

**PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU MELALUI PENGUATAN EFIKASI DIRI DAN KOMITMEN PROFESI GURU**  
(Penelitian pada Guru SD Negeri Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor Menggunakan Analisis Korelasi dan Metode SITOREM)

Nur Aini Chasanah <sup>a\*)</sup>, Griet Helena Laihad <sup>b)</sup>, Eri Sarimanah <sup>b)</sup>

<sup>a)</sup> Dinas Pendidikan Kota Bogor, Indonesia

<sup>b)</sup> Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

<sup>\*)</sup>e-mail korespondensi: [nurainichasanah@gmail.com](mailto:nurainichasanah@gmail.com)

*riwayat artikel* : diterima: 06 November 2022; direvisi: 16 November 2022; disetujui: 06 Desember 2022

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk secara umum penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru pada Guru SD Negeri se Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor melalui upaya-upaya pengembangan variabel efikasi diri dan komitmen profesi, yaitu dengan cara mengidentifikasi kekuatan-kekuatan hubungan antar variabel-variabel tersebut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 398 orang guru PNS dari 38 Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multistage proporsional random sampling*, yaitu mengambil sampel secara acak terhadap jumlah populasi secara proporsional. Penetapan proporsi populasi penelitian yaitu guru di SD Negeri sebesar 43% dari 398 orang guru menjadi 170 orang guru (pembulatan), proporsi di setiap SD Negeri di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor sama dengan sebaran awal, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 120 orang. Pengambilan data menggunakan kuesioner dan test tertulis (untuk variabel peningkatan kompetensi profesional) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menyimpulkan: 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan Efikasi diri dengan kompetensi profesional Guru diperoleh nilai korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,658 dengan kekuatan hubungan terkategori Kuat. 2) Terdapat hubungan positif dan signifikan Komitmen profesi dengan kompetensi profesional Guru diperoleh nilai korelasi  $r_{y2}$  sebesar 0,675 dengan kriteria kuat. 3) Terdapat hubungan positif dan signifikan Efikasi diri dan komitmen profesi secara bersama-sama dengan kompetensi profesional Guru diperoleh nilai korelasi  $r_{y12}$  sebesar 0,756 yang berarti hubungan bersifat kuat

**Kata Kunci:** Kompetensi Profesional, Efikasi Diri, Komitmen Profesi

**INCREASING TEACHER PROFESSIONAL COMPETENCE THROUGH STRENGTHENING SELF-EFFICACY AND TEACHER PROFESSIONAL COMMITMENT (RESEARCH ON PUBLIC ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN SOUTH BOGOR DISTRICT, BOGOR CITY USING CORRELATION ANALYSIS AND THE SITOREM METHOD)**

**Abstract.** This study aims to find efforts to improve teacher performance by strengthening the variables that are related to This study aims, in general, to improve the professional competence of teachers in public elementary schools teachers in South Bogor District, Bogor City, through efforts to develop the variables of self-efficacy and professional commitment, namely by identifying the strengths of the relationship between these variables. The population in this study was 398 civil servant teachers from 38 public elementary schools in South Bogor District, Bogor City. The sampling technique used in this research is *multistage proportional random sampling*, which is taking a random sample of the population proportionately. Determination of the proportion of the study population, namely teachers in public elementary schools by 43% from 398 teachers to 170 teachers (rounding), the proportion in each public elementary school in South Bogor District, Bogor City, is the same as the initial distribution, determining the number of samples using the Slovin formula so that 120 are obtained, people. Data were collected using questionnaires and written tests (for professional competency improvement variables) which had been tested for validity and reliability. The results of the study concluded: 1) There is a positive and significant relationship between self-efficacy and the professional competence of teachers. The correlation value  $r_{y1}$  is 0.658, with the strength of the relationship in the category of strong. 2) There is a positive and significant relationship between professional commitment and teacher professional competence; the  $r_{y2}$  correlation value is 0.675 with strong criteria. 3) There is a positive and significant relationship between self-efficacy and professional commitment together with the teacher's professional competence. The correlation value  $r_{y12}$  is 0.756, which means that the relationship is strong

