

## ***The Influence of Collegiality and Self-Efficacy on Teacher Work Engagement Mediated by Commitment in State Vocational High School Teachers in Batang Regency***

### **Pengaruh Kolegialitas dan Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Kerja Guru Dimediasi Komitmen pada Guru SMK Negeri di Kabupaten Batang**

Casudi<sup>1\*</sup>, Mohammad Fauzan<sup>2</sup>

Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>

[casudi0055@mhs.unisbank.ac.id](mailto:casudi0055@mhs.unisbank.ac.id)<sup>1</sup>, [fauzan@edu.unisbank.ac.id](mailto:fauzan@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to test and analyze: (1) the influence of teacher collegiality on teacher commitment; (2) the influence of teacher self-efficacy on teacher commitment; (3) the influence of teacher collegiality on teacher work engagement; (4) the influence of teacher self-efficacy on teacher work engagement; (5) the influence of teacher commitment on teacher work engagement; (6) the role of teacher commitment as a mediator of the influence of collegiality on teacher work engagement; and (7) the role of teacher commitment in mediating the influence of self-efficacy on teacher work engagement. This study uses a quantitative approach with a sample of 163 State Vocational High School teachers in Batang Regency. Data collection was carried out through a questionnaire using a Likert scale. Analysis techniques include descriptive analysis and mediation tests. The results of the study indicate that teacher collegiality and self-efficacy have a positive and significant effect on teacher commitment. In addition, teacher collegiality, self-efficacy, and commitment have a positive and significant effect on teacher work engagement. Teacher commitment also mediates the influence of collegiality and self-efficacy on teacher work engagement.*

**Keywords :** Teacher Collegiality; Teacher Self-Efficacy; Teacher Commitment; Teacher Work Engagement

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hal-hal berikut: (1) pengaruh kolegialitas guru terhadap komitmen guru; (2) pengaruh efikasi diri guru terhadap komitmen guru; (3) dampak kolegialitas guru pada keterlibatan kerja mereka; (4) pengaruh efikasi diri guru terhadap keterlibatan kerja; serta (5) pengaruh komitmen guru terhadap keterlibatan kerja mereka; (6) peran komitmen guru sebagai mediasi pengaruh kolegialitas terhadap keterlibatan kerja guru; serta (7) peran komitmen guru dalam memediasi pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 163 guru SMK Negeri di Kabupaten Batang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis meliputi analisis deskriptif dan uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolegialitas dan efikasi diri guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Selain itu, kolegialitas, efikasi diri, dan komitmen guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru. Komitmen guru juga memediasi pengaruh kolegialitas dan efikasi diri terhadap keterlibatan kerja guru.

**Kata Kunci:** Kolegialitas Guru; Efikasi Diri Guru; Komitmen Guru; Keterlibatan Kerja Guru

#### **1. Pendahuluan**

Keterlibatan guru memegang peran penting dalam keberhasilan siswa dan sekolah. Keterlibatan ini mencakup pencurahan usaha yang optimal melalui kekuatan, dedikasi, dan fokus. Kekuatan mencerminkan tingkat energi dan ketahanan yang tinggi dalam menjalankan tugas. Dedikasi terlihat dari keterlibatan mendalam, antusiasme, dan rasa tanggung jawab. Fokus adalah keadaan di mana guru dengan penuh konsentrasi dan senang hati mengerjakan

tugasnya. Oleh karena itu, keterlibatan guru menjadi perwujudan panggilan hati dan tuntutan profesionalisme yang memanfaatkan sumber daya pribadi untuk memenuhi berbagai tanggung jawab profesi guru (Christian et al., 2011).

Menurut Klassen et al. (2013), keterlibatan guru terdiri dari tiga dimensi, yaitu kognitif, emosional, dan sosial. Dimensi kognitif terlihat ketika guru mengalokasikan sumber daya mental untuk mendukung pekerjaannya. Aspek emosional berhubungan dengan respons positif secara emosional dalam melaksanakan tugas mengajar. Sementara itu, aspek sosial mencakup upaya dalam membangun hubungan sosial yang baik, akrab, dan penuh perhatian, baik dengan siswa maupun rekan sesama guru. Sejalan dengan pendapat Kelly (2015), kolaborasi dan hubungan kolegal dapat meningkatkan budaya pembelajaran profesional di kalangan guru.

Keterlibatan sosial guru dengan siswa tampak ketika guru menunjukkan kepedulian terhadap kehidupan pribadi dan perkembangan siswa. Sementara itu, keterlibatan guru dalam hubungan dengan rekan kerja tercermin dari pelaksanaan peran mereka secara aktif. Oleh karena itu, keterlibatan guru dapat terlihat melalui empat dimensi: perhatian, keterhubungan, integrasi, dan fokus pada pelaksanaan peran (Picard, 2017). Keterlibatan ini memungkinkan guru untuk berperan secara utuh dalam menjalankan tugasnya.

