

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL AFEKTIF DAN KOMITMEN PROFESIONAL NORMATIF TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL DIMODERASI IDEALISASI PENGARUH

(Studi Kasus Pada Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati)

*Effect Of Commitments And Commitments Professional Professional Affective Normative Commitment To Organizational
Moderated Idealized Influence (Case Study On State Smk Teacher In The District Pati)*

Afif Zaenal Abidin

Mahasiswa Program Paska Sarjana Universitas Stikubank Semarang

zaenalafif88@gmail.com

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen profesional afektif dan komitmen profesional normatif terhadap komitmen organisasional guru dimoderasi idealisasi pengaruh. Populasi penelitian adalah guru SMK Negeri di Kabupaten Pati sebanyak 331 guru. Jumlah sampel sebanyak 140 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proporsional random sampling*. Analisis data menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian dapat ditemukan bahwa Komitmen profesional afektif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, Komitmen profesional normatif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, idealisasi pengaruh berpengaruh terhadap komitmen organisasional. idealisasi pengaruh memperkuat pengaruh komitmen profesional afektif terhadap komitmen organisasional. Idealisasi pengaruh memperkuat pengaruh komitmen profesional normatif terhadap komitmen organisasional Guru.

Kata Kunci: Komitmen Profesional-afektif, komitmen profesional-normatif, idealisasi pengaruh, komitmen organisasional

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of affective professional commitment and professional commitment to the normative organizational commitment moderated teacher idealization influence. The study population was a teacher at SMK Negeri Pati regency as many as 331 teachers. The total sample of 140 respondents. The sampling technique using proportional random sampling. Data analysis using regression test berganda. Hasil research can be found that affect the professional commitment affective organizational commitment, professional commitment normative effect on organizational commitment, idealization influence effect on organizational commitment. idealization effect of strengthening the influence of affective professional commitment to organizational commitment. Idealization effect of strengthening the influence of normative professional commitment to organizational commitment Guru.

Keywords: Professional commitment affective, normative professional commitment, idealized influence, organizational commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Undang undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa Guru merupakan pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar serta pendidikan menengah. Kewajiban guru dalam proses belajar mengajar yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan

mengembangkan kualifikasi akademik peserta didik dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, seni serta budaya.

Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus sebagai pusat inisiatif pembelajaran. Guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri berdasarkan inisiatif sendiri dan kreativitas (Supardi, 2014). Hasil yang dicapai secara optimal dari proses belajar

mengajar adalah merupakan kinerja guru (Uno dan Lamatenggo, 2012).

Keberhasilan pembelajaran harus didukung dengan komitmen organisasional yang kuat dari guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Komitmen organisasional guru yang kuat dapat menimbulkan perilaku positif terhadap pencapaian visi misi serta tujuan organisasi (Allen and Meyer, 1993).

Komitmen profesional guru memberi pengaruh terhadap sikap guru berupa tanggung jawab, responsive dan inovatif dalam proses pembelajaran yang bermutu.

Komitmen organisasional dan komitmen profesional afektif dan normative harus ditingkatkan untuk mendukung pencapaian proses pembelajaran yang bermutu.

Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh komitmen profesional afektif terhadap komitmen organisasional guru?
2. Bagaimana pengaruh komitmen profesional normatif terhadap komitmen organisasional guru?
3. Bagaimana pengaruh idealisasi pengaruh terhadap komitmen organisasional guru ?
4. Apakah pengaruh komitmen profesional afektif terhadap komitmen organisasional dimoderasi idealisasi pengaruh guru ?
5. Apakah pengaruh komitmen profesional normatif terhadap komitmen organisasional dimoderasi oleh idealisasi pengaruh guru ?

TELAAH PUSTAKA

Komitmen Profesional

Meyer, Allen and Smith (1993) mendefinisikan tiga komponen komitmen profesional. Ketiga komponen tersebut adalah komitmen profesional afektif (APC), komitmen profesional berkelanjutan (CPC), dan komitmen profesional normative (NPC).

Komitmen profesional afektif (APC) mengacu pada keberpihakan pada profesi, keterlibatan pada profesi, dan ikatan emosional dalam profesi. Dengan demikian guru yang memiliki komitmen profesional afektif yang kuat akan tetap menjaga profesinya. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki komitmen profesional yang kuat akan selalu mengikuti perkembangan dalam profesinya, berlangganan

jurnal, menghadiri pertemuan profesional, dan berpartisipasi dalam asosiasi profesional mereka.

