisikan sukses pada efisiensi memandang penting penjadwalan program sekolah, alokasi dana rendah dan output dapat diandalkan. Perikat yang membuat aturan sekolah formal, dan kebijakan, mempertahankan organisasi agar tetap berjalan kurang begitu baik, serta mendefinisikan sukses berdasarkan pada pengembangan sumberdaya manusia kerjasama Tim, komitmen dan pekerja dan perhatian pada orang (manusia) serta lemahnya didalam pemberian reward. Sehingga budaya organisasional belum begitu mengakar dalam diri mereka termasuk dalam pengelolaan kelas.

Walaupun tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap pengelolaan kelas, Sekolah tetap harus memperhatikan aspek budaya organisasional, yakni Sekolah adalah tempat yang sangat personal bagaikan sebuah keluarga besar dimana diantara mereka saling berbagi.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aidla (2007) bahwa Budaya Organisasional tidak memiliki hubungan signifikan dengan tindakan guru dalam mengelola kelas. Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini terbukti ditolak.

Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas

Budaya Organisasional tidak memoderasi berpengaruh Kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas. Artinya bahwa budaya organisasional tidak bias menjadi variabel moderasi pada pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasional tidak mampu memoderasi hubungan antara kompetensi profesional guru terhadap pengelolaan kelas.

Dari deskripsi variabel kompetensi profesional menunjukkan bahwa rata-rata kompetensi profesional adalah 4,13 yang berarti persepsi responden terhadap kompetensi profesional tinggi, sehingga pada dasarnya responden sudah memiliki kompetensi profesional yang tinggi dalam mengelola kelas. Namun demikian budaya sekolah belum mampu menyamakan persepsi guru di SMK Se-Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang sehingga memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diajarkan kepada peserta didik, mengolah materi pembelajaran semenarik mungkin, menyesuaikan dengan perkembangan peserta didik, merefleksikan terhadap kinerja secara berkelanjutan serta memanfaatkan hasil refleksi untuk peningkatan profesionalisme sebagai guru. Budaya organisasional di sekolah belum mampu memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas. Sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini ditolak.

Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas

Budaya Organisasional tidak memoderasi berpengaruh Efikasi Guru terhadap pengelolaan kelas. Artinya bahwa budaya organisasional tidak bias menjadi variabel moderasi pada pengaruh Efikasi guru terhadap pengelolaan kelas. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasional tidak mampu memoderasi hubungan antara efikasi guru terhadap pengelolaan kelas.

Dari deskripsi variabel Efikasi guru menunjukkan bahwa reratanya Efikasi guru adalah 3,88 yang berarti persepsi responden terhadap variabel Efikasi guru sudah tinggi, sehingga pada dasarnya responden

sudah memiliki kemampuan pada dirinya yang tinggi dalam mengelola kelas. Namun demikian budaya Organisasional belum mampu menyamakan persepsi guru. Dengan mengajar dapat menghasilkan perubahan positif dalam kehidupan peserta didik supaya memahami bagaimana mengaitkan materi yang diajarkan dalam kehidupan sehari-hari kepada peserta didik dengan sepenuh hati, seorang guru yang memiliki kemampuan yang tinggi memahami bagaimana cara mengelola kelas untuk mengubah situasi pada saat mengajar mempunyai dampak pada moral dan nilai-nilai peserta didik dan merasa mampu menyesuaikan tingkat kesulitan dari materi pelajaran dengan kemampuan peserta didik sehingga mereka mampu memahami dan mempelajarinya. Guru lebih kreatif pada saat mengajar, sehingga peserta didik menjadi lebih tertarik Sehingga mampu mendorong peserta didik untuk mengungkapkan apa yang ada dipikranya secara bebas.

Budaya organisasional di sekolah belum mampu memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas. Sehingga hipotesis 5 dalam penelitian ini di tolak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas.
2. Efikasi guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas.
3. Budaya organisasional tidak berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas.
4. Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap pengelolaan kelas.
5. Budaya organisasional memperkuat pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adnan, Hakim 2015. *Contribution of competence Teacher (Pedagogical, Personality, Profesional Competence and Social) On The Perfomance of Learning*, The International Journal of Engineering And Science (IJES). 1 (2), 37-57.
- [2] Aththariq, 2013. Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Trunojoyo Madura. *Jurnal Manajemen*, Universitas Trunojoyo Madura.
- [3] Bandura, 2000. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: Freeman and Company.
Campbell, 1996. A Comparison of Teacher Efficacy for Pre and In-Service Teacher in Scotland and America. *Education*, 117, 2-11.
- [4] 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.
- [5] Ebtesbam, UI Mujeeb, *et al.*, 2011. Relationship between organizational culture and performance management practices: A case of University in Pakistan. *Journal Competitiveness*.
- [6] Friedman and Kass. 2001. Teacher Self Efficacy, A classroom- Organization Conceptualization. *Teaching and Teacher Education*, 18, 675-686.
- [7] Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Good and Brophy, 1991. *Looking in Classroom*, Fifth Edision, New York: Harper Collins Publishers.
- [9] Kunartinah dan Fajar S., 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Hal. 74-84
- [10] 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.
- [11] Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Rosda.
- [12] Napisah. 2012. Pengaruh Kompetensi, Jenjang Karir, dan Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SD di Kota Sungailiat Kab. Bangka. *Jurnal STIE Pertiba Pangkalpinang*.
- [13] Robbins, Stephen. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- [14] Rusman. 2009. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers.

- [15] 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.
- [16] Sharma, 1981. *Identification and Analysis of Moderator Variables*. Palm Springs, California.
- [17] Soeroso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di RS: Suatu Pendekatan Sistem*, Jakarta: EGC.
- [18] Sunarto. 2008. *Peran Persestensi Laba Memperlemah Hubungan Antara Earnings Opacity Dengan Cost Of Equity dan Trading Volume Activity Studi Empiris Pada Perusahaan Go Public di Indonesia Selain Sektor Keuangan dan Properti*. Disertasi. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- [19] Tati Setiawati. 2009. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*, Vol. 1 No. 1
- [20] Tschannen-Marion and Hoy, A.W., 1998. Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure, *Review of Educational Research*, 68, 2, 202-248.
- [21] Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta.