

## **The Role Of Organizational Culture In Moderating The Influence Of Teacher Efficacy And Emotional Intelligence On Teacher Commitment**

### **Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Efikasi Guru Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Guru**

Sri Yuni Anawati<sup>1\*</sup>, Sunarto<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>  
yuniana45263@gmail.com<sup>1</sup>, sunarto@edu.unisbank.ac.id<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the role of organizational culture in moderating the influence of teacher efficacy and emotional intelligence on the commitment of State Vocational School teachers in Rembang Regency. The type of research is quantitative with a descriptive survey form. Research design with a causal pattern. The population is 289 vocational school teachers in the city of Rembang using proportionate stratified random sampling technique. The sample size was 155 respondents. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis techniques include validity, reliability, t-test and moderation tests. Data analysis using SPSS 25.0. The results of hypothesis testing show that teacher efficacy has significantly effect on teacher commitment positively. Emotional intelligence has not significantly and negative effect on teacher commitment. Organizational culture has a positive and insignificant effect on teacher commitment. Organizational culture does not significantly moderate the influence of teacher efficacy on teacher commitment. Organizational culture does not significantly moderate the influence of emotional intelligence on teacher commitment.*

**Keywords:** Teacher Efficacy, Emotional Intelligence, Organizational Culture, Teacher Commitment

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi memoderasi pengaruh efikasi guru dan kecerdasan emosional terhadap komitmen guru SMK Negeri di Kabupaten Rembang. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan bentuk deskriptif survey. Desain penelitian dengan pola kausal. Populasi adalah guru SMK di kota Rembang sebanyak 289 orang dengan teknik sampling *proportionate stratified random sampling*. Besar sampel sebanyak 155 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji-t, dan uji moderasi. Analisis data menggunakan SPSS 25,0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen guru. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen guru. Budaya organisasi tidak signifikan memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen guru. Budaya organisasi tidak signifikan memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru.

**Kata Kunci:** Efikasi Guru, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Komitmen Guru.

#### **1. Pendahuluan**

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan (MSDMP) merupakan muncul seiring dengan banyaknya organisasi dalam berbagai bidang yang diawali sejak revolusi industri. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan masyarakat dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia (Saing 2022:17). Sumber daya manusia guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bertemu langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran dilembaga pendidikan sekolah (A'yun 2022). Guru dalam melaksanakan tugasnya harus mempunyai komitmen yang tinggi sebagai salah satu indikator kinerja (Khaeruman et al. 2021:7). Organisasi umumnya percaya bahwa keunggulan

harus dipertahankan dalam rangka meningkatkan kinerja dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi para pegawai, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti budaya organisasi, kecerdasan emosional dan *self-efficacy* yang dimiliki oleh pegawai pada pekerjaan yang dilakukan (Gama and Astiti 2020:24).

Guru dalam melaksanakan tugasnya harus mempunyai komitmen yang tinggi, yang mana komitmen organisasi dipengaruhi dari efikasi diri dari guru. Efikasi diri guru adalah kepercayaan diri atas kemampuan merencanakan, mengorganisasi dan melakukan kegiatan kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan. Penelitian sebelumnya oleh (Suwarno 2023) dan (Dhayanara and Sumaryono 2021) menunjukkan *self-efficacy* berhubungan positif signifikan terhadap komitmen guru. Penelitian (Fatwa 2020) juga mendapatkan efikasi guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru sebagai dimensi kinerja. Penelitian (Muslih and Fauzan 2022) dan (Yuniarti 2019) juga mendapatkan bahwa efikasi guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru. Berbeda dengan penelitian (Salimah 2023) yang mendapatkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional guru.

Komitmen guru juga dipengaruhi kecerdasan emosional yang menunjukkan pentingnya kecerdasan emosional untuk sikap positif dan keberhasilan kontekstual bahwa guru yang cerdas secara emosional akan mengembangkan keterikatan emosional dan loyalitas sebagai bentuk komitmen (Fatmawati and Azizah 2022). Penelitian sebelumnya oleh (Suwarno 2023) dan (Oktaviani and Manuaba 2021) mendapatkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen guru. Penelitian (Fatwa 2020) dan (Salimah 2023) juga mendapatkan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen seorang guru. Penelitian (Argon and Liana 2020) dan (Rohman and Pareke 2024) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap komitmen, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional, semakin tinggi juga komitmen guru. Berbeda dengan penelitian (Jufrizen, Nadia, and Muslih 2022) yang mendapatkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen guru.

Hasil telaah jurnal menunjukkan hasil yang berbeda yang memberikan indikasi adanya variabel moderasi, yaitu peran budaya organisasi dapat menjadi variabel moderasi (Fatwa and Sunarto 2022). Budaya organisasional di sekolah merupakan faktor yang mampu mendorong keberhasilan organisasi dalam proses belajar mengajar. Budaya organisasi mampu memperkuat pengaruh kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi juga menjadi bagian penting membentuk komitmen melalui kecerdasan emosi (Hastiyarningsih and Susilowati 2020). Budaya organisasi yang ada di sekolah mendukung emosi guru dalam mengajar maka dapat menjadi dorongan untuk bekerja lebih baik (Thien and Lee 2023). Budaya organisasi mendorong efikasi guru, yaitu ketekunan dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya sebagai bentuk komitmen (Ie, Maupa, and Madris 2024).

Guru harus mengembangkan kompetensi dan komitmen mereka berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh menjadi 4 kompetensi utama, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) professional (Masrum 2021). Komitmen guru diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki setiap guru (Joen, Purnamawati, and Amiruddin 2022).

Jumlah guru SMK Negeri di Kabupaten Rembang berjumlah sebanyak 289 orang. Hasil evaluasi kinerja guru kepada 10 orang di SMK Negeri Kabupaten Rembang dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Guru SMKN Kabupaten Rembang Tahun 2023**

Indikator Kerja	Penilaian Kinerja Pegawai	Target
-----------------	---------------------------	--------

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Berorientasi Pelayanan	91	92	92	92	92	91	92	91	94	91	90
Akuntabel	86	89	89	89	85	89	89	89	85	89	90
Kompeten	87	86	86	86	86	86	86	86	86	85	90
Harmonis	87	89	87	89	87	89	87	91	87	87	90
Komitmen	92	89	92	90	92	89	92	90	92	89	90
Adaptif	93	88	93	89	93	88	93	89	93	87	90
Kolaboratif	91	92	92	92	92	92	92	91	92	91	90
Perilaku kerja	85	88	89	89	86	89	92	91	89	91	90

Berdasarkan tabel tersebut didapatkan bahwa evaluasi kinerja guru kepada 10 orang didapatkan adanya indikator yang belum memenuhi target. Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dan ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itu menunjukkan adanya komitmen organisasi yang kurang. Adanya guru yang mempunyai komitmen yang rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Kepala Sekolah SMKN Rembang didapatkan bahwa secara umum kinerja guru sudah baik. Akan tetapi fenomena dilapangan didapatkan komitmen yang kurang seperti ketaatan sebagian guru dalam bekerja kurang, motivasi yang kurang serta aspek budaya organisasi yang diterapkan di sebagian sekolah terlihat kurang membentuk motivasi kerja. Keadaan ini dikarenakan guru kurang mempunyai efikasi dan kecerdasan emosional dalam melaksanakan tugasnya.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Komitmen Guru

Komitmen secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang (Bangun 2020). Menurut (Mangkuprawira 2019) komitmen yaitu sejauh mana seseorang memihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Komitmen menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai. Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai komitmen terhadap tugas atau pekerjaan dalam hal ini adalah nilai-nilai kerja seorang guru (Salamah 2022).

### Efikasi Guru

Efikasi-diri merupakan faktor intrinsik individu yang dapat mempengaruhi komitmen tugas. Efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang dalam mengorganisasi dan mengeksekusi rangkaian aksi yang disediakan agar dapat mengelola situasi yang prospektif. Efikasi mempengaruhi orang untuk berpikir, merasakan, memotivasi diri mereka sendiri, dan bertindak (Bandura 2019). Dalam mengatasi persoalan dan menjalani kehidupan, setiap orang harus memiliki *self-efficacy*. *Self-efficacy* dapat memimpin dalam mencapai tujuan dan cita-cita dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. Orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi dapat mengatasi persoalan yang beragam (Luthans 2020).

### Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional diri adalah suatu kemampuan umum dari seseorang dalam hal bagaimana dia memecahkan masalah hidupnya sehari-hari. Kecerdasan juga erat kaitannya dengan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh individu. Sedangkan emosi berasal dari bahasa Perancis, *émotion*, dari *émouvoir*, 'kegembiraan' dan dari bahasa Latin *emovere*, dari *e-* (varian

eks-) 'luar' dan *movere* 'bergerak'. Secara umum emosi adalah perasaan intens yang dikeluarkan/ditujukan kepada seseorang sebagai reaksi dari suatu kejadian, baik senang, marah, ataupun takut. Jadi, kecerdasan emosional atau yang biasa dikenal dengan *Emotional Quotient* (EQ) adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya (Goleman 2021).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar - diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu karena ia belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal - yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap bernilai dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan sehubungan dengan masalah tersebut (Luthans 2020). Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuhkembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut (Tewal et al. 2020).

### **Hubungan antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh efikasi guru terhadap komitmen guru**

Efikasi diri guru adalah kepercayaan diri atas kemampuan merencanakan, mengorganisasi dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan. *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Suwarno 2023). Penelitian sebelumnya oleh (Zuraida, Retnowati, and Hidayat 2020) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen sebagai profesi guru. Penelitian (Cahyaningrum, Tambunan, and Tampubolon 2023) juga mendapatkan efikasi guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru. Penelitian (Muslih and Fauzan 2022) juga mendapatkan bahwa efikasi guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru. Hipotesis dalam penelitian ini adalah;

H1 : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen guru.

#### **Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru.**

Kecerdasan emosional berkontribusi pada tingkat komitmen guru dalam menjalankan tugas (Safrijal 2021). Penelitian (Raharjo and Abadiyah 2023) mendapatkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen guru. Guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih cenderung berada dalam keadaan pikiran yang positif, menghasilkan kasih sayang yang konstruktif sebagai bentuk komitmen guru (Candra 2022). Penelitian (Barata 2020) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian oleh (Turnip, Situmorang, and Matondang 2019) mendapatkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen guru. Penelitian (Fatwa 2020) mendapatkan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru. Penelitian (Argon and Liana 2020) juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen guru. Hipotesis dalam penelitian ini adalah;

H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen guru.

#### **Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen guru.**

Budaya organisasi yang baik akan semakin membentuk komitmen guru (Safrijal 2021). Pentingnya komitmen guru ditunjukkan dengan selalu berusaha untuk bertahan dan mengarahkan untuk memperjuangkan visi, misi serta tujuan organisasi dengan sungguh sungguh (Sinambela 2018). Penelitian sebelumnya oleh (Opolot et al. 2024) dan (Djuanda 2021) mendapatkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen seorang guru. Budaya yang baik pada komitmen guru tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan untuk menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama, namun mereka mau memberikan yang terbaik terhadap

profesi guru, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas kewajiban. Hal ini didukung penelitian (Thien and Lee 2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen guru. Hipotesis dalam penelitian ini adalah;

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen guru.

#### **Peran budaya organisasi memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen guru.**

Efikasi guru adalah suatu keyakinan pada kapasitas pengajaran seorang guru yang diberikan kepada siswa berupa efek positif dan menjadikan siswa sukses dalam pembelajaran. Efikasi diri guru adalah kepercayaan diri atas kemampuan merencanakan, mengorganisasi dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Efikasi akan mendorong pada pembentukan komitmen guru, yang mana pembentukan ini harus didukung dengan budaya organisasi. Budaya organisasi yang dilakukan akan mendorong pada pembentukan efikasi diri sehingga akan berkomitmen terhadap organisasi guru (Darmadi 2021). Hipotesis dalam penelitian ini adalah;

H4: Budaya organisasi memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen guru.

#### **Peran budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru.**

Budaya organisasi akan membentuk situasi kerja yang menunjukkan nilai, simbol yang dipatuhi dan dimiliki organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan kondisi organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Lestariningsih and Widhiastuti 2024). Guru yang menerapkan budaya organisasi akan mampu mengembangkan kecerdasan secara emosi dalam membentuk komitmen (Safrijal 2021). Kecerdasan emosional ini menjadi komponen paling penting untuk komitmen yang lebih tinggi di setiap tingkat, dari pekerjaan tingkat rendah hingga posisi manajerial puncak, karena ini bukan hanya tentang bersikap baik kepada orang lain, tetapi juga tentang berperilaku seefektif mungkin ketika masalah muncul (Sahlan and Sutomo 2020). Hipotesis dalam penelitian ini adalah;

H5: Budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru.

### **3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan bentuk deskriptif survey. Desain penelitian dengan pola kausal. Populasi adalah guru SMK di kota Rembang sebanyak 289 orang dengan teknik sampling *proportionate stratified random sampling*. Besar sampel sebanyak 155 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji-t, dan uji moderasi. Analisis data menggunakan SPSS 25,0.

### **4. Hasil dan Pembahasan**

#### **Hasil Penelitian**

##### **a. Deskripsi Karakteristik Responden**

**Tabel 2. Deskripsi Karakteristik Responden**

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
≤ 30 Tahun	10	6.5
30-35 Tahun	23	14.8
36-40 Tahun	85	54.8
> 40 Tahun	37	23.9
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	89	57.4
Perempuan	66	42.6
<b>Pendidikan</b>		

Diploma	23	14.8
Sarjana	124	80.0
Magister	8	5.2
<b>Masa Kerja</b>		
< 5 Tahun	8	5.2
5-10 Tahun	78	50.3
> 10 Tahun	69	44.5
<b>Masa Kerja</b>		
Golongan 1	5	3.2
Golongan 2	50	32.3
Golongan 3	72	46.5
Golongan 4	28	18.1
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat diketahui responden umur  $\leq 30$  tahun sebanyak 10 (6,5%), umur 30-35 tahun sebanyak 23 (14,8%), umur 36-40 tahun sebanyak 85 (54,8%) dan umur  $> 40$  tahun sebanyak 37 (23,9%). Jenis kelamin laki-laki sejumlah 89 (57,4%) dan responden perempuan sebanyak 66 (42,6%). Sebanyak 23 (14,8%) lulusan diploma, sebanyak 124 (80%) lulusan sarjana dan sebanyak 8 (5,2%) lulusan magister. Masa kerja  $< 5$  tahun sebanyak 8 (5,2%), masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 78 responden (50,3%) dan masa kerja  $> 10$  tahun sebanyak 69 responden (44,5%). Golongan 1 sebanyak 5 (3,2%), golongan 2 sebanyak 50 responden (32,3%), golongan 3 sebanyak 72 (46,5%) dan golongan 4 28 responden (18,1%).

## b. Deskripsi Variabel

### 1) Efikasi Guru (X1)

**Tabel 3. Deskripsi Variabel Efikasi Guru**

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean
X1_1	155	1	5	3.54
X1_2	155	1	5	3.77
X1_3	155	1	5	3.76
X1_4	155	1	5	3.70
X1_5	155	1	5	3.67
X1_6	155	1	5	3.70
X1_7	155	1	5	3.74
X1_8	155	2	5	3.74
X1_9	155	1	5	3.64
X1_10	155	1	5	3.72
X1_11	155	1	5	3.67
X1_12	155	1	5	3.77
X1_13	155	1	5	3.74
X1_14	155	1	5	3.72
X1_15	155	1	5	3.66
X1_16	155	1	5	3.71
X1_17	155	1	5	3.70
X1_18	155	2	5	3.74
X1_19	155	1	5	3.63
<b>Rata-Rata</b>				<b>3,7</b>

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel efikasi guru ( $X_1$ ) mendapatkan rata-rata skor 3,7 (dibulatkan 4) yang menggambarkan responden mempersepsikan setuju atau memiliki orientasi dukungannya atas indikator efikasi guru. Nilai mean terendah pada indikator X1.1 sebesar 3,54 dan mean tertinggi adalah X1.12 sebesar 3,77.

## 2) Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )

**Tabel 4. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional**

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean
X2_1	155	2	5	3.55
X2_2	155	1	5	3.68
X2_3	155	1	5	3.79
X2_4	155	1	5	3.84
X2_5	155	1	5	3.75
X2_6	155	1	5	3.81
X2_7	155	1	5	3.70
X2_8	155	1	5	3.63
X2_9	155	1	5	3.68
X2_10	155	1	5	3.65
X2_11	155	2	5	3.79
X2_12	155	1	5	3.65
X2_13	155	1	5	3.69
X2_14	155	1	5	3.69
X2_15	155	1	5	3.54
X2_16	155	1	5	3.68
X2_17	155	1	5	3.79
X2_18	155	1	5	3.80
X2_19	155	1	5	3.74
X2_20	155	1	5	3.83
X2_21	155	1	5	3.68
X2_22	155	1	5	3.64
X2_23	155	1	5	3.68
X2_24	155	1	5	3.68
X2_25	155	2	5	3.77
X2_26	155	1	5	3.68
X2_27	155	1	5	3.72
X2_28	155	1	5	3.68
X2_29	155	1	5	3.79
<b>Rata-rata</b>				<b>3,71</b>

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) mendapatkan rata-rata skor 3,71 (dibulatkan 4) yang menggambarkan responden mempersepsikan setuju atau memiliki orientasi dukungannya atas indikator kecerdasan

emosional. Nilai mean terendah pada indikator X2.1 sebesar 3,55 dan nilai mean tertinggi adalah X2.6 sebesar 3,81.

### 3) Budaya Organisasi (Z)

**Tabel 5. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi**

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean
Y1_1	155	1	5	3.70
Y1_2	155	1	5	3.72
Y1_3	155	1	5	3.70
Y1_4	155	2	5	3.78
Y1_5	155	1	5	3.54
Y1_6	155	1	5	3.76
Y1_7	155	1	5	3.62
Y1_8	155	1	5	3.79
Y1_9	155	1	5	3.72
Y1_10	155	1	5	3.87
Y1_11	155	2	5	3.73
Y1_12	155	1	5	3.78
Y1_13	155	1	5	3.61
Y1_14	155	1	5	3.81
<b>Rata-rata</b>				<b>3,72</b>

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel komitmen organisasi (Y<sub>1</sub>) mendapatkan rata-rata skor 3,72 (dibulatkan 4) yang menggambarkan responden mempersepsikan setuju atau memiliki orientasi dukungannya atas indicator komitmen organisasi. Hasil diskripsi jawaban tersebut juga diketahui bahwa nilai mean tertinggi pada indikator Y1\_10 sebesar 3,87 dan mean terendah adalah Y1\_5 sebesar 3,54.

### 4) Komitmen Guru (Y)

**Tabel 6. Deskripsi Variabel Komitmen Guru**

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean
Y2_1	155	1	5	3.70
Y2_2	155	1	5	3.79
Y2_3	155	1	5	3.61
Y2_4	155	1	5	3.75
Y2_5	155	1	5	3.86
Y2_6	155	1	5	3.76
Y2_7	155	1	5	3.79
Y2_8	155	1	5	3.73
Y2_9	155	1	5	3.63
Y2_10	155	1	5	3.66
Y2_11	155	1	5	3.63
Y2_12	155	1	5	3.75
Y2_13	155	1	5	3.79
Y2_14	155	1	5	3.81
Y2_15	155	1	5	3.77
Y2_16	155	1	5	3.67
Y2_17	155	1	5	3.74
<b>Rata-rata</b>				<b>3,73</b>

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel komitmen guru (Y) mendapatkan rata-rata skor 3,73 (dibulatkan 4) yang menggambarkan responden mempersepsikan setuju atau memiliki orientasi dukungannya atas indikator komitmen guru. Nilai mean tertinggi pada indikator Y2\_5 sebesar 3,86 dan mean terendah adalah Y2\_3 sebesar 3,61.

### c. Uji Validitas

Tabel 7. Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Componen Matrix (Loading Factor)	Keterangan
Efikasi Guru (X1)	0,888	X1_1	.822	Valid
		X1_2	.842	Valid
		X1_3	.833	Valid
		X1_4	.834	Valid
		X1_5	.851	Valid
		X1_6	.838	Valid
		X1_7	.837	Valid
		X1_8	.812	Valid
		X1_9	.867	Valid
		X1_10	.829	Valid
		X1_11	.781	Valid
		X1_12	.841	Valid
		X1_13	.817	Valid
		X1_14	.842	Valid
		X1_15	.842	Valid
		X1_16	.819	Valid
		X1_17	.846	Valid
		X1_18	.830	Valid
		X1_19	.855	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	0,900	X2_1	.782	Valid
		X2_2	.822	Valid
		X2_3	.855	Valid
		X2_4	.811	Valid
		X2_5	.788	Valid
		X2_6	.813	Valid
		X2_7	.805	Valid
		X2_8	.778	Valid
		X2_9	.798	Valid
		X2_10	.827	Valid
		X2_11	.835	Valid
		X2_12	.691	Valid
		X2_13	.761	Valid
		X2_14	.692	Valid
		X2_15	.703	Valid
		X2_16	.828	Valid
		X2_17	.869	Valid
		X2_18	.812	Valid
		X2_19	.782	Valid

		X2_20	.829	Valid
		X2_21	.816	Valid
		X2_22	.798	Valid
		X2_23	.793	Valid
		X2_24	.822	Valid
		X2_25	.839	Valid
		X2_26	.786	Valid
		X2_27	.742	Valid
		X2_28	.832	Valid
		X2_29	.856	Valid
		Y1_1	.853	Valid
		Y1_2	.860	Valid
		Y1_3	.816	Valid
		Y1_4	.822	Valid
		Y1_5	.737	Valid
		Y1_6	.825	Valid
		Y1_7	.838	Valid
		Y1_8	.807	Valid
		Y1_9	.854	Valid
		Y1_10	.800	Valid
		Y1_11	.799	Valid
		Y1_12	.761	Valid
		Y1_13	.806	Valid
		Y1_14	.847	Valid
		Y2_1	.789	Valid
		Y2_2	.795	Valid
		Y2_3	.823	Valid
		Y2_4	.859	Valid
		Y2_5	.843	Valid
		Y2_6	.820	Valid
		Y2_7	.825	Valid
		Y2_8	.825	Valid
		Y2_9	.759	Valid
		Y2_10	.776	Valid
		Y2_11	.771	Valid
		Y2_12	.863	Valid
		Y2_13	.835	Valid
		Y2_14	.820	Valid
		Y2_15	.813	Valid
		Y2_16	.851	Valid
		Y2_17	.838	Valid

Sumber : Data Diolah 2024.

Berdasarkan perhitungan, dapat dijelaskan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) dari variabel yang diteliti  $> 0,50$  maka nilai tersebut memenuhi kecukupan sampel. Data tabel tersebut juga menunjukkan semua indikator variabel yang diteliti adalah valid karena nilai *loading factor*  $> 0,4$ . Hasil uji validitas mengindikasikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memadai dan valid untuk menganalisis pengaruh terhadap

variabel-variabel lain yang diteliti. Hasil ini memperkuat keandalan instrumen yang digunakan mengukur variabel yang diteliti.

#### d. Uji Reliabilitas

**Tabel 8. Diskriminant Validity**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alph	Keterangan
1.	Efikasi Guru	0,975	Reliabel
2.	Kecerdasan Emosional	0,980	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	0,961	Reliabel
4.	Komitmen Guru	0,969	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2024.

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,7. Dapat disimpulkan seluruh variabel dan indikator yang digunakan adalah *reliabel*.

#### e. Uji Hipotesis

**Tabel 9. Model Anova**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.803	5	16.361	262.311	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9.293	149	.062		
	Total	91.097	154			

a. Predictors: (Constant), X2Z, X1\_EFIKASI, X2\_KECERDASAN, Budaya Organisasi, X1Z

b. Dependent Variable: Komitmen Guru

Sumber : Data diolah 2024.

Tabel ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 262,311 dan nilai sig. 0,000. Hasil hitung ANOVA tersebut menunjukkan bahwa nilai  $p(0,000) < 0,05$  dan nilai F hitung  $> F$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi *goodness of fit*.

**Tabel 10. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 <sup>a</sup>	.898	.895	.250

a. Predictors: (Constant), X2Z, X1\_EFIKASI, X2\_KECERDASAN, Budaya Organisasi, X1Z

Sumber : Data Diolah 2024.

Hasil analisis mendapatkan koefisien determinasi (R Square) 0.895. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Efikasi Guru (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Budaya Organisasi (Z) terhadap Komitmen Guru (Y) sebesar 89,5%, sedangkan sisanya sebesar 10,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Tabel 11. Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.613	.313		1.959	.052
X1_EFIKASI	.656	.195	.678	3.360	.001
X2_KECERDASAN	-.145	.229	-.134	-.630	.530
Budaya Organisasi	.060	.125	.059	.480	.632
X1Z	-.044	.060	-.250	-.726	.469
X2Z	.113	.069	.628	1.626	.106

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

Sumber : Data diolah 2024.

Hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut;

- 1) Pengaruh efikasi guru terhadap komitmen guru mendapatkan nilai sig.  $0,001 < 0,05$  dan nilai koefisien (0,678) sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru.
- 2) Pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap komitmen guru didapatkan nilai sig.  $0,530 > 0,05$  dan nilai koefisien (-0,134) yang menunjukkan hipotesis ditolak, yaitu kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen guru.
- 3) Pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen guru didapatkan nilai sig.  $0,632 > 0,05$  dan nilai koefisien (0,059) yang menunjukkan hipotesis ditolak, yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen guru.
- 4) Peran budaya organisasi memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen guru  
Hasil analisis regresi budaya organisasi memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen guru didapatkan nilai sig. mendapatkan koefisien regresi (-0,250) dengan nilai sig. 0,469. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen guru (hipotesis ditolak).
- 5) Peran budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru  
Hasil analisis regresi budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru didapatkan nilai sig. mendapatkan koefisien regresi (0,628) dengan nilai sig. 0,106. Hasil ini menunjukkan budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru (hipotesis ditolak).

## Pembahasan

### Pengaruh Efikasi Guru Terhadap Komitmen Guru

Hasil analisis regresi didapatkan nilai sig.  $0,001 < 0,05$  dan nilai koefisien (0,678) sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru SMK Negeri di Kabupaten Rembang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik efikasi maka akan semakin meningkatkan komitmen guru. Kontribusi pengaruh efikasi diri adalah sebesar 67,8% dalam meningkatkan komitmen guru yang berarti indikator efikasi diterima sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen guru. Komitmen guru menjadi bagian dari kinerja yang harus didorong agar mencapai prestasi kerja yang optimal. Pembentukan efikasi diri sangat penting untuk meningkatkan komitmen guru.

Penelitian sebelumnya mendapatkan bahwa komitmen organisasi dari guru dipengaruhi efikasi guru (Fauzan, Indriyaningrum, and Hadi 2023). Komitmen guru mengacu pada tingkat identifikasi dan keterlibatan yang dimiliki individu dengan organisasi sekolahnya. Guru yang mempunyai efikasi dengan ditunjukkan dengan kepercayaan diri atas kemampuan merencanakan, mengorganisasi dan melakukan kegiatan kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan sehingga guru akan berkomitmen. Guru berkomitmen pada filosofi, tujuan, nilai, dan ikut menjaga reputasi sekolah. Komitmen guru mencerminkan kesetiaan pada organisasi sekolah tempat mereka bekerja. Guru yang berkomitmen juga menunjukkan suatu siklus interaksi berkelanjutan antara elemen terstruktur individu, profesional, dan akademis (Salamah 2022).

Penelitian sebelumnya oleh (Zuraida et al. 2020) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen sebagai profesi guru. Efikasi diri guru adalah Efikasi diri merupakan prediktor kuat keterlibatan guru, dengan guru yang menunjukkan efikasi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan guru yang lebih besar. *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Suwarno 2023). Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri guru berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi,

yang mana guru yang memiliki rasa kepastian bahwa mereka dapat melakukan tugas lebih mungkin untuk tinggal di dalam organisasi yang menunjukkan komitmen guru yang tinggi.

Penelitian (Muslih and Fauzan 2022) juga mendapatkan bahwa efikasi guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru. *Self-efficacy* guru ditunjukkan dengan kemampuan dan keinginan yang berasal dari kekuatan intrapersonal yang memotivasi individu untuk memilih aktivitas atau mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini efikasi guru akan mendorong pada keinginan untuk melaksanakan kinerja secara optimal. *Self-efficacy* merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi komitmen guru terhadap profesinya, dimana *self-efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang dalam memotivasi dirinya untuk melakukan tugas tertentu, yang terdiri dari aspek *self-efficacy* dan kepercayaan terhadap teknologi informasi (Lazarides et al. 2021).

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Guru**

Hasil analisis regresi didapatkan nilai sig.  $0,530 > 0,05$  dan nilai koefisien  $(-0,134)$  yang menunjukkan hipotesis ditolak, yaitu kecerdasan emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator kecerdasan emosional tidak diterima sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen guru pada organisasinya. Hal ini disebabkan terdapat banyak faktor lain yang lebih dominan terhadap peningkatan komitmen guru.

Indikator kecerdasan emosional dalam penelitian ini mencakup kecerdasan emosi diri, kemampuan mengontrol diri, prestasi, mengembangkan lainnya serta kemampuan manajemen konflik tidak relevan terhadap komitmen guru yang meliputi komitmen terhadap siswa, komitmen terhadap sekolah, komitmen mengajar dan komitmen profesi. Hal ini didukung penelitian (Millah, Mas'ud, and Soedjono 2023) yang mendapatkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja yang disebabkan kecerdasan emosional ini untuk membangun karakter dan intergritas personal, sehingga tidak membentuk pada komitmen dalam bekerja.

Berbeda dengan penelitian (Turnip et al. 2019) yang mendapatkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Orang dengan kecerdasan emosi mampu mengatur emosi mereka secara efektif mengelola stres, berkinerja baik di bawah tekanan dan beradaptasi dengan perubahan organisasi. Perbedaan ini dikarenakan adanya sudut pandang dari indikator kecerdasan emosional yang sesuai dengan aspek komitmen guru. Pentingnya kecerdasan emosional untuk sikap positif dan keberhasilan kontekstual bahwa kecerdasan emosional mengembangkan keterikatan emosional dan loyalitas kepada organisasi. Akan tetapi kecerdasan emosional yang mengarah pada aspek emosi sosial justru tidak dapat membentuk komitmen guru pada organisasi kerja (Fatmawati and Azizah 2022).