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

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional *dalam* penelitian ini adalah orientasi guru terhadap dunia pendidikan dimana mereka bekerja atau dapat dikatakan sebagai "keloyalatan" guru terhadap pendidikan. Komitmen organisasional guru diwujudkan dengan keterlibatan mereka di dalam pengajaran di sekolah. Komitmen organisasional adalah tingkatan di mana seseorang bekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan Meyer and Allen's (1990) terdapat tiga komponen model dari komitmen yang merupakan karakteristik komitmen guru pada organisasi, yaitu: a) *Affective Commitment*: (AC) didefinisikan sebagai emosi attachment yang positif pada organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen yang kuat mengidentifikasi organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Pekerja ini memiliki komitmen pada organisasi nya karena keinginan mereka sendiri. Kedua b) *Continuance Commitment*: Komitmen individual pada organisasi karena mereka merasa akan kehilangan biaya yang tinggi jika meninggalkan organisasinya, termasuk biaya ekonomi (tunjangan pensiun) dan biaya sosial (persahabatan dengan rekan kerja). Guru ini memiliki komitmen pada organisasi nya karena mereka membutuhkannya. Ketiga c) *Normative Commitment*: Komitmen individu terhadap organisasi karena merasa suatu kewajiban. Perasaan ini mungkin berasal dari berbagai sumber. Sebagai contoh, organisasi mungkin sudah menghubungkan berbagai sumber daya dalam melatih guru merasakan suatu kewajiban moral, sehingga guru yang telah dilatih merasa hutang budi dan harus

membayarnya. Guru ini memiliki komitmen pada organisasinya karena merupakan keharusan.

Idealisasi Pengaruh

Idealisasi Pengaruh adalah pemimpin yang menekankan pada bawahan untuk berusaha keras agar menjadi lebih baik dan merefleksikan apa yang sudah diarahkan menuju hasil jangka panjang (Robbins and Judge, 2015).

Idealisasi Pengaruh adalah pemimpin yang menekankan pada bawahan untuk berusaha keras agar menjadi lebih baik dan merefleksikan apa yang sudah diperbuat. Secara tipikal bawahan merasa hormat dan percaya terhadap pemimpinnya. Mereka mengidentifikasi pemimpinnya sebagai orang yang memiliki visi dan nilai, memegang teguh nilai dan mengaktualisasi pada setiap tindakannya, sehingga pemimpin menjadi model peran, dikagumi, dihormati dan dipercaya bawahannya.

Idealisasi Pengaruh merupakan salah satu dimensi dari ke-empat dimensi kepemimpinan transformasional yang dikembangkan Bass (1999 : 11). Kepemimpinan transformasional (*transformational leader*) yaitu pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya (Robbin and Jugde, 2015).

Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri mereka demi keuntungan organisasi. Para pemimpin yang transformasional dapat memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap para pengikutnya. Pemimpin transformasional menaruh perhatian pada kekhawatiran dan kebutuhan dari para pengikut individual, mengubah kesadaran dari para pengikut atas permasalahan dengan membantu mereka melihat pada permasalahan-permasalahan lama dengan cara yang baru, dan membangkitkan semangat dan menginspirasi para pengikut untuk menempatkan upaya tambahan untuk seterusnya demi mencapai tujuan-tujuan kelompok (Robbins and Judge, 2015).

Kepemimpinan transformasional lebih efektif karena mereka kreatif, selain itu mereka mendorong para pengikutnya agar menjadi kreatif juga. Pemimpin yang transformasional memiliki desentralisasi tanggung jawab yang lebih besar, pemimpin memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mengambil risiko, dan rencana kompensasi

diarahkan menuju hasil jangka panjang (Robbins and Judge, 2015).

Kerangka Berfikir dan Pengembangan Hipotesis

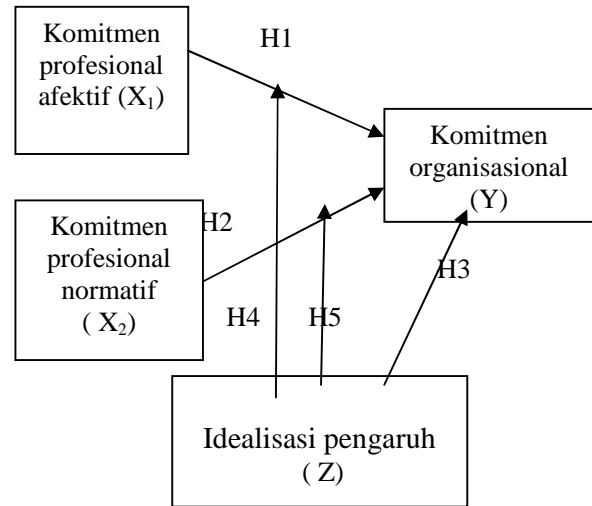
Guru yang memiliki komitmen profesional afektif dan normative yang kuat akan merasa bertanggung jawab melaksanakan profesinya (Meyer *et al.*, 1993) sehingga mempengaruhi komitmen profesionalnya.