**Keywords:** Professional Competence, Self-Efficacy, Professional Commitment

## I. PENDAHULUAN

Dalam proses pencapaian tujuan dalam suatu organisasi pendidikan, terutama guru di lingkungan organisasi pendidikan, merupakan salah satu sumber daya dan aktor kegiatan yang utama. Oleh sebab itu upaya meningkatkan kualitas guru merupakan hal penting yang harus diupayakan. Struktur organisasi dan sistem manajemen pendidikan telah mengalami perubahan sejak era reformasi politik, masalah yang ditemukan pada era sebelumnya adalah sentralisasi yang berlebihan, ketidakuwasan, komunikasi antar guru yang tidak optimal serta tidak efisien. Saat ini organisasi diharapkan mampu memainkan peranan yang

lebih maju dalam melakukan pengawasan terhadap guru sesuai kapasitas baik dari segi pendidikan dan pengalaman. Pendidikan dan pembangunan merupakan dua aspek yang saling berkaitan satu dengan lainnya, keduanya seperti satu keping mata uang yang menyatukan harmoni makna dari keduanya. Pendidikan sebagaimana diamanatkan oleh Undang-undang Dasar 1945 merupakan pilar utama untuk menuju masyarakat yang madani, sedangkan pembangunan merupakan implementasi dari kecakapan sumber daya manusia yang dihasilkan melalui proses pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap tercapainya proses dan hasil Pendidikan yang berkualitas (Setyaningsih & Suchyadi, 2021b). Pekerjaan seorang guru tidak terlepas dari tugas guru sebagai profesi yang meliputi mendidik, mengajar dan melatih (Suchyadi & Nurjanah, 2022). Inti dari pada proses pendidikan secara formal adalah mengajar. Sedangkan inti proses pembelajaran adalah siswa belajar. Karena itu, mengajar tidak dapat dipisahkan dari belajar. Sehingga dalam peristilahan kependidikan dikenal terminologi proses belajar mengajar.

Nawawi (2011) menyatakan guru merupakan suatu profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini mestinya tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan, walaupun pada kenyataannya masih terdapat dilakukan orang di luar kependidikan. Secara epistemologis atau dalam arti sempit, guru adalah orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah (Setyaningsih & Suchyadi, 2021a). Secara lebih luas lagi guru berarti orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing. (Usman, 2003). Ametembun (2011) menyatakan proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peran utamanya. Posisi guru sebagai pemegang peran utama memberi arti bahwa jabatan guru merupakan jabatan profesi yang membutuhkan keahlian khusus di bidang keguruan dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang. Namun demikian guru yang dimaksud di sini mencakup semua guru yang dimulai dari tingkat pra sekolah (TK) sampai kepada guru besar (Profesor) di Perguruan Tinggi, baik negeri maupun swasta. Dengan demikian, maka yang dimaksud dengan guru adalah “semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid secara individu maupun klasikal baik di sekolah maupun di luar sekolah”(Suchyadi et al., 2022). Adapun kompetensi profesional guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. (Usman, 2003) Kompetensi profesional guru juga diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruan. Kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruan berbentuk kegiatan mengajar. Menurut Usman (2003) mengajar adalah “segala upaya yang disengaja dalam rangka memberikan kemungkinan bagi siswa untuk terjadinya proses belajar mengajar. Dengan upaya tersebut diharapkan akan tercipta efektivitas belajar mengajar di sekolah. Proses belajar mengajar terdiri dari tujuan, metode, alat serta penilaian (Suharyati et al., 2019). Keempat komponen tersebut tidaklah berdiri sendiri tetapi saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Menurut Alma (2016) menyatakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan tehnik mengajar yang sesuai dan dipahami oleh peserta didik, dan tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan. Kompetensi profesional menuntut setiap guru untuk menguasai materi yang diajarkan termasuk langkah-langkah yang perlu diambil guru dalam memperdalam penguasaan bidang studi yang diampunya (Hardhienata et al., 2021). Kompetensi profesional guru adalah kemampuan guru untuk mengelola pembelajaran, pengembangan kurikulum, metode pengajaran serta teknik evaluasi sehingga menunjukkan tingkat kualitas dari individu tersebut dalam mencapai tujuan pendidikan. Adapun indikatornya adalah 1) Merancang program pembelajaran, 2) Merencanakan program pembelajaran, 3) Mengembangkan program pembelajaran, 4) Mengelola pelaksanaan program pembelajaran, 5) Menilai proses dan hasil pembelajaran dan 6) Menganalisis faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran.

