

PENGARUH LOYALITAS, EFIKASI DIRI, KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU DI SMK BHINA TUNAS BHAKTI JUWANA

Muslih¹, Mohammad Fauzan²

¹ Magister Manajemen, PPS Unisbank Semarang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unisbank Semarang, Indonesia

Email: muslihsjj@gmail.com, fauzan@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) menguji dan menganalisis pengaruh loyalitas guru terhadap komitmen organisasional; (2) menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri guru terhadap komitmen organisasional; (3) menguji dan menganalisis pengaruh komitmen profesional guru terhadap komitmen organisasional. Jenis penelitian merupakan penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variable dari hipotesis yang sudah dirumuskan. Sampel penelitian sebanyak 105 Guru di SMK Bhina Tunas Bhakti Juwana. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Temuan penelitian ini adalah (1) loyalitas guru tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. (2) efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. (3) komitmen profesional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di SMK Bhina Tunas Bhakti, Juwana.

Kata Kunci: loyalitas, efikasi diri, komitmen organisasi

Abstract

The aims of this study are to: (1) examine and analyze the effect of teacher loyalty on organizational commitment; (2) examine and analyze the effect of teacher self-efficacy on organizational commitment; (3) examine and analyze the effect of teacher professional commitment on organizational commitment. This type of research is explanatory research, namely testing hypotheses and explaining the influence between variables from the formulated hypothesis. The research sample is 105 teachers at Bhina Tunas Bhakti Juwana Vocational School. Collecting data using a questionnaire with a Likert scale. The findings of this study are (1) teacher loyalty has no effect on organizational commitment. (2) teacher self-efficacy has a positive effect on organizational commitment. (3) professional commitment has a positive effect on organizational commitment at SMK Bhina Tunas Bhakti, Juwana.

Keywords: loyalty, self-efficacy, organizational commitment

Pendahuluan

SMK Bhina Tunas Bhakti, Juwana (SMK BTB, Juwana) merupakan satuan pendidikan kejuruan yang memiliki program keahlian (1) teknik mesin dengan

How to cite:	Muslih, Mohammad Fauzan (2022). Pengaruh Loyalitas, Efikasi Diri, Komitmen Profesional terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMK Bhina Tunas Bhakti Juwana. <i>Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia</i> . 7 (9).
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

kompetensi keahlian teknik pemesinan; (2) teknik otomotif dengan kompetensi keahlian teknik kendaraan ringan; (3) teknik elektronika dengan kompetensi keahlian teknik elektronika industri; (4) keahlian desain pemodelan dan informasi bangunan dengan kompetensi keahlian teknik gambar bangunan. Pendidikan kejuruan mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu sesuai keahlian yang diminati. Kurikulum dari semua paket keahlian dirancang menyesuaikan kebutuhan dunia kerja dan industri.

Pendidikan diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia produktif sebagai tenaga kerja tingkat menengah yang mampu bekerja untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan industri, sesuai kompetensi keahlian pilihannya. Dalam upaya membangun peserta didik siap kerja, maka SMK BTB, Juwana kerjasama kemitraan dengan PT Asta Honda Motor, PT Astra Daihatsu Motor, PT Arkonin, PT Garuda Food. Selain itu telah memiliki Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) untuk menguji kompetensi peserta didik sebelum terjun ke dunia kerja. Keterserapan lulusan dalam dunia kerja dan industri merupakan tolak ukur keberhasilan SMK BTB, Juwana.

Untuk memperoleh kepercayaan masyarakat, sekolah berkomitmen menciptakan keunggulan. Sekolah yang ingin eksistensinya berkelanjutan harus meningkatkan daya saing melalui penciptaan nilai keunggulan sumber daya utamanya, yakni guru. Pendekatan manajemen dengan perspektif humanistik menempatkan sumberdaya manusia sebagai faktor sentral untuk meningkatkan keunggulan organisasi (Lathifah, I, 2015).

Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik (UU No 14 Tahun 2005). Untuk pencapaian tugas profesional tersebut, guru dituntut memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis guru dalam identifikasi dan keterlibatan serta keberterimaan sebagai anggota organisasi untuk pencapaian tujuan sekolah.. Menurut Allen & Meyer (1990) komitmen organisasional merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan (a) karakteristik hubungan *employee/pegawai* dengan organisasinya, (b) berimplikasi dalam pengambilan keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Larkin (1990) menekankan bahwa komitmen organisasional sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasional dipengaruhi oleh faktor loyalitas guru, efikasi diri guru dan komitmen profesi.

Loyalitas guru adalah sikap mental guru yang memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tugas lainnya, disertai kebanggaan menceritakan dan mengajak pada orang lain, agar ikut memanfaatkan fasilitas dan layanan di sekolahnya. Dalam penelitian ini konsep loyalitas perilaku (*behaviour loyalty*) dan loyalitas sikap (*attitudinal loyalty*) dalam pendidikan mengacu pada Ting, S.C. & Yeh, L.Y.,2014. Loyalitas perilaku adalah kemauan guru memberikan layanan berkelanjutan dan memelihara hubungan-hubungan dengan sekolah. Loyalitas sikap adalah keterikatan psikologis dan dukungan sikap baik guru (menerima, merespon,

menghargai dan bertanggungjawab) terhadap sekolah, termasuk berkomunikasi secara positive, kemauan merekomendasikan dan mendorong orang lain memanfaatkan fasilitas dan layanan sekolahnya (Ting, S.C. & Yeh, L.Y.,2014)

Efikasi diri guru adalah kepercayaan diri atas kemampuan merencanakan, mengorganisasi dan melakukan kegiatan kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan (Skaalvik dan Skaalvik, 2010). Muna, M.S, *et al* menegaskan efikasi guru adalah suatu keyakinan pada kapasitas pengajaran seorang guru yang diberikan kepada siswa berupa efek positif dan menjadikan siswa sukses dalam pembelajaran. Dengan demikian, 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. Efikasi diri guru sebagai predictor dari komitmen organizational (Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A., 2013).

Guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya memiliki keterikatan dengan kode etik profesi guru, yang juga berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan dilakukan dengan rasa senang, bangga dan tanggung jawab. Guru harus memiliki komitmen atas profesinya. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu terhadap profesi yang dipersepsikan oleh individu yang bersangkutan (Larkin, 1990). Aranya dan Ferris (1984) menekankan bahwa komitmen profesional sebagai kekuatan relatif identifikasi diri dengan keterlibatan dalam suatu profesi dan kesediaan berperilaku profesional atas profesinya serta keinginan mempertahankan keanggotaan dalam suatu profesi. Guru yang komitmen atas profesinya memiliki sikap tanggung jawab, responsive, inovatif dan merasa senang dan bangga melaksanakan tugas pembelajaran secara professional.

Tujuan penelitian ini adalah (1) menguji dan menganalisis pengaruh loyalitas guru terhadap komitmen organisasional; (2) menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri guru terhadap komitmen organisasional; (3) menguji dan menganalisis pengaruh komitmen profesional guru terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya rumusan hipotesis yang diajukan sebagai berikut: (1) loyalitas guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional; (2) efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional; (3) komitmen profesional guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian (*explanatory research*) yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variable dari hipotesis yang sudah dirumuskan. Sampel penelitian sejumlah 105 Guru di SMK Bhina Tunas Bhakti Juwana. Data diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner.