Mengingat pentingnya keterlibatan guru dalam mencapai prestasi siswa dan kinerja sekolah, penting untuk memahami faktor-faktor yang membentuk atau mempengaruhinya. Menurut Shu, K. (2022), komitmen guru, efikasi diri, dan kolegalitas merupakan prediktor keterlibatan guru. Komitmen guru meliputi beberapa aspek yang kompleks, yaitu komitmen terhadap pembelajaran, profesi, dan organisasi sekolah. Komitmen terhadap pembelajaran mencerminkan kecenderungan psikologis guru untuk membantu dan membimbing siswa dalam mengambil tanggung jawab atas keberhasilan pendidikannya. Komitmen profesional mengacu pada keterikatan psikologis yang dimiliki seorang guru terhadap profesi mengajar (Coladarci, 1992). Guru menunjukkan kesetiaan pada nilai-nilai moral dan norma profesi dengan terus mengembangkan pengetahuan dan keahlian mereka.

Komitmen guru terhadap sekolah mencerminkan seberapa kuat identifikasi dan keterlibatan seorang guru dengan sekolah tempatnya mengajar (Mowday, 1979). Guru yang berkomitmen mendukung filosofi, tujuan, dan nilai sekolah, serta turut menjaga reputasi sekolah tersebut. Komitmen ini merupakan siklus interaksi yang berkelanjutan antara aspek individu, profesional, dan akademis (Choi dan Tang, 2009). Komitmen guru menunjukkan loyalitas dan keterikatan mereka pada organisasi sekolah. Selain itu, efikasi diri, yaitu keyakinan guru terhadap kemampuan mereka dalam mengelola kelas dan memengaruhi pembelajaran siswa, berperan penting dalam memperkuat komitmen ini. Guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih antusias, kreatif, dan gigih dalam menghadapi tantangan, sehingga meningkatkan keterlibatan dan kontribusi mereka terhadap sekolah.

Efikasi diri guru berfokus pada bagaimana seorang guru bertindak, merefleksikan, dan merespons dalam situasi yang sulit atau penuh tekanan. Efikasi diri ini merujuk pada keyakinan guru terhadap kemampuannya untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan (Skaalvik, 2007). Ini mencakup kemampuan guru dalam mencapai hasil yang diharapkan, bahkan bagi siswa yang mengalami kesulitan atau kurang termotivasi. Efikasi diri yang tinggi pada guru sangat penting dalam memperkuat kolegalitas di antara rekan sejawat. Saat guru yakin pada kemampuan mereka, mereka lebih cenderung berbagi pengetahuan, strategi, dan praktik terbaik dengan rekan-rekan mereka. Hal ini membentuk lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung, di mana guru bersama-sama mengatasi tantangan dan meningkatkan kualitas pengajaran.

Kolegalitas mengacu pada hubungan kerja sama antara rekan kerja; namun, makna konseptual istilah ini dalam literatur masih belum sepenuhnya jelas. Shah (2012) mendefinisikan kolegalitas sebagai berbagi tanggung jawab dalam upaya kelompok dan

interaksi yang kooperatif antara sesama rekan kerja. Istilah ini sering dianggap sinonim dengan kolaborasi. Kolegialitas di antara guru merujuk pada hubungan kerja sama yang saling mendukung dan sinergis. Hal ini mencakup kebersamaan dan kolaborasi positif di antara guru, di mana mereka saling membantu, berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan konstruktif.

Berdasarkan tinjauan penelitian oleh Chi, H. (2013) dan Lithasari, A. (2023), disimpulkan bahwa kolegialitas berpengaruh terhadap komitmen guru. Namun, penelitian Jarzabkowski, L. (2003) menunjukkan bahwa kolegialitas tidak mempengaruhi komitmen guru. Sementara itu, penelitian oleh Hallinger, P. (2017), Maria, S. (2021), dan Aryati, S. (2023) menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap komitmen guru, sedangkan studi Pendergast, D. (2011) menyimpulkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh pada komitmen guru. Selain itu, penelitian oleh Geert, K. (2006) dan Patrick, F. (2010) menunjukkan bahwa kolegialitas di antara guru memengaruhi keterlibatan kerja guru. Sebaliknya, penelitian Ning, K. (2015) menunjukkan bahwa kolegialitas guru tidak memengaruhi keterlibatan kerja mereka.