Feist and Feist (2008) menyatakan bahwa *self-efficacy is one's ability to drive motivation, cognitive resources, and the set of actions necessary to meet the demands of the situation at hand*. (Efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif, dan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari situasi yang dihadapi). Adapun indikator dari efikasi diri adalah a. *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Pervin et al. (2007) menyatakan bahwa *self-efficacy is a personality element that develops through individual observations of the consequences of its actions in certain situations. One's perception of himself is formed throughout his life through the rewards and punishment of the people around him. The reinforcement element (reward and punishment) gradually lived to create understanding and confidence about the ability of self*. (Efikasi diri merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu. Efikasi diri meramalkan peristiwa dan tindakan yang saling terkait melalui berbagi pengetahuan yang sama bertukar pengetahuan dan menerjemahkan umpan balik kinerja. Efikasi diri juga mempengaruhi secara signifikan dan juga positif untuk perilaku berbagi pengetahuan. Pekerja dengan tingkat efikasi diri yang lebih menonjol kemungkinan akan mengambil bagian lebih banyak dalam latihan berbagi pengetahuan. Hinkle and Jurs (2014) menyatakan bahwa *self-efficacy is the belief that a person possesses his or her own ability to perform behavior whether or not it is capable of achieving a particular goal*. Efikasi diri dipertegas sebagai keyakinan yang dimiliki oleh seseorang akan kemampuan dirinya sendiri dalam melakukan perilaku apakah mampu ataukah tidak untuk mencapai tujuan tertentu (Patras., et al 2021). Baron dan Byrne (2011) menyatakan bahwa *self-efficacy as a belief that one has about its competence or effectiveness in a particular era*. (Efikasi diri sebagai kepercayaan yang dimiliki seseorang mengenai kompetensi atau efektivitasnya dalam era tertentu). Schwartz (2004) menyatakan bahwa *self-efficacy as a person's beliefs to be able to perform difficult tasks or overcome difficulties with his or her capabilities*. (Efikasi diri sebagai keyakinan seseorang untuk dapat melakukan tugas yang sulit atau mengatasi kesulitan dengan kemampuan yang dimilikinya). Woolfolk (2009) menyatakan bahwa *The self is a personal judgment about a person's ability to organize and implement a work program in achieving a predetermined goal, and he seeks to assess the level, prominence, and strength of all activities and contexts*. (Efikasi

diri merupakan penilaian pribadi tentang kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan program kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan ia berusaha menilai tingkat, keumuman, dan kekuatan dari seluruh kegiatan dan konteks. Zimmerman (2010) menyatakan bahwa *self-efficacy is a personal assessment of a person's ability to organize and implement a program of work in achieving a predetermined objective, and he seeks to assess the degree, authenticity, and strength of all activities and contexts*. (Efikasi diri merupakan penilaian pribadi tentang kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan program kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan ia berusaha menilai tingkat, keumuman, dan kekuatan dari seluruh kegiatan dan konteks). Patras, Hidayat dan Bilah (2021) menegaskan efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai keberhasilan menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam segala situasi. Efikasi diri adalah suatu keyakinan individu bahwa dirinya mampu mengelola dan memutuskan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik dengan indikator: a. *Magnitude* mengacu kepada persepsi tugas yang dianggap sulit oleh individu; b. *Strength* terkait dengan kekuatan efikasi diri seseorang ketika menghadapi tuntutan tugas atau suatu permasalahan; c. *Generality* mengacu kepada taraf keyakinan dan kemampuan dalam menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya, dan d. Proses seleksi yaitu kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang di luar batas kemampuan mereka.