Komitmen organisasional individu yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pimpinan organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks ini pemimpin yang memiliki idealisasi pengaruh lebih efektif karena mereka kreatif, dan mendorong para pengikutnya menjadi kreatif.

Komitmen organisasional individu yang kuat akan menghindari *turn over* dan organisasi tidak akan kehilangan sumber daya yang berharga, baik sumber daya manusia yang potensial maupun anggaran untuk mengadakan rekrutmen. Komitmen organisasional memiliki urgensi yang menggerakkan individu untuk bekerja dan meningkatkan kinerja.

Model teoritik penelitian dapat dilihat dalam model 1.



Model matematis

$$Y = a_1 b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + b_4 X_1 Z + b_5 X_2 Z + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel komitmen organisasional guru
 x_1 = Variabel komitmen profesional afektif
 x_2 = Variabel komitmen profesional normatif
 Z = Variabel idealisasi pengaruh
 a = Konstanta
 b = Koefisien Variabel Bebas
 e = Standart Error

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan model teoritik tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Komitmen Profesional afektif berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.
 H2 : Komitmen Profesional normatif berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.
 H3 : Idealisasi pengaruh berpengaruh terhadap Komitmen organisasional guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.
 H4 : Komitmen profesional afektif berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru dimoderasi Idealisasi pengaruh SMK Negeri di Kabupaten Pati.
 H5 : Komitmen profesional normatif berpengaruh terhadap Komitmen organisasional guru dimoderasi Idealisasi pengaruh SMK Negeri di Kabupaten Pati

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian ekplanasi yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan aspek-aspek relevan dengan fenomena yang di amati.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Kabupaten Pati sebanyak 331 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin diketahui jumlah sampel 182 sampel. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan *proporsional sampling*.

ANALISIS DATA

Deskripsi Responden

Kuesioner yang disebar penelitian sebanyak 182, tidak kembali sebanyak 35 dan tidak layak diolah 7 kuesioner. Kuesioner layak diolah 140 kuesioner.

Karakteristik responden dalam penelitian ini paling banyak berusia 30 tahun sebanyak 54 orang (38,6%) dan paling sedikit berusia 20-30 tahun hanya 15 orang (10,7%). Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 86 orang (61,4%) dan berjenis kelamin laki laki sebanyak 54 orang (38,6%). Responden sebagian besar adalah berpendidikan S1 sebanyak 118 orang (84,3%) dan paling sedikit berpendidikan S2 sebanyak 22 orang (15,7%). Responden sebagian besar pada golongan IV sebanyak 57 orang (40,7%) dan paling sedikit golongan III sebanyak 40 orang (28,6%). Responden paling banyak memiliki masa kerja > 20 tahun sebanyak 48 orang (34,3%) dan paling sedikit mempunyai masa kerja 16-20 tahun sebanyak 13 orang (9,3%).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel komitmen profesional afektif semuanya memiliki *loading factor* lebih dari 0,4, maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

Variabel komitmen profesional normatif semua indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,4.

Variabel Komitmen organisasional, semua pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* yang disyaratkan yaitu lebih dari 0,4.

Variabel idealisasi pengaruh semuanya dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* yang disyaratkan yaitu lebih dari 0,4.

Uji reliabilitas

Alpha () pada variabel komitmen profesional afektif sebesar 0,715, komitmen profesional normatif sebesar 0,749 komitmen organisasional sebesar 0,959 dan idealisasi pengaruh sebesar 0,902 artinya lebih besar daripada nilai *alpha cronbach* 0,7 maka variabel idealisasi pengaruh adalah reliabel dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas Asymp. Sig (2-tailed) diperoleh nilai signifikan 0,056. Nilai signifikansi pada regresi $0,108 > 0,05$, hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi komitmen profesional afektif terhadap absolute residuals sebesar $0,413 > 0,05$. Nilai sig komitmen profesional afektif terhadap absolute residuals sebesar $0,319 > 0,05$. Nilai sig moderasi 1 (interaksi komitmen profesional afektif dan idealisasi pengaruh dengan terhadap absolute residuals sebesar $0,348 > 0,05$. Nilai sig moderasi 2 (interaksi komitmen profesional normatif dan idealisasi pengaruh) dengan terhadap absolute residuals sebesar $0,197 > 0,05$ hasil analisis diketahui bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Model

Uji F

Hasil uji regresi pengaruh komitmen profesional afektif, komitmen profesional normatif dan idealisasi pengaruh terhadap komitmen organisasional menunjukkan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan komitmen profesional afektif, komitmen profesional normatif dan idealisasi pengaruh berpengaruh bersama sama atau simultan terhadap komitmen organisasional, model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

Uji Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* uji determinasi komitmen profesional afektif, komitmen profesional normatif dan idealisasi pengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu sebesar 0,487, berarti sebesar 48,7% perubahan dari variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel komitmen profesional afektif, komitmen profesional normatif dan idealisasi pengaruh di dalam model, sedangkan sisanya 51,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Hipotesa (Uji t)

H1 : Komitmen profesional afektif berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Hasil regresi menunjukkan bahwa Komitmen profesional afektif terhadap komitmen organisasional ($= 0,198$ dan tingkat signifikansinya $0,010 < 0,05$) berarti hipotesis 1 yang berbunyi komitmen profesional afektif berpengaruh terhadap komitmen organisasional Guru SMK N di Kabupaten Pati, *diterima*.

H2 : Komitmen profesional normatif berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Hasil regresi menunjukkan bahwa komitmen profesional normatif berpengaruh terhadap komitmen organisasional ($= 0,494$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$) berarti hipotesis 2 yang berbunyi komitmen profesional normatif berpengaruh terhadap komitmen organisasional Guru SMKN di Kabupaten Pati, *diterima*.

H3 : Idealisasi pengaruh berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Hasil regresi menunjukkan bahwa idealisasi pengaruh berpengaruh terhadap komitmen organisasional ($= 0,348$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$) berarti hipotesis 1 yang berbunyi idealisasi pengaruh berpengaruh terhadap komitmen organisasional Guru SMK N di Kabupaten Pati *diterima*.

H4 : Idealisasi pengaruh memoderasi komitmen profesional afektif berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Hasil regresi menunjukkan bahwa idealisasi pengaruh memoderasi pengaruh komitmen profesional afektif terhadap komitmen organisasional ($= 3,214$ dan tingkat signifikansinya $0,006 < 0,05$) berarti hipotesis 4 yang berbunyi idealisasi pengaruh memoderasi komitmen profesional afektif terhadap komitmen organisasional Guru SMKN di Kabupaten Pati, *diterima*.

H5 : Idealisasi pengaruh memoderasi komitmen profesional normatif berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Hasil regresi menunjukkan bahwa idealisasi pengaruh memoderasi komitmen profesional normatif terhadap komitmen organisasional sebesar ($t = 5,278$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$) berarti hipotesis 5 yang berbunyi idealisasi pengaruh memoderasi komitmen profesional normatif terhadap komitmen organisasional Guru SMK N di Kabupaten Pati, *diterima*.

PEMBAHASAN

Komitmen profesional afektif berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian diketahui bahwa komitmen profesional afektif berpengaruh terhadap komitmen organisasional Guru SMK N di Kabupaten Pati.

Hasil ini menunjukkan bahwa guru yang mempunyai komitmen profesional yaitu selalu menjaga citra seorang guru, bangga menjadikannya bagian dari Persatuan Guru Nasional Indonesia (PGRI) dan antusias menjadi seorang guru maka akan menumbuhkan komitmen tinggi dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah yaitu akan selalu setia pada organisasi guru (PGRI) dan akan menghabiskan karir dalam profesi sebagai seorang guru.

Komitmen profesional afektif berdasarkan jawaban responden yang paling tinggi yaitu guru di SMK N sangat antusias untuk menjadi seorang guru dan guru SMK Negeri di Kabupaten Pati tidak setuju bahwa dalam bekerja mereka tidak suka menjadi seorang guru maka akan menumbuhkan suatu komitmen organisasional yang kuat dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu oleh Figueira *et al* (2014) dan Restuningdyah (2009) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru.