Penelitian lain menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja guru, sebagaimana dinyatakan dalam studi Fauzan, M. (2023); Federici, A. (2011); Yakin, M. (2012); Nugroho, S. (2019); dan Mulyani, S. (2020). Studi-studi ini menyimpulkan bahwa efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan guru dalam pekerjaan mereka. Namun, terdapat juga hasil penelitian berbeda. Misalnya, penelitian Christiana, P. (2022) menyatakan bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja guru. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya variasi dalam penelitian mengenai hubungan antara efikasi diri dan keterlibatan kerja guru. Beberapa penelitian sebelumnya juga menyebutkan bahwa komitmen guru berpengaruh terhadap keterlibatan kerja mereka (Shu, K. 2022 dan Fauzan, M. 2023), sedangkan penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Sani, A. (2020), menyatakan bahwa komitmen guru tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan berbagai temuan terkait faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja guru. Mengingat perbedaan hasil tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih mendalam pengaruh kolegialitas dan efikasi diri terhadap keterlibatan kerja guru, dengan mempertimbangkan peran komitmen sebagai mediator pada guru SMK Negeri di Kabupaten Batang.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh kolegialitas guru terhadap komitmen guru; (2) dampak efikasi diri guru terhadap komitmen guru; (3) pengaruh kolegialitas guru terhadap keterlibatan kerja mereka; (4) dampak efikasi diri guru terhadap keterlibatan kerja; (5) hubungan antara komitmen guru dan keterlibatan kerja; (6) peran komitmen guru sebagai mediator antara kolegialitas guru dan keterlibatan kerja; dan (7) peran mediasi komitmen guru dalam hubungan antara efikasi diri dan keterlibatan kerja guru.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah (1) kolegialitas guru memiliki pengaruh positif terhadap komitmen guru; (2) efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen guru; (3) kolegialitas guru memberikan pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja guru; (4) efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja guru; (5) komitmen guru berkontribusi secara positif terhadap keterlibatan kerja guru; (6) komitmen guru berperan sebagai mediator dalam pengaruh kolegialitas guru terhadap keterlibatan kerja guru; (7) komitmen guru berperan sebagai mediator dalam pengaruh efikasi diri guru terhadap keterlibatan kerja guru.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kolegialitas Guru

Jarzabkowski (2023) mendefinisikan kolegialitas guru sebagai kolaborasi yang erat di antara para pendidik untuk saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan mengembangkan praktik terbaik dalam pengajaran. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dengan tujuan bersama yaitu meningkatkan mutu pembelajaran siswa.

### Efikasi Diri Guru

Menurut Bandura (1986), efikasi diri guru adalah keyakinan yang dimiliki oleh seorang guru mengenai kemampuannya untuk memengaruhi pengambilan keputusan, mengelola kelas, merancang pelajaran, mengajar, serta memotivasi siswa agar mau belajar dan berkomunikasi secara efektif dengan siswa demi mendukung kegiatan di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Keyakinan ini mencakup kemampuan guru untuk beradaptasi, kapasitas kognitif, kecerdasan, serta kemampuan dalam menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pembelajaran dan membantu siswa, termasuk mereka yang kurang termotivasi atau menghadapi kesulitan.

### Komitmen Guru

Choi dan Tang (2009) mengemukakan definisi komitmen guru sebagai sebuah keterikatan yang bersifat emosional dan profesional yang dimiliki oleh para guru terhadap profesi yang mereka jalani, yang kemudian tercermin dengan jelas dalam dedikasi dan komitmen mereka untuk mendukung perkembangan siswa serta berupaya mencapai berbagai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, komitmen guru dapat dipahami sebagai suatu konstruksi yang bersifat multidimensi, di mana aspek-aspek yang terkandung di dalamnya meliputi keterikatan emosional yang mendalam, dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, serta rasa tanggung jawab yang kuat terhadap berbagai tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan proses pengajaran. Selain itu, komitmen ini tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan terbentuk dalam konteks interaksi yang kompleks antara berbagai faktor individu seperti nilai-nilai yang dipegang dan motivasi yang mendorong, dukungan yang diberikan oleh organisasi serta lingkungan kerja yang ada, dan juga konteks sosial yang lebih luas yang mempengaruhi dinamika pendidikan secara keseluruhan.

### Keterlibatan Kerja Guru

Allen et al., (1995) keterlibatan kerja guru merujuk pada sejauh mana seseorang merasa menyatu dengan pekerjaannya, di mana keterlibatan ini membuat guru menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang sangat penting dalam hidupnya. Keterlibatan kerja guru terdiri dari dua aspek yaitu nilai pekerjaan dan perhatian terhadap pekerjaan. Nilai pekerjaan pegawai memiliki keterkaitan diri dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pegawai benar-benar harus dapat menyelesaikan dan memahami tugas yang diberikan organisasi (sekolah).