Goswarni, *et al* (2007) mengemukakan bahwa komitmen profesi disebut sebagai jalinan psikologis antara individu dan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut. Orang yang memiliki komitmen kerja tinggi sangat mengidentifikasi diri dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Cohen (2007) mengemukakan bahwa konsep Komitmen Profesi adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dengan profesinya dan mendukung nilai-nilainya. Luthans (2008) mengemukakan bahwa komitmen profesi adalah keinginan kuat untuk tetap bertahan pada profesi tertentu, yakin pada profesi, keinginan untuk berusaha keras sesuai tuntutan profesi, dan penerimaan nilai dan tujuan dari profesi. Sezgin dan Agar (2012) mengemukakan bahwa istilah pekerjaan, profesi, dan karier telah digunakan secara bergantian dalam literatur komitmen. Komitmen terhadap profesi dirumuskan sebagai kekuatan relatif seseorang dalam mengidentifikasi diri dan keterlibatan pada profesinya, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama profesi, dan keinginan untuk mempertahankan sebagai anggota profesinya. Blin, *et al*. (2011) mengemukakan bahwa komitmen profesi adalah persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntut oleh sistem nilai atau norma yang mengarahkannya untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Rahayu (2014) mengemukakan bahwa komitmen profesi mengacu pada kekuatan identifikasi seseorang pada profesinya. Komitmen tinggi bercirikan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuat-kuatnya atas nama profesi dan mempertahankan keanggotannya dalam profesi. Allen and Meyer (2010) mengemukakan bahwa komitmen profesi adalah tekanan normatif yang terinternalisasi untuk bertindak dengan cara yang memenuhi tujuan organisasi dan kepentingan. Trisnainingsih (2012) mengemukakan komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesi guru adalah tingkat loyalitas, keterlibatan dan identifikasi seseorang dalam melaksanakan tugas atas dasar keterampilan, keahlian, dan tanggung jawab pada profesi yang diembannya. Adapun dimensi-dimensi dan indikator-indikator dari Komitmen Profesi adalah a. Dimensi komitmen afektif pada profesi, yaitu ikatan emosional terhadap profesi, dengan indikator-indikator: 1) Identifikasi terhadap profesi; 2) Mengembangkan diri dalam profesi, dan 3) Partisipasi dalam kegiatan profesi. b. Dimensi komitmen normatif pada profesi, yaitu kekuatan perasaan memiliki kewajiban tetap menyandang profesi, dengan indikator-indikator: 1) Kesetiaan karena alasan moral, dan 2) Kewajiban yang harus dikonstruksikan kepada profesi, dan c. Dimensi komitmen kontinyu pada profesi, yaitu dengan indikator-indikator: 1) Perasaan rugi bila meninggalkan profesi, dan 2) Keyakinan tidak ada profesi pengganti lain.

## II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasi. Informasi hasil survei dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner untuk semua variabel baik variabel Kompetensi profesional guru (Y), Efikasi Diri (X1), dan Komitmen Profesi Guru (X2). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 398 orang guru PNS dari 38 Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multystage proporsional random sampling*, yaitu mengambil sampel secara acak terhadap jumlah populasi secara proporsional Arikunto (2008). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proporsional random sampling* yaitu cara pengumpulan data dengan mengambil populasi secara proporsional untuk dijadikan sampel. Sugiyono. (2015) Rumus yang digunakan untuk menentukan sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik dasar, analisis inferensial, dan analisis SITOREM (Setyaningsih, S. (2020).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hubungan antara efikasi diri dengan kompetensi profesional

Berdasarkan data diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 90,133, dan nilai  $F_{tabel}$  pada dk pembilang = 1 dan dk penyebut = 118 dengan  $\alpha=0,05$  adalah 3,92 dan  $\alpha=0,01$  adalah 6,84. Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $90,133 > 3,92$ ), sehingga dapat disimpulkan persamaan regresi antara variabel Efikasi diri dengan kompetensi profesional yaitu  $\hat{Y}=122,534+0,526X_1$  adalah sangat signifikan dan dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara efikasi diri