Meyer and Smith (1993) mendefinisikan tiga komponen yang berbeda dari komitmen profesional (mereka menggunakan istilah yang setara dengan komitmen kerja). Ketiga komponen tersebut adalah komitmen profesional afektif (APC), komitmen profesional berkelanjutan (CPC), dan komitmen profesional normative (NPC).

Komitmen profesional normatif berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian diketahui bahwa komitmen profesional normatif berpengaruh terhadap komitmen organisasional Guru SMK N di Kabupaten Pati. Hasil ini menunjukkan bahwa yang mempunyai komitmen profesional normative baik yaitu dalam sebuah profesi sebagai seorang guru mereka memiliki tanggung jawab untuk tetap berada dalam profesinya, akan merasa berdosa jika saya meninggalkan profesi guru, menjadi seorang guru disebabkan karena loyalitas terhadap profesi keguruan maka akan menumbuhkan komitmen yang tinggi dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

Komitmen profesional normatif menggambarkan bahwa nilai rata-rata pilihan jawaban responden terlihat dan terwakili dari angka *mean*, guru mengapresiasi setuju bahwa sebagai seorang guru mereka merasa bertanggung jawab melanjutkan profesi guru maka akan menumbuhkan komitmen organisasional yang kuat dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu oleh Figueira *et al* (2014) dan Restuningdyah (2009) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru.

Meyer, Allen dan Smith (1993) mendefinisikan tiga komponen yang berbeda dari komitmen profesional (mereka menggunakan istilah yang setara dengan komitmen kerja). Ketiga komponen tersebut adalah komitmen profesional afektif (APC), komitmen profesional berkelanjutan (CPC), dan komitmen profesional normative (NPC).

Idealisasi pengaruh berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian diketahui bahwa idealisasi pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional Guru SMK N di Kabupaten Pati.

Hasil ini menunjukkan idealisasi pengaruh yang baik adalah selalu institusi memiliki atmosfer kerjasama yang bersahabat seperti layaknya sebuah keluarga besar dimana orang saling berbagi tentang banyak hal. Pimpinan dianggap sebagai mentor bahkan dianggap sebagai figure, bapak atau pengasuh. Perikat organisasi adalah loyalitas dan

tradisi. Organisasi memberikan nilai tinggi pada tim kerja, partisipasi dan kesepakatan. Institusi memberikan perhatian besar pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta mementingkan kohesivitas dan semangat kerja maka akan menumbuhkan komitmen yang tinggi dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

Idealisasi pengaruh memoderasi komitmen profesional afektif terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian diketahui bahwa budaya klan memoderasi komitmen profesional afektif terhadap komitmen organisasional Guru SMK N di Kabupaten Pati. Idealisasi pengaruh yang baik mampu meningkatkan komitmen profesional afektif dalam membentuk komitmen organisasional sekolah dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

Idealisasi pengaruh yang baik institusi memiliki atmosfer kerjasama yang bersahabat, pimpinan dianggap sebagai mentor. Perekat organisasi adalah loyalitas dan tradisi. Organisasi memberikan nilai tinggi pada tim kerja, partisipasi dan kesepakatan. Institusi memberikan perhatian besar pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta mementingkan kohesivitas dan semangat kerja maka akan menumbuhkan komitmen profesional afektif yang akhirnya menumbuhkan komitmen yang tinggi dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

Idealisasi pengaruh memoderasi komitmen profesional normatif terhadap komitmen organisasional.

Idealisasi pengaruh memoderasi komitmen profesional normatif terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian diketahui bahwa budaya klan memoderasi komitmen profesional normatif terhadap komitmen organisasional Guru SMK N di Kabupaten Pati. Idealisasi pengaruh yang baik mampu meningkatkan komitmen profesional normatif dalam membentuk komitmen organisasional sekolah dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

Idealisasi pengaruh yang baik institusi memiliki atmosfer kerjasama yang bersahabat, pimpinan dianggap sebagai mentor. Perekat organisasi adalah loyalitas dan tradisi. Organisasi memberikan nilai tinggi pada tim kerja, partisipasi dan kesepakatan. Institusi memberikan perhatian

besar pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta mementingkan kohesivitas dan semangat kerja maka akan menumbuhkan komitmen profesional normatif yang akhirnya menumbuhkan komitmen yang tinggi dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

Allen Meyer dan Smith (1993) mengemukakan ada 3 bentuk dasar dari komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Pengertian komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah orientasi guru terhadap dunia pendidikan dimana mereka bekerja atau dapat dikatakan sebagai "keloyalatan" guru terhadap pendidikan. Komitmen organisasional guru diwujudkan dengan keterlibatan mereka di dalam pengajaran di sekolah. Komitmen organisasional adalah tingkatan di mana seseorang bekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian yaitu :