### Hipotesis

Kipotesa yang ada di dalam karya ilmiah ini, memiliki tema penelitian mengenai Pengaruh Kolegialitas dan Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Kerja Guru Dimediasi Komitmen pada Guru SMK Negeri di Kabupaten Batang telah ditetapkan sebagai berikut:

**H1** : Kolegialitas berpengaruh positif terhadap komitmen guru

**H2** : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen guru

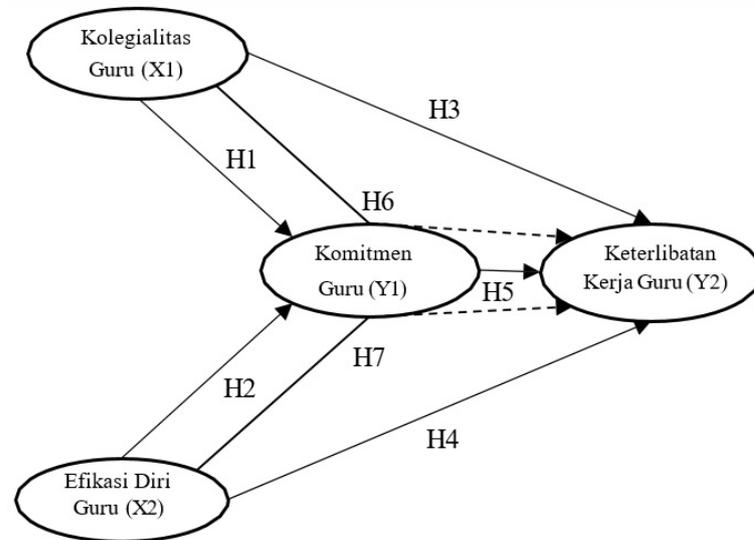
**H3** : Kolegialitas berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja guru

**H4** : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja guru

- H5** : Komitmen guru berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja guru  
**H6** : Komitmen guru memediasi pengaruh kolegialitas terhadap keterlibatan kerja guru  
**H7** : Komitmen guru memediasi pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja guru

### Model Penelitian

Berlandaskan penjelasan tentang hipotesis yang telah disampaikan, terdapat tujuh hipotesis yang akan membentuk suatu kerangka penelitian, yaitu:



**Gambar 1. Model Penelitian**

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian seluruh SMK Negeri yang ada di Kabupaten Batang. Data dikumpulkan dari sampel 163 guru. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability sampling menggunakan rumus Slovin. Adapun responden dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria yang diperlukan. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi bias dalam proses pengumpulan dan pengolahan data. Data dianalisis dengan statistik menggunakan SPSS. Adapun jenis data yang akan digunakan yaitu data yang telah didapat langsung dari responden melalui kuesioner/angket.

Variabel penelitian meliputi variabel bebas (independent variable) adalah kolegialitas guru ( $X_1$ ) dan efikasi diri guru ( $X_2$ ), variabel mediasi adalah komitmen guru ( $Y_1$ ) dan variabel terikatnya adalah keterlibatan kerja guru ( $Y_2$ ). Kuesioner untuk variabel kolegialitas guru diambil dari Teacher Collegiality Scale (TCS) yang dirancang oleh Madihah (2011) dan terdiri dari 38 pernyataan. Sedangkan untuk variabel efikasi diri guru, kuesioner yang digunakan diadaptasi dari Teacher Self-Efficacy yang dikembangkan oleh Friedman (2002) dengan 19 pernyataan. Untuk variabel komitmen guru, kuesioner tersebut berasal dari Teacher Commitment yang dibuat oleh Thien (2014) dan memiliki 17 pernyataan. Kuesioner mengenai keterlibatan kerja guru diadaptasi dari Engaged Teachers Scale (ETS) yang dikembangkan oleh Robert (2013) dan terdiri dari 16 pernyataan. Penelitian ini menggunakan skala Likert dalam kuesionernya, yang mencakup pernyataan terkait dengan variabel penelitian dan menawarkan lima opsi jawaban untuk menilai setiap variabel, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui analisis validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah item-item dalam kuesioner secara akurat mencerminkan apa yang ingin diteliti dan menggambarkan konsistensi internal. Validitas diuji menggunakan analisis faktor dengan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Loading Faktor

(Component Matrix). Nilai KMO yang melebihi 0,5 menunjukkan bahwa ukuran sampel memadai, sedangkan item atau indikator dalam kuesioner dianggap valid jika nilai pada component matrix lebih dari 0,4. Untuk mengukur reliabilitas, digunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana instrumen dikatakan reliabel jika nilai tersebut lebih dari 0,7. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas data untuk mengevaluasi apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, di mana jika nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05, maka model regresi dapat dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian model dilakukan dengan menggunakan uji F statistik dan Adjusted R Square (koefisien determinasi). Uji F bertujuan untuk menilai apakah model yang digunakan sesuai atau tidak. Model dianggap sesuai jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, yang menunjukkan signifikansi. Di sisi lain, uji determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adjusted R Square pada dasarnya menilai seberapa efektif model dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai Adjusted R Square mendekati satu, semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen; sebaliknya, jika nilainya mendekati nol, kontribusi variabel independen menjadi semakin kecil. Selanjutnya, hipotesis diuji menggunakan uji t, yang bertujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria untuk pengujian hipotesis ini melibatkan analisis nilai signifikansi dan standardized coefficient beta; jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan standardized coefficient beta bernilai positif, maka hipotesis diterima.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan menyoroti hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti. Untuk mengolah data, peneliti memanfaatkan aplikasi SPSS sebagai alat bantu. Data yang dianalisis diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada seluruh guru di SMK Negeri di Kabupaten Batang.

##### Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 163 orang, yang merupakan guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Batang. Kuesioner didistribusikan kepada sejumlah responden melalui aplikasi Google Form, dan semua kuesioner yang kembali telah dapat dianalisis. Dari total 163 responden, terdapat 80 responden pria (49,1%) dan 83 responden wanita (50,9%). Untuk rentang usia, terdapat 18 responden berusia 21-30 tahun (11,0%), 88 responden berusia 31-40 tahun (54,0%), 38 responden berusia 41-50 tahun (23,3%), serta 19 responden berusia di atas 51-60 tahun (11,7%). Selain itu, mayoritas responden adalah pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 75 orang (46,0%), diikuti oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) sebanyak 71 orang (43,6%), dan yang berstatus guru tidak tetap (GTT) sebanyak 17 orang (10,4%).

##### Uji Validitas

Hasil uji instrumen berupa uji validitas ditunjukkan (tabel 1) dan uji reliabilitas (tabel 2) pada setiap variabel dengan perangkat lunak SPSS.27:

**Tabel 1. Nilai KMO dan Loading Factor Masing Masing Variabel**

Variabel	Jumlah Item	Harga KMO	Loading Factor > 0,4	Loading Factor < 0,4	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Tidak Valid
Kolegialitas Guru (X1)	38	0,926	X1.1; X1.2; X1.3; X1.4;X1.6; X1.7;	X1.4; X1.5; X1.9; X1.20;	31	7

			X1.8; X1.10; X1.11; X1.12; X1.13; X1.14; X1.15; X1.16; X1.18; X1.19; X1.22; X1.23; X1.24; X1.25; X1.26; X1.27; X1.28; X1.28; X1.29; X1.30; X1.31; X1.32; X1.33; X1.34; X1.36; X1.38	X1.21; X1.35; X1.37		
Efikasi Diri Guru (X2)	19	0,938	X2.1; X2.2; X2.3 X2.4; X2.5; X2.6 X2.7; X2.8; X2.9; X2.10; X2.11; X2.12; X2.13; X2.14; X2.15; X2.16; X2.17; X2.18; X2.19	-	19	-
Komitmen Guru (Y1)	17	0,892	Y1.1; Y1.2; Y1.3; Y1.5; Y1.6; Y1.7; Y1.8; Y1.9; Y1.10; Y1.11; Y1.13; Y1.14; Y1.15; Y1.16; Y1.18; X1.19	Y1.4; Y1.12	15	2
Keterlibatan Kerja Guru (Y2)	16	0,954	Y2.1; Y2.2; Y2.3 Y2.4; Y2.5; Y2.6 Y2.7; Y2.8; Y2.9; Y2.10; Y2.11; Y2.12; Y2.13; Y2.14; Y2.15; Y2.16	-	16	-

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 1, terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai KMO di atas 0,5. Variabel kolegalitas guru (X1) mencatat nilai 0,926, efikasi diri guru (X2) sebesar 0,938, komitmen guru (Y1) mencapai 0,892, dan keterlibatan kerja guru (Y2) sebesar 0,954. Dengan semua nilai KMO yang lebih besar dari 0,5, ini menunjukkan bahwa sampel memenuhi syarat kecukupan untuk pengukuran. Selanjutnya, untuk analisis loading factor, dari 38 item pada variabel kolegalitas guru (X1), terdapat 31 item yang valid dengan nilai loading factor lebih dari 0,4, sedangkan 7 item lainnya tidak valid. Untuk variabel efikasi diri guru (X2), semua 19 item menunjukkan nilai loading factor di atas 0,4, yang menandakan bahwa semua item tersebut valid. Pada variabel komitmen guru (Y1), dari total 17 item, 15 item dinyatakan valid karena memiliki nilai loading factor lebih dari 0,4, sedangkan 2 item lainnya tidak valid. Terakhir, untuk variabel keterlibatan kerja guru (Y2), semua 16 item juga menunjukkan nilai loading factor yang lebih dari 0,4, yang berarti bahwa semua item dalam variabel ini valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbachs Alpha	Alpha Standar	Keterangan
Kolegalitas Guru	0,924	0,7	Reliabel
Efikasi Diri Guru	0,965	0,7	Reliabel
Komitmen Guru	0,881	0,7	Reliabel
Keterlibatan Kerja Guru	0,968	0,7	Reliabel