Guru dengan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain (Oktaviani and Manuaba 2021). Kecerdasan emosional guru merupakan kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri dan emosi orang lain untuk membedakannya dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan guru. Kecerdasan emosional ini mengarah emosi hubungan personal, sehingga tidak menentukan dalam interaksi dan komitmen terhadap organisasi (Nilamartini, Syamsuri, and Jusriadi 2021).

Penelitian lain oleh (Sari and Siti Nur Azizah 2023) mendapatkan bahwa kecerdasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, salah satunya adalah komitmen kerja. Kecerdasan emosional penelitian dibatasi pada kemampuan dalam lingkup emosi dan keutuhan psikis, sehingga tidak membentuk pada komitmen guru. Penelitian (Raharjo and Abadiyah 2023) menyebutkan bahwa komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menimbulkan suatu rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban akan terlaksana dengan baik dan memiliki

loyalitas dan kredibilitas yang tinggi bagi sebuah organisasi. Komitmen guru dilakukan dengan melibatkan upaya dalam memberikan pengetahuan, tenaga serta pikiran kepada siswa adalah hal yang sangat penting guna mencapai tujuan pendidikan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru**

Hasil analisis regresi didapatkan nilai sig.  $0,632 > 0,05$  dan nilai koefisien ( $0,059$ ) yang menunjukkan hipotesis ditolak, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen guru. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi tidak dapat diterima sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen guru. Keberadaan budaya organisasi sebagai konsep yang abstrak dan bisa diinterpretasikan secara berbeda oleh individu yang berbeda. Jika budaya ini tidak diartikulasikan atau diimplementasikan dengan cara yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari guru, maka dampaknya terhadap komitmen bisa menjadi tidak signifikan.

Keberhasilan pembelajaran harus didukung dengan budaya organisasional yang kuat dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Penerapan budaya organisasi yang ada tidak relevan atau tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadi dan profesional guru. Jika guru merasa budaya organisasi tidak mendukung pekerjaan mereka atau tidak relevan dengan kebutuhan mereka, pengaruhnya terhadap komitmen bisa berkurang (Safrijal 2021). Selain itu adanya adanya sub-budaya yang berbeda yang ada dalam organisasi membuat ambigu bagi setiap anggota. Budaya organisasi yang diukur sebagai budaya umum, akan tetapi sub-budaya yang lebih relevan tidak diperhitungkan, pengaruhnya terhadap komitmen mungkin tampak tidak signifikan (Hastiyarningsih and Susilowati 2020)

Penelitian sebelumnya oleh (Gumilar, Ratnasar, and Zulfikar 2020) mendapatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen guru. Hal ini disebabkan guru yang sudah lama bekerja mungkin sudah terbiasa dengan budaya organisasi yang ada dan telah menyesuaikan diri, sehingga budaya tersebut tidak lagi menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan komitmen mereka. Terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi komitmen guru seperti kepuasan kerja, hubungan antar pribadi, dukungan dari atasan, dan motivasi intrinsik. Faktor ini memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen guru daripada budaya organisasi.

Penerapan budaya organisasi mendukung pada pembentukan kesungguhan serta keinginan untuk bertahan dan memperjuangkan organisasi (Sinambela 2018). Guru yang menerapkan budaya organisasi yang baik akan melakukan pekerjaan secara efektif dan inovatif sebagai bentuk komitmen. Guru memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya. Akan tetapi jika penerapan budaya mempunyai hambatan seperti kepemimpinan tidak mampu mengimplementasikan budaya organisasi dengan baik atau jika budaya yang diinginkan tidak tercermin dalam tindakan sehari-hari, guru mungkin tidak merasakan budaya tersebut mempengaruhi komitmen (Soelistya et al. 2023).

### **Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Efikasi Guru Terhadap Komitmen Guru**

Hasil analisis regresi budaya organisasi memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen guru didapatkan nilai sig. mendapatkan koefisien regresi ( $-0,250$ ) dengan nilai sig.  $0,469$ . Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen guru (hipotesis ditolak). Hasil ini ditunjukkan dari nilai rata-rata efikasi diri adalah  $3,7$  sedangkan nilai rata-rata budaya organisasi adalah  $3,72$ . Nilai budaya organisasi mempunyai rata-rata yang lebih tinggi sehingga tidak mendorong pada peningkatan pengaruh efikasi terhadap komitmen guru.

Sekolah merupakan sistem tempat proses pendidikan berlangsung, yang memiliki berbagai perangkat dan unsur-unsur yang saling berkaitan misalnya guru. Guru harus memiliki komitmen terhadap pekerjaannya sebagai pengajar, sehingga dengan demikian pendidikan akan

tercapai tujuannya dengan baik. Seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik harus dibekali kepercayaan dan keyakinan diri untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Keberadaan efikasi guru sangat penting karena sebagai keyakinan internal tentang kemampuan mereka untuk mengajar dan mengatasi tantangan. Keyakinan ini mungkin sangat kuat dan didasarkan pada pengalaman, keterampilan, dan prestasi pribadi sehingga tidak terlalu terpengaruh oleh faktor eksternal seperti budaya organisasi (Zuraida et al. 2020).

Efikasi akan mendorong pada pembentukan komitmen guru. Guru yang berefikasi mempunyai kepercayaan diri atas kemampuan melakukan kegiatan proses pembelajaran secara terencana dan terorganisasi serta memiliki ekspektasi tinggi atas ketercapaian hasil belajar peserta didik (Darmadi 2021). Efikasi yang tinggi sering kali dihubungkan dengan tingginya motivasi, kinerja, dan komitmen. Dalam hal ini, pengaruh efikasi terhadap komitmen begitu kuat sehingga tidak memerlukan moderasi oleh faktor eksternal seperti budaya organisasi. Efikasi guru adalah suatu keyakinan pada kapasitas pengajaran seorang guru yang diberikan kepada siswa berupa efek positif dan menjadikan siswa sukses dalam pembelajaran (Zuraida et al. 2020).