- 1) Komitmen profesional afektif berpengaruh terhadap komitmen organisasional Guru SMK N di Kabupaten Pati.
- 2) Komitmen profesional normatif berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
- 3) Idealisasi pengaruh berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
- 4) Idealisasi pengaruh memoderasi komitmen profesional afektif terhadap komitmen organisasional Guru.
- 5) Idealisasi pengaruh memoderasi komitmen profesional normatif terhadap komitmen organisasional Guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat kami sarankan yaitu guru diharapkan selalu meningkatkan komitmen profesional afektif dan normative karena terbukti dapat meningkatkan komitmen organisasional guru. Kepala sekolah dalam memimpin proses pembelajaran menggunakan metode idealisasi pengaruh karena terbukti dapat meningkatkan komitmen organisasional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- D. D. Warrick (2011). The Urgent Need for Skilled Transformational Leaders: Integrating Transformational Leadership and Organization Development. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, vol. 8 (5)
- Delima,V,T. (2015). *International Journal of Novel Research in Education and Learning* Vol. 2, Issue 4, pp: (1-12), Month: July - August 2015
- Fauzan, M.2012.Peningkatan Kinerja Dosen Berbasis Modal Sosial dan Dukungan Organisasional di PTS Kota Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal 188-202
- Figueira,D,D,J,G. José,L,R,P,D,N.Maria, H, D, G, D, A. (2015). Relation between Organizational Commitment and Professional Commitment: an Exploratory Study Conducted with Teachers. *Original research article (ISSN: 1657-9267)*. Volume 14 No. 1 PP. 43-56, March 2015.
- Fred, O. Walumbw, B O. Peng, W and John J.L. Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of Kenyan and U.S. financial firms. *Human Resource Development Quarterly* Volume 16, Issue 2, pages 235–256, Summer 2005.
- Ghozali, I. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi*
- Gibson, JL. Ivancevich, JM. and Donnelly Jr. JH. 1997. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi ke 8, Jilid 1 (terjemahan), Erlangga, Jakarta
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, No. 4, 2007.
- Jeffrey J, B. (2003). The Dimensionality Of Professional Commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 29 (2), 6-9.
- Meyer, J.P. Allen, N.J. and Smith, C.A (1993) Commitment to organizations and occupation:extension and test of a three component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78 (4), 538-551.
- Mulyasa.2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Pinho, J,C (2014). The role of corporate culture, market orientation and organisational commitment in organisational performance The case of non-profit organisations. *Journal of Management Development*. Volume 33 No. 4 (2014).
- Restuningdyah, N.2009. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Tahun 14, Nomor 3, Nopember 2009*.
- Robbins, P, S. and Judge, A, T. 2015. *Perilaku Organisasi Organization Behavior*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta
- Ruslan,A,K. Noermijati. Chirstin, S. (2013). The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective (A Study on Elementary School Teachers in Ternate City). *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. Volume 3 No. 8, August 2013.
- Sarmawa (2015). Commitment and Competency As an Organizational Citizenship Behaviour predictor and its effect on the performance a study of private vocational high schools in klungkung regency, Bali, Indonesia.
- Setyaningdyah, E. Kertahadi, U,N. Thoyib, A. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Volume 5 No. 4, August 2013.
- Sriekaningsih, A dan Setyadi, D (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management (ISSN 2222-1905 (Paper), ISSN 2222-2839 (Online))*. Volume 7 No. 17 (2015).

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Kompetensi SDM Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* : Penerbit Pustaka pelajar : Yogyakarta
- Supardi.2014. *Kinerja Guru*. Divisi Buku Perguruan Tinggi PT Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Trang *et al.* 2013. Organization Commitment as Mediaton Variabel Influence of Work Motivation Leadership Style and Learning Organization to The Employees Performance (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV Limited Branch Bitung). *IQSR Journal of Business and Management (IQSR JBM) e-ISSN 2278-487X Volume 7, Issue 2 (jan – Feb 2013) PP 12-25*
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*
- Uno, B, H dan Lamatenggo, N. 2012. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Penerbit Rineka Cipta :Jakarta
- Wahyuni, D, U. Budiman, C. Anis, E (2014). Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya. *Educational Research International*. Volume 3 No. 2, April 2014.