Berdasar pengujian reliabilitas yang ditampilkan dalam tabel 2, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alphas* > 0,7. Dengan demikian, semua variabel, yaitu kolegalitas guru (X<sub>1</sub>), efikasi diri guru (X<sub>2</sub>), komitmen guru (Y<sub>1</sub>), dan keterlibatan kerja guru (Y),

dinyatakan reliabel. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas untuk mengevaluasi distribusi data, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, dan hasil menunjukkan nilai  $Asymp.Sig(2-tailed) > 0,200 > 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

## Uji Model

**Tabel 3. Hasil Uji Model**

<i>Nilai Adjusted R Square</i>	Uji F	Sig
0,657	104,404	0,000 <sup>b</sup>

Setelah melaksanakan pengujian model yang mencakup uji F dan Adjusted R Square, diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,657 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut memenuhi kriteria Goodness of Fit dengan tingkat signifikansi 0,00. Nilai Adjusted R-Square yang mencapai 0,657 menandakan bahwa 65,7% dari variabel kolegialitas guru, efikasi diri guru, dan komitmen guru mampu menjelaskan keterlibatan kerja guru, sementara 34,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

## Uji Hipotesis

### Pengaruh kolegialitas terhadap komitmen guru

Berdasarkan hasil uji regresi maka temuan hasil penelitian sebagai berikut: Kolegialitas guru memiliki pengaruh positif terhadap komitmen dalam kata lain semakin tinggi pengaruh kolegialitas, maka akan semakin tinggi komitmen. Pengaruh tersebut signifikan karena sig kolegialitas  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis 1 diterima. Artinya bahwa kolegialitas guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru di SMKN di kabupaten Batang. Hal ini dapat dipahami bahwa guru di SMKN di kabupaten Batang, bahwa semakin tinggi tingkat kolegialitas di antara para guru, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawab di lingkungan sekolah. Kolegialitas, yang mencakup kerjasama, dukungan, dan hubungan profesional yang harmonis, terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen guru, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada fokus peningkatan kualitas pendidikan di sekolah-sekolah tersebut. Penelitian ini mendukung hasil temuan dari Chi, H (2013), Shah, M (2012), dan Lithasari, A (2023) yang menyebutkan bahwa kolegialitas guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen guru.

### Pengaruh efikasi diri terhadap komitmen guru

Efikasi diri guru menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen, hal ini terbukti dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri seorang guru, semakin besar pula tingkat komitmen yang akan ditunjukkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan dampak positif dan signifikan terhadap komitmen para guru di SMK Negeri Kabupaten Batang. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri di kalangan guru, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawab di sekolah. Efikasi diri, yang mencerminkan keyakinan guru terhadap kemampuan mereka untuk mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen guru. Komitmen guru yang kuat ini pada akhirnya dapat berdampak

positif pada kualitas pendidikan dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Maria, S (2021), Hallinger, P (2017), dan Aryati, S (2023) yang menyatakan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap komitmen guru.

#### **Pengaruh kolegialitas terhadap keterlibatan kerja guru**

Hasil persamaan regresi terlihat bahwa koefisien beta regresi kolegialitas guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru dengan  $\text{sig } 0,010 < 0,05$ . Ini berarti semakin tinggi pengaruh kolegialitas guru maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja guru yang ditimbulkan, jadi hipotesis 3 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kolegialitas guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru di SMK Negeri di kabupaten Batang. Kondisi ini terjadi karena kolegialitas guru mampu memberikan rasa kebersamaan, ide dan semangat sehingga mampu meningkatkan keterlibatan kerja guru. Hal tersebut sudah sesuai dengan hasil penelitian Geert. K (2006), Kelly. J (2015), dan Patrick. F (2010) menyebutkan ada korelasi yang signifikan antara kolegialitas guru dengan keterlibatan kerja guru.

#### **Pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja guru**

Variabel efikasi diri guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru, karena  $\text{sig } 0,028 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin tinggi pengaruh efikasi diri maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja guru yang ditimbulkan, jadi hipotesis 4 diterima. Artinya efikasi diri yang ada pada guru SMK Negeri di kabupaten Batang, berpengaruh terhadap keterlibatan kerja guru di SMK Negeri di kabupaten Batang. Temuan penelitian ini mendukung dari hasil penelitian Fauzan M (2023), Shu K (2022), dan Mustafa Y (2012) yang menyebutkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Batang. Ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan mereka (efikasi diri), secara langsung dapat meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan kata lain, faktor-efikasi diri lebih dominan dalam mempengaruhi keterlibatan kerja guru.