### **Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Guru**

Hasil analisis regresi budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru didapatkan nilai sig. mendapatkan koefisien regresi (0,628) dengan nilai sig. 0,106. Hasil ini menunjukkan budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru (hipotesis ditolak). Hal ini didukung oleh fenomena dalam penelitian yaitu kecerdasan emosional yang tinggi ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata variabel sebesar 3,71, sedangkan nilai rata-rata variabel budaya organisasi sebesar 3,72. Budaya organisasi memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan kecerdasan emosional, maka budaya organisasi tinggi tidak akan mempengaruhi kecerdasan emosional terhadap komitmen guru guru.

Penelitian sebelumnya oleh (Hastiyansih and Susilowati 2020) mendapatkan bahwa budaya organisasi tidak signifikan memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan kecerdasan emosional sudah menjadi bagian budaya kerja itu sendiri sehingga keberadaan variabel budaya organisasi tidak efektif dalam mendorong peningkatan komitmen guru sebagai bentuk kinerja guru. Pendapat lain disebutkan bahwa komitmen organisasi guru ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, pemberian kompensasi, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karier, meningkatkan kompetensi, penerapan gaya kepemimpinan yang baik. Penerapan budaya menjadi salah satu indikator penting dalam membentuk komitmen guru. Sedangkan kecerdasan menjadi bagian tersendiri secara internal yang harus dimiliki oleh guru untuk mengaplikasikan komitmen dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya mendapatkan hasil yang berbeda bahwa guru yang menerapkan budaya organisasi akan mampu mengembangkan kecerdasan secara emosi dalam membentuk komitmen (Safrijal 2021). Budaya organisasi pada dasarnya akan membentuk situasi kerja yang menunjukkan nilai, simbol yang dipatuhi dan dimiliki organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan kondisi organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Lestariningsih and Widhiastuti 2024). Penerapan budaya organisasi dan kecerdasan emosional itu sendiri mempunyai pengaruh terhadap komitmen, akan tetapi adanya variasi dalam budaya organisasi di sekolah-sekolah tidak cukup signifikan untuk mendorong pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru. Dalam hal ini, budaya organisasi tidak memberikan dampak yang cukup kuat untuk mempengaruhi kecerdasan emosional guru dalam kaitannya dengan komitmen mereka (Sahlan and Sutomo 2020).

## 5. Penutup

### Kesimpulan

- a. Efikasi guru berpengaruh positif terhadap komitmen guru SMK Negeri di Kabupaten Rembang.
- b. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen guru SMK Negeri di Kabupaten Rembang.
- c. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen guru SMK Negeri di Kabupaten Rembang.
- d. Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh efikasi guru terhadap komitmen guru SMK Negeri di Kabupaten Rembang
- e. Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru SMK Negeri di Kabupaten Rembang.

### Saran

- a. Kepala sekolah bersama guru merumuskan nilai, norma dan keyakinan yang diterapkan di sekolah sehingga dapat menjadi teladan di lingkungan sekolah.
- b. Menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah sehingga semua guru merasa nyaman dan terbuka sehingga dapat membantu menghadapi kendala yang dihadapi guru.
- c. Membangun budaya terbuka bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kendala yang tidak dapat diselesaikan sendiri.
- d. Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.
- e. Guru untuk selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan yang mendukung pekerjaan. Guru juga diharapkan untuk saling berbafai pengalam dan informasi baru mengenai hal baru yang mendukung kegiatan pembelajaran.

### Daftar Pustaka

- A'yun, Nadia Qurota. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah." *Journal of Islamic Education and Innovation* 3(2):86–96. doi: 10.26555/jiei.v3i2.6607.
- Argon, Bill, and Yuyuk Liana. 2020. "Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Digital Netwerk Venture Indonesia)." *AKTIVA Jurnal Akuntansi Dan Investasi* 4(1):1–14.
- Bandura, Albert. 2019. *Self-Efficacy in Changing Society*. UK: Cambridge University Press.
- Bangun, W. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barata, Juliahir. 2020. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu." *Jurnal Ekonomi Integra* 10(2):146.
- Cahyaningrum, Vincentia Dea, Witarsa Tambunan, and Hotner Tampubolon. 2023. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Literasi Digital Terhadap Komitmen Profesi Guru (Studi Kasus Di Sekolah Tarakanita Pluit Jakarta)." *Fondatia* 7(4):891–902. doi: 10.36088/fondatia.v7i4.4151.
- Candra, Tavip Tria. 2022. "Peran Kecerdasan Emosional Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa, Melalui Budaya Sekolah Dan Komitmen Guru." *Journal of Education Informatic Technology and Science* 4(1):11–20. doi: 10.37859/jeits.v4i1.3608.
- Darmadi. 2021. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Diri Dan Prestasi Terhadap Efikasi Guru Yang Di Moderasi Budaya Organisasi." *Jurnal Publikasi Ilmiah* 1(1):1–13.
- Dhayanara, Suri W., and Sumaryono. 2021. "Hubungan Efikasi Diri Dengan Komitmen Karier Pada Guru." *Respiratory UGM* 1–10. Retrieved (<https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/195147>).
- Djuanda, Isep. 2021. "Peningkatan Komitmen Guru Terhadap Profesi Melalui Pengembangan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja." *Kordinat* 20(1):1–14.