Variabel penelitian meliputi variabel bebas (*independent variabel*) adalah loyalitas guru (X₁) efikasi diri guru (X₂), komitmen profesional (X₃) dan komitmen organisasional (Y). Kuesioner variabel loyalitas guru menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari *behavioural loyalty from* Chaudhuri and Holbrook (2001) dan *attitudinal loyalty* dari

Rauyruen and Miller (2007) yang diambil dalam Ting, S.C & Yeh, L.Y . 2013. Kuesioner variabel efikasi diri guru menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari *classroom and school context teacher self-efficacy item* yang dikembangkan oleh Isaac A. Friedman & Efrat Kass (2002) yang terdiri 19 item pernyataan. Kuesioner variabel komitmen profesional guru menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari *professional commitment Meyer et al.'s* 1993 dalam Jeffrey .J. Bagraim (2003) yang terdiri dari 18 item pernyataan. Kuesioner variabel komitmen organisasional menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari *commitment scale items* from Allen & Meyer, 1990 dalam Jaros, S. 2007, yang terdiri dari 24 item pernyataan.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, yang berisi mengenai pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Dalam pengujian instrumen penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti yang dapat menggambarkan konsistensi internal. Uji validitas menggunakan analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Loading Faktor (*Component Matrix*). Nilai KMO yang melebihi dari 0,5 berarti kecukupan sampel terpenuhi, dan jika nilai component matrix lebih besar dari 0,4 maka item atau indikator dalam kuesioner dikatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan suatu instrumen. Instrumen yang handal dapat digunakan berkali-kali dan akan mendapatkan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai perhitungan *Cronbach's Alpha* di atas 0,7. Kemudian dilakukan uji normalitas data yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov- Smirnov Test*, jika nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian model dalam penelitian ini menggunakan uji-F statistik dan uji *Adjusted R Square* (koefisien determinasi). Uji-F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah model itu fit atau tidak. Model dinyatakan fit apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 berarti signifikan. Kemudian untuk uji determinasi digunakan untuk menjelaskan berapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Jika nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar dan jika semakin kecil atau mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dengan melihat nilai signifikansi dan *standardized coefficient beta*. jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta* bertanda positif maka hipotesis diterima.

Pengaruh Loyalitas, Efikasi Diri, Komitmen Profesional terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMK Bhina Tunas Bhakti Juwana

Hasil uji instrumen meliputi uji validitas (tabel 1) dan uji reliabilitas (tabel 2) pada setiap variabel dengan bantuan program SPSS.26 for windows diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1: Nilai KMO dan Loading Factor pada setiap variabel

Variabel	Jumlah Item	Nilai KMO	Loading Factor >0,4	Loading Factor <0,4	Jumlah Item Valid	Jumlah Item tidak Valid
Loyalitas Guru (X1)	5	0,667	X1.1;X1.2;X1.3;X1.4;X1.5	-	5	-
Efikasi Diri Guru (X2)	19	0,906	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	17	2
Komitmen Profesional (X3)	18	0,814	X3.1; X3.2; X3.3; X3.4; X3.5; X3.6; X3.7; X3.10; X3.12; X3.13; X3.14; X3.15; X3.16; X3.17; X3.18	X3.8; X3.9; X3.11	15	3
Komitmen Organisasional (Y)	24	0,905	Y.1; Y.2; Y.3; Y.4; Y.5; Y.6; Y.7; Y.8; Y.9; Y.10; Y.11; Y.12; Y.13; Y.14; Y.15; Y.16; Y.17; Y.18; Y.19; Y.20; Y.21; Y.22; Y.23; Y.24;	-	24	-

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu variabel loyalitas guru (X1) sebesar 0,667, variabel efikasi diri guru (X2) sebesar 0,906, variabel komitmen profesional (X3) sebesar 0,814 dan variabel komitmen organisasional (Y) sebesar 0,905. Semua nilai KMO lebih besar dari 0,5, berarti bahwa sampel telah memenuhi syarat kecukupan pengukuran sampel. Selanjutnya dilihat dari nilai *loading factor* untuk variabel loyalitas guru (X1) sejumlah 5 item, terdapat 5 item valid karena *loading factor* memiliki nilai > 0,4. Variabel efikasi diri guru (X2) 17 item valid yakni nilai *loading factor* > 0,4, dan 2 item tidak valid yakni nilai X2.18; X2.19 dengan nilai *loading factor* < 0,4. Variabel komitmen profesional (X3) terdapat 15 item