#### **Pengaruh Komitmen guru terhadap keterlibatan kerja guru**

Komitmen guru menunjukkan pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja guru, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen, semakin besar pula keterlibatan kerja yang ditunjukkan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05, sehingga hipotesis kelima diterima. Dengan kata lain, peningkatan komitmen guru berbanding lurus dengan peningkatan keterlibatan kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Shu K. (2022), yang menyatakan bahwa komitmen guru berkontribusi terhadap tingkat keterlibatan kerja mereka. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komitmen guru memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja di SMKN Kabupaten Batang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki oleh guru, semakin besar pula keterlibatan mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Komitmen yang kuat mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab guru terhadap tugas dan peran mereka, yang pada akhirnya mendorong keterlibatan aktif dan berkelanjutan dalam proses pendidikan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan komitmen guru sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan kualitas pendidikan di sekolah-sekolah tersebut.

### Komitmen guru memediasi pengaruh kolegialitas terhadap keterlibatan kerja guru

**Tabel 4. Hasil Uji Sobel Kolegialitas Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru dengan mediasi Komitmen Guru**

	Value	s.e	LL95 CI	UL 95 CI	Z	Sig-(two)
<i>Effect</i>	0.1989	0,0367	0,1270	0,2708	5,4237	0,0000

Hasil uji sobel pada menunjukkan bahwa pengaruh kolegialitas guru terhadap keterlibatan kerja guru diperoleh hasil p-value 0,0000 dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen guru memediasi pengaruh kolegialitas terhadap keterlibatan kerja guru SMKN di Kabupaten Batang secara lebih efektif daripada secara langsung. Artinya jika peran kolegialitas terhadap keterlibatan kerja guru SMKN di Kabupaten Batang dilakukan dengan mediasi komitmen guru maka akan terjadi peningkatan keterlibatan guru dan akan berlaku pula sebaliknya. Ini membuktikan bahwa kolegialitas mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja guru melalui komitmen. Upaya untuk memperkuat hubungan kolegial di antara guru-guru dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan keterlibatan kerja mereka. Jadi hipotesis komitmen memediasi pengaruh kolegialitas terhadap keterlibatan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batang diterima. Temuan ini memperkuat hipotesis penelitian yang dilakukan oleh Chungtai (2008) dan Jufrizen et al. (2018) bahwa komitmen memainkan peran mediasi dalam hubungan antara kolegialitas guru dan keterlibatan kerja guru. Dengan kata lain, hubungan kolegial yang baik meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

### Komitmen guru memediasi pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja guru

**Tabel 5. Hasil Uji Sobel Efikasi Diri Guru terhadap Keterlibatan Kerja Guru dengan mediasi Komitmen Guru**

	Value	s.e	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig-(two)
<i>Effect</i>	0,3360	0,0540	0,2303	0,4418	6,2271	0,0000

Efikasi diri yang tinggi mendorong guru untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya karena mereka merasa yakin akan kemampuan mereka untuk berhasil. Namun, keyakinan ini sering kali diperkuat oleh komitmen guru yang kuat terhadap sekolah. Komitmen guru, yang mencerminkan loyalitas dan dedikasi terhadap institusi tempat mereka bekerja, dapat meningkatkan keterlibatan kerja dengan memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan. Hasil uji sobel menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja guru diperoleh hasil p-value 0,0000 dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen memediasi pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja guru secara lebih efektif, daripada secara langsung. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri mendapat dukungan yang kuat dari komitmen guru di SMK Negeri di Kabupaten Batang. Dukungan komitmen ini terbukti memainkan peran penting dan efektif dalam mendorong peningkatan keterlibatan kerja guru. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen memediasi pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja guru terbukti benar dan dapat diterima. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi efikasi diri dan komitmen yang tinggi di kalangan guru merupakan faktor kunci dalam menciptakan

lingkungan kerja yang lebih terlibat dan produktif. Jadi hipotesis komitmen memediasi pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja guru diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja guru, baik secara langsung maupun melalui komitmen guru. Temuan ini menegaskan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ariana (2018) dan Adhan et al. (2020) komitmen memainkan peran mediasi dalam hubungan antara efikasi diri dan keterlibatan kerja. Artinya, guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki komitmen guru yang kuat, yang kemudian meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

## 5. Penutup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolegalitas guru dan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Kolegalitas dan efikasi diri guru juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja guru. Komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Selain itu, komitmen guru memediasi pengaruh kolegalitas guru terhadap keterlibatan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batang. Terakhir, komitmen guru juga memediasi pengaruh efikasi diri guru terhadap keterlibatan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batang.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan perlunya upaya untuk meningkatkan kolegalitas di kalangan guru, menanamkan efikasi diri yang baik, dan memperkuat komitmen guru, yang diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi masa depan sekolah. Hal ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efektif, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan kerja guru serta berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya melibatkan responden dari guru SMK Negeri di Kabupaten Batang dan variabel yang diteliti terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan guru SMK swasta yang jumlahnya lebih banyak dan memperluas cakupan variabel untuk pemahaman yang lebih komprehensif.