dengan kompetensi profesional. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 122,534 + 0,526X_1$  dapat digambarkan melalui diagram pencar/sebar yang menunjukkan kemungkinan hubungan (korelasi) antara pasangan dua macam variabel dan menunjukkan keeratan hubungan antara efikasi diri dengan kompetensi profesional yang sering diwujudkan sebagai koefisien korelasi. Diagram pencar dapat digunakan untuk mengecek apakah suatu variabel dapat digunakan untuk mengganti variabel yang lain. Hasil uji korelasi yang diperoleh antara efikasi diri dengan kompetensi profesional sebesar  $r_{y1} = 0,658$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,433 atau 43,3%, dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 9,493 dan  $t_{tabel(0,05)}$  sebesar 1,980 dan  $t_{tabel(0,01)}$  sebesar 2,617, sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antara efikasi diri dengan kompetensi profesional sebesar 0,658 ini sangat signifikan. Berdasarkan perhitungan ini, dapat dikatakan bahwa untuk Hipotesis penelitian pertama, Hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara efikasi diri dengan kompetensi profesional, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Kompetensi Profesional di kalangan Guru PNS di SDN se-Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor, maka akan semakin baik Efikasi Diri dan sebaliknya semakin kurang Kompetensi Profesional maka akan semakin kurang pula Efikasi Diri. Hasil analisis data mengenai hubungan antara efikasi diri dengan kompetensi profesional SDN se-Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor diperoleh nilai korelasi  $r_{y1} = 0,658$ . Hal ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah positif dan termasuk dalam kategori "Kuat" karena berada di antara nilai  $0,600 - 0,799$  (Kuat). Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan yang terjadi maka digunakan uji  $t$  dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 9,493 dan besar  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $n - 2$  atau  $120 - 2 = 118$  sebesar 1,980, sehingga diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  atau  $9,493 > 1,980$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara efikasi diri dengan kompetensi profesional. Hasil perhitungan kontribusi variabel Kompetensi Profesional terhadap Efikasi Diri diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 43,3%, yang menerangkan bahwa variabel Kompetensi Profesional memberikan kontribusi (sumbangsih) sebesar 43,3% terhadap variabel Efikasi Diri dan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi sederhana antara efikasi diri dengan kompetensi profesional diperoleh  $\hat{Y} = 122,534 + 0,526X_1$  yang diperoleh dari hasil uji regresi sederhana. Hubungan fungsional tersebut mengisyaratkan bahwa diperoleh konstanta sebesar 122,534 yang menyatakan bahwa jika Kompetensi Profesional tidak ada, maka nilai Efikasi Diri sebesar 122,534. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b = 0,526$  menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan nilai positif satu satuan Kompetensi Profesional maka akan meningkatkan Efikasi Diri sebesar 0,526. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Profesional dapat memprediksi nilai dari Efikasi Diri. Hal di atas didukung pernyataan Bandura (2006) yang menyatakan bahwa peningkatan Kompetensi Profesional dalam mewujudkan profesionalisme Efikasi Diri guru pada era revolusi industri 4.0 merupakan salah satu upaya dalam mengatasi permasalahan yang ada pada bidang pendidikan saat ini, terutama dalam hal kompetensi guru. Dalam hal ini penelitian dilakukan untuk mengetahui pentingnya pendidik menguasai Kompetensi Profesional untuk menghadapi pendidikan pada era revolusi industri 4.0 agar dapat melakukan tugasnya sebagai guru secara profesional. Untuk itu, pendidik harus dapat memahami tentang pendidikan pada era revolusi industri 4.0, kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, Kompetensi Profesional bagi pendidik, dan Efikasi Diri pendidik secara profesional. Dengan demikian, pendidik memiliki kompetensi Profesional dengan baik dan dapat melakukan tugasnya secara maksimal dan profesional, serta siap menghadapi pendidikan pada era revolusi industri 4.0. Untuk mewujudkan dan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam bidang pendidikan diperlukan juga adanya kesadaran diri dari guru sendiri untuk dapat mengembangkan kompetensi dirinya yang sesuai dengan kebutuhan pada era saat ini, adapun dukungan dari sekolah untuk pengadaan pelatihan Kompetensi Profesional dan menyesuaikan dengan kebutuhan guru agar dapat menghadapi berbagai tantangan yang ada pada era revolusi industri 4.0, dan adanya kebijakan sekolah yang tepat dalam penerapan penggunaan teknologi dan informasi, serta pemerintah dengan menyediakan fasilitas pendukung untuk pengembangan kompetensi Profesional guru. Dari uraian di atas maka diketahui bahwa Kompetensi Profesional berhubungan positif dan sangat signifikan dengan Efikasi Diri, dimana semakin baik Kompetensi Profesional yang dimiliki guru, maka semakin baik Efikasi Diri dan sebaliknya semakin rendah Kompetensi Profesional yang dimiliki guru maka semakin rendah pula Efikasi Diri.