dinyatakan valid yakni nilai loading factor $> 0,4$, dan 3 item tidak valid yakni X3.8; X3.9; X3.11 dengan nilai loading factor $< 0,4$. Variabel komitmen organisasional (Y) sejumlah 24 item semuanya memiliki nilai loading factor $> 0,4$, artinya semua item valid.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standar	Keterangan
Loyalitas Guru (X1)	0,621	0,6	Reliabel
Efikasi Diri Guru (X2)	0,937	0,6	Reliabel
Komitmen Profesional (X3)	0,642	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,942	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas (tabel 2) diperoleh hasil bahwa semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Jadi dapat dinyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel yakni variabel loyalitas guru (X1), efikasi diri guru (X2), komitmen profesional (X3) dan komitmen organisasional (Y). Kemudian dilakukan Uji Normalitas data, dengan tujuan untuk menilai sebaran data, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Model

Pengujian model menggunakan uji F dan uji *Adjusted R-Square*. Setelah dilakukan uji F nilai nya sebesar 40.277 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 artinya bahwa model memenuhi persyaratan *Goodness of fit* pada level signifikansi 0,00

Tabel 3: Hasil Uji Model

Uji F	40.277	Sig=0,000
Nilai <i>Adjusted R-Square</i> 0,554	0,531	

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,531 menunjukkan bahwa 53,1 % variable loyalitas guru, efikasi diri guru, komitmen professional mampu menjelaskan variabel komitmen organisasional, dan sisanya sebesar 46,95 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Hasil Pengujian		keputusan
		Koefisien beta (β).	Signifikansi (Sig)	
1	Loyalitas guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional	0,127	0,133	hipotesis ditolak
2	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional	0,483	0,000	hipotesis diterima
3	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional	0,226	0,014	hipotesis diterima

Berdasarkan hasil uji analisis Regresi (tabel 4) diperoleh temuan penelitian sebagai berikut: (1) loyalitas guru tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (nilai $\beta = 0,127$ dan nilai Sig= 0,133). Dengan demikian hipotesis 1 ditolak. Artinya semakin tinggi loyalitas guru ternyata tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Guru yang memiliki kemauan memberikan layanan berkelanjutan, memelihara hubungan-hubungan dengan sekolah, serta memiliki keterikatan psikologis dan dukungan sikap baik (menerima, merespon, menghargai dan bertanggungjawab) terhadap sekolah, ternyata tidak mempengaruhi kekuatan identifikasi, keterlibatan dan kebertahanan guru sebagai anggota organisasi sekolah. (2) Efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (nilai $\beta = 0,483$ dan nilai Sig=,000). Dengan demikian hipotesis 2 diterima. Artinya semakin tinggi efikasi diri guru semakin tinggi komitmen organisasional. Temuan penelitian ini menunjukkan guru yang memiliki kepercayaan mampu mengorganisasi tugas pembelajaran dan ekspektasi pencapaian sasaran hasil belajar peserta didik mempengaruhi kekuatan identifikasi, keterlibatan dan kebertahanan guru sebagai anggota organisasi sekolah dalam mewujudkan pencapaian tujuan sekolah. Temuan hasil penelitian mendukung temuan penelitian (Ghayas, S., & Adil, A., 2013; Subagyo, A., 2014; Zeb, S., & Nawaz, A., 2016. Agarwal, S., & Mishra, P., 2016; Abidin, M.I.Z., Pangtulan, Y., & Maria, S., 2016; Qurbani, D. dan Solihin, D. 2021) yang menyatakan bahwa efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