## Daftar Pustaka

- Adhan, M., Ismail, M., & Yuliana, L. (2020). Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship Between Self-Efficacy and Work Engagement. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 9(6), 45-55.
- Allen et al. 1995, *Organization Behaviour*, 1st New York: Macmillan Publishing Company, Inc
- Ariana, D., & Mujiati, S. (2018). The Role of Organizational Commitment as a Mediator in the Relationship Between Self-Efficacy and Work Engagement. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 4(2), 121-130.
- Aryati, S. Sofia., Armanu. (2023). The Influence of Self-efficacy on Organizational Commitment and Ethical Behavior: The Role of Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 16 (2): 322-333.
- Chi, H., Yeh, H., Choum, M. Shu. (2013). The Organizational Commitment, Personality Traits and Teaching Efficacy of Junior High School Teachers: The Meditating Effect of Job Involvement. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 9 (2): 131-139.
- Choi, P. L., & Tang, S. Y. F. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education*. 25(5): 767-777.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*. 64(1): 89-136.
- Christiana, P., Tommy. P. (2022). Pentingkah Efikasi Diri dalam Mempertahankan Keterikatan Kerja Saat Terjadi Restrukturisasi. 14(1): 105-113.
- Chungtai, L. (2008). The Mediation Role of Organizational Commitment in the Relationship Between Work Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 29(4), 487-504.
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *The Journal of Experimental Education*. 60(4): 323-337.

- Fauzan, M. (2023). Pengaruh Komitmen dan Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Guru. 12 (1): 168-173.
- Federici, A, R. 2011. Principal self-efficacy and work engagement: assessing a Norwegian Principal Self-Efficacy Scale. (14): 575–600.
- Geert, K. (2006). Kelchtermans, Geert: Teacher collaboration and collegiality as workplace conditions. A review - In: Zeitschrift für Pädagogik. 52 (2): 220-237.
- Hallinger, P. (2017). Do beliefs make a difference? Exploring how principal self-efficacy and instructional leadership impact teacher efficacy and commitment in Iran. *Educational Management Administration & Leadership*. 20 (10): 1-20.
- Jarzabkowski, L. (2003). Teacher Collegiality in a Remote Australian School. *Journal of Research in Rural Education*. 18 (3): 139-144.
- Jufrizen, M., Effendi, E., & Mulyadi, D. (2018). The Role of Organizational Commitment as a Mediator on the Relationship Between Collegiality and Work Engagement. *International Journal of Education and Management Studies*, 8(1), 15-23.
- Kelly, Jennifer. (2015). Collaboration, Collegiality, and Collective Reflection: A Case Study of Professional Development for Teachers. (169): 21-24.
- Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring Teacher Engagement: Development of the Engaged Teachers Scale (ETS). *Frontline Learning Research*. 1(2): 33–52.
- Lithasari, A., Suparmoko, M., Mukhlis, A. (2023). The Role of Collaborative Attitude towards Commitment through Mediation of Life Satisfaction and Emotional Behavior (Empirical Study on Non-ASN Teachers in Cilegon City). *Social, Humanities, and Education Studies (SHEs)*. 6(4): 470 – 480.
- Maria, S. (2021). Self-Efficacy Organizational Commitment and Employee Performance – From Public Office. *Cactus Tourism Journal*. 1 (3): 6-15.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14(2): 224–247.
- Mulyani, S., Nasution, S, E. (2020). Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-kanak. (9)1: 87-88.
- Ning, K. Hoi. (2015). Relationships between teacher value orientations, collegiality, and collaboration in school professional learning communities. 15-16.
- Nugroho, S, A. (2019). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Work Engagement pada Guru yang Memiliki Sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. 6(2). 3-4.
- Patrick, F. (2010). The importance of collegiality and reciprocal learning in the professional development of beginning teachers. 36(3): 277-289.
- Pendergast, D., Garvis, S., & Keogh, J. (2011). Pre-Service Student-Teacher Self-efficacy Beliefs: An Insight Into the Making of Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*. 36(12): 46-55.
- Picard, K., & Kutsyruba, B. (2017). Teachers' engagement in professional development: A collective case study. *Educational Policies and Current Practices*. 2(2): 89–100.
- Sani, A., Samaila, D, Jafar. (2020). Level of Teacher Commitment in Public Secondary Schools. (5): 160-167.
- Shah, M. (2012). Teacher collegiality and teacher professional commitment in public secondary schools in Islamabad, Pakistan. (46): 950 – 954.
- Shu, K. (2022). teachers' commitment and self-efficacy as predictors of work engagement and well-being. *Frontiers in Psychology*. 13.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*. 99(3): 611.
- Yakin, M. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public. (58): 370-378.