## 2. Hubungan antara Komitmen profesi dengan kompetensi profesional

Berdasarkan data diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 98,555, dan nilai  $F_{tabel}$  pada dk pembilang = 1 dan dk penyebut = 118 dengan  $\alpha = 0,05$  adalah 3,92 dan  $\alpha = 0,01$  adalah 6,84. Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $98,555 > 3,92$ ), sehingga dapat disimpulkan persamaan regresi antara variabel Komitmen Profesi dengan Kompetensi Profesional yaitu  $\hat{Y} = 104,575 + 0,220X_2$  adalah sangat signifikan dan dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara Komitmen Profesi dengan Kompetensi Profesional. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 104,575 + 0,220X_2$  dapat digambarkan melalui diagram pencar/sebar yang menunjukkan kemungkinan hubungan (korelasi) antara pasangan dua macam variabel dan menunjukkan keeratan hubungan antara Komitmen Profesi dengan Kompetensi Profesional yang sering diwujudkan sebagai koefisien korelasi. Hasil uji korelasi yang diperoleh antara Komitmen Profesi dengan Kompetensi Profesional sebesar  $r_{y2} = 0,675$  dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,455 atau 45,5%, dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 9,928 dan  $t_{tabel(0,05)}$  sebesar 1,980 dan  $t_{tabel(0,01)}$  sebesar 2,617. Dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Komitmen Profesi dengan Kompetensi Profesional sangat signifikan. Dari hasil perhitungan di atas dapat dikatakan bahwa untuk uji hipotesis kedua penelitian ini, Hipotesis Nol ( $H_0$ ) ditolak, dan Hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Komitmen Profesi dengan Kompetensi Profesional, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi Komitmen Profesi pada guru di lingkungan SDN se-Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor maka akan semakin baik Kompetensi Profesional dan sebaliknya semakin rendah Komitmen Profesi maka akan semakin kurang pula Kompetensi Profesional. Dari hasil pengolahan dan analisis data untuk hubungan antara Komitmen Profesi dengan Kompetensi Profesional SDN se-Kecamatan Bogor

Selatan Kota Bogor diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r_{y2}=0,675$ . Hal ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah positif dan termasuk dalam kategori “Kuat” karena berada di antara nilai 0,600 – 0,799 (Kuat). Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan yang terjadi maka digunakan uji t dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 9,928 dan besar  $t_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$  dan  $n-2$  atau  $120-2 = 118$  sebesar 1,980, sehingga diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  atau  $9,928 > 1,980$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara Komitmen Profesi dengan Kompetensi Profesional. Hasil perhitungan kontribusi variabel Komitmen Profesi terhadap Kompetensi Profesional diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 45,5%, yang menerangkan bahwa variabel Komitmen Profesi memberikan kontribusi (sumbangsih) sebesar 45,5% terhadap variabel Kompetensi Profesional dan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi sederhana antara Komitmen Profesi dengan Kompetensi Profesional diperoleh  $\hat{Y} = 104,575 + 0,220X_2$  yang diperoleh dari hasil uji regresi sederhana. Hubungan fungsional tersebut mengisyaratkan bahwa diperoleh konstanta sebesar 104,575 yang menyatakan bahwa jika Komitmen Profesi tidak ada, maka nilai Kompetensi Profesional sebesar 104,575. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b=0,220$  menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan nilai positif satu satuan Komitmen Profesi maka akan meningkatkan Kompetensi Profesional sebesar 0,220. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Profesi dapat memprediksi nilai dari