(3). Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (nilai $\beta = 0,226$ dan nilai Sig= 0,014). Dengan demikian hipotesis 3 diterima. Artinya semakin tinggi komitmen profesional guru semakin tinggi komitmen organisasionalnya. Guru yg memiliki keterikatan emosional melaksanakan profesi keguruan dengan rasa bangga dan tanggung jawab mempengaruhi kekuatan identifikasi dan keterlibatan, kebertahanan guru sebagai anggota organisasi sekolah dalam mewujudkan pencapaian tujuan sekolah. Temuan penelitian ini mendukung hasil temuan Sianturi, E., *et-al* (2019)

yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kesimpulan

Temuan penelitian ini adalah (1) loyalitas guru tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, (2) efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, (3) komitmen profesional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di SMK Bhina Tunas Bhakti Juwana. Implikasi dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa membangun komitmen organisasional para guru sebagai sumber daya utama dalam manajemen pendidikan harus menjadi pusat perhatian kepala sekolah sebagai salah satu upaya menciptakan keunggulan sekolah. Komitmen organisasional guru dapat dibangun melalui penguatan efikasi diri guru dan komitmen profesional secara berkelanjutan.

BIBLIOGRAFI

- Abidin, M.I.Z., Pangtulangan, Y., & Maria, S. 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi dan keuangan*. 13(1).
- Agarwal, S., & Mishra, P. 2016. Self Efficacy as Predictor of Organizational Commitment among Revenue Personnel. *The Internaional Journal of Indian Psychology*, 3(4), 44–52.
- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. 2013. Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33–42.
- Allen, N.J. & Meyer, J. P. 1990. Commitment in the Work Place: Theory research and Application, Sage Publication, Inc.2455 Teller road Thousand Oaks, California Canada.
- Aranya, N. and Ferris, K. R. 1984. A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Confllict. *The Accounting Review*. Vol. LIX, No, I Jamuury
- Bagraim, J.J. 2003. School of Management Studies The Dimensionality of Professional Commitment, SA Journal of Industrial Psychology, 2003, 29 (2), 6-9*
- Dibapile, W.T.S. 2012. Teacher Efficacy and Classroom Management among Botswana Junior Secondary School Teachers, *Doctoral Dissertation*. University of Tennessee, Knoxville Trace: Tennessee Research and Creative Exchange, 12-2012
- Friedman, I. A. and Kass, E. 2002. Teacher Self-Efficacy: A classroom – Organization Conceptualization, *Teaching and Teacher Education*, 18(2002) 675-686
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaros, S. 2007. Measurement Issues in The Meyer and Allen Model of Organizational Commitment, *Paper to be presented at the 2007 Academy of Management Meetings*
- Larkin, J. M. and Karen L. H. 1990. Does Gender Affect Internal auditors' Performance? *The Women C P A*, Volume 52. Issue 2. Spring: 20 – 24
- Latifah, I, 2015. *Komitmen Profesional Auditor Akuntan Publik Indonesia (Implikasi Teori dan Praktis)*. CV. Jasmine, Kartasura, Sukoharjo
- Muna, M.S, Khotimah, N., Zuhaira, Y.J. 2021. Self-Efficacy Guru terhadap Dinamika Pembelajaran Online di Masa Pandemi Covid-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan: Research & Learning in Education* <https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>

- Qurbani, D. dan Solihin, D. 2021. Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 8 No 2 2021 Hlm. 223 – 232
- Republik Indonesia, Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen. Depdiknas. Jakarta
- Subagyo, A. 2014 Pengaruh lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*. Vol. 10 No. 1 Maret 2014: 74 – 81
- Sianturi, E., Situmorang, B., Simaremare, A. 2019. Organizational Commitment to Lecturers in the Era of Revolution Industrial 4.0. *Proceeding International Confrence Of Science Education On Industrial Revolution 4.0 (ICONSEIR 4.0)* December17th, 2019
- Sinaga, O, 2018, Pengaruh Efikasi Diri Dan Kemampuan Manajemen, Terhadap Komitmen Normatif Dosen Di Universitas Quality Medan, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 42-51.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. 2010. Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069.
- Ting, S. C & Yeh, L.Y. 2014. Teacher loyalty of Elementary Schools in Taiwan: The Contribution of Gratitude and Relationship Quality, *School Leadership & Management* Vol .34. No.1
- Zeb, S., & Nawaz, A. 2016. Impacts of Self-Efficacy on Organizational Commitment of Academicians A Case of Gomal University, Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Information and Knowledge Management*, 6(1).

Copyright holder:

Muslih¹, Mohammad Fauzan² (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