- Fatmawati, Anjar, and Siti Nur Azizah. 2022. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 4(2):154–80. doi: 10.32639/jimmba.v4i2.78.
- Fatwa, Andi Diah Sakinah. 2020. "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Dan Efikasi-Diri Terhadap Komitmen Tugas Pada Guru Smta Pkp Jakarta Islamic School." *Edukasi Islam Jurnal Pendidikan Islam* 4(14):1175–83.
- Fatwa, Nur, and Sunarto. 2022. "Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Kedungwuni." *Khazanah Pendidikan* 16(1):144–53. doi: 10.30595/jkp.v16i1.13053.
- Fauzan, Mohammad, Kis Indriyaningrum, and Teguh Parmono Hadi. 2023. "Pengaruh Komitmen Dan Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Guru." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 12(1):168. doi: 10.24036/jbmp.v12i1.122713.
- Gama, Agus Wahyudi Salasa, and Ni Putu Yeni Astiti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Pengembangan Dan Aplikasi*. Bandung: CV. Noah Aletheia.
- Goleman, Daniel. 2021. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Gumilar, Gun Gun, Sri Langgeng Ratnasar, and Zulfikar. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah Sgia Batam." Pp. 1–10 in *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*.
- Hastiyarningsih, Anik, and Yeye Susilowati. 2020. "Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru (Studi Di Sma Negeri Pati Kota Di Kabupaten Pati)." *Telaah Manajemen* 11(1):129–44.
- Ie, Mei, Haris Maupa, and Madris Madris. 2024. "Peran Efikasi Diri Dan Kepribadian Terhadap Komitmen Afektif Pemilik Usaha Mikro." *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis* 8(1):191–202. doi: 10.24912/jmie.v8i1.29583.
- Joen, Siemze, Purnamawati, and Amiruddin. 2022. *Kinerja Guru; Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru*. Sulawesi Tengah: Magama.
- Jufrizen, Jufrizen, Nadia Nadia, and Muslih Muslih. 2022. "Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Commitment." *International Journal of Science, Technology & Management* 3(4):985–96. doi: 10.46729/ijstm.v3i4.560.
- Khaeruman, Luis Marnisasah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuany Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Nur Aisyah, Nurdin Natan, mutinda teguh Widayanto, and Ismawati. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Lazarides, R., B. Fauth, H. Gaspard, and R. Göllner. 2021. "Teacher Self-Efficacy and Enthusiasm: Relations to Changes in Student-Perceived Teaching Quality at the Beginning of Secondary Education." *Learning and Instruction* 73(2):101435.
- Lestariningsih, Suprihatin, and Susanti Widhiastuti. 2024. "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 6(1):85–91.
- Luthans, F. 2020. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: Mc Graw-Hill / Irwin.
- Mangkuprawira, Syafry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masrum. 2021. *Kinerja Guru Profesional*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Millah, Iklilul, Muchlis H. Mas'ud, and Soedjono Soedjono. 2023. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi

- Kecerdasan Spiritual (Studi Pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang).” *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1(9):1005–13. doi: 10.55681/armada.v1i9.844.
- Muslih, and Muhammad Fauzan. 2022. “Pengaruh Loyalitas, Efikasi Diri, Komitmen Profesional Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Smk Bhina Tunas Bhakti Juwana.” *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7(9):14367–76.
- Nilamartini, Andi Sukri Syamsuri, and Edi Jusriadi. 2021. “Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di SMP Islam Athirah 1 Makasar.” *Competitiveness* 10(1):1–17.
- Oktaviani, N. M. I., and I. B. S. Manuaba. 2021. “Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru.” *MIMBAR PGSD Undiksha* 9(1):116–127. doi: <https://doi.org/10.23887/jjgsd.v9i1.32113>.
- Opolot, Julius Samuel, Charles Lagat, Stanley Kipkwelon Kipsang, and Yonah Katto Muganzi. 2024. “Organisational Culture and Organisational Commitment: The Moderating Effect of Self-Efficacy.” *Journal of Humanities and Applied Social Sciences* 6(3):280–96. doi: 10.1108/jhass-09-2023-0105.
- Raharjo, Muhammad Deni Tri, and Rifdah Abadiyah. 2023. “Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, and Competence on Work Commitment Through Employee Job Satisfaction in Companies Engaged in Plastic Manufacturing.” *Indonesian Journal of Innovation Studies* 21:1–21. doi: 10.21070/ijins.v21i.755.
- Rohman, A.Saipur, and Fahrudin JS Pareke. 2024. “Kepemimpinan Diri Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru SMPN Di Kota Bengkulu: Menguji Mediasi Kecerdasan Emosional.” *Jmp-Dmt* 5(1):104–10.
- Safrijal. 2021. “Pengaruh Budaya Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Guru.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 1(12):43–51.
- Sahlan, and Y. Sutomo. 2020. “Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.” *Naskah Publikasi* 1–17. Retrieved (<https://media.neliti.com/media>).
- Saing, Bungaran. 2022. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Ubhara Jaya Press.
- Salamah, Salamah. 2022. “Komitmen Guru Profesional.” *At-Ta’lim : Media Informasi Pendidikan Islam* 10(1):148–59.
- Salimah, Tsabitah Qolbiyah. 2023. “Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru Sekolah Islam Di Kabupaten Tangerang).” *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* 1–89. Retrieved (<https://etd.umy.ac.id/id/eprint/43954/>).
- Sari, Nadya Puspita, and Siti Nur Azizah. 2023. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(3):349–61.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelistya, Djoko, Husni Mubarak, Heni Agustina, and Adiba Fuad Syamlan. 2023. “Peran Mediasi Komitmen Guru Terhadap Kinerja : Pengaruh.” *BALANCE : Economic, Business, Management, and Accounting Journal* 20(1):48–62.
- Suwarno, J. 2023. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Self Efficacy (Study Di Kantor Perwakilan Xaverius Muara Bungo, Jambi).” *STIE Bank BPD Jateng* 1–17. Retrieved (<http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/>).
- Tewal, B., Adolfina, M. Pandowo, and H. Tawas. 2020. *Perilaku Organisasi*. Manado: CV. Patra Media Grafindo.
- Thien, Lei Mee, and Hoay Chyi Lee. 2023. “The Effects of School Culture Dimensions on Teacher Well-Being across under-Enrolled and High-Enrolment Schools.” *Social Sciences and Humanities Open* 7(1):100396. doi: 10.1016/j.ssaho.2023.100396.
- Turnip, Helena, Benyamin Situmorang, and Zulkifli Matondang. 2019. “Pengaruh Kecerdasan

Emosional, Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Guru TK Kecamatan Medan Perjuangan.” *Jurnal Usia Dini* 4(2):39. doi: 10.24114/jud.v4i2.12092.

Yuniarti. 2019. “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Tujuan Guru Paud Di Kota Pontianak.” *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 2(1):1–12.

Zuraida, Ida, Rita Retnowati, and Rais Hidayat. 2020. “Peningkatan Komitmen Profesional Guru SMP Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 8(2):110–14. doi: 10.33751/jmp.v8i2.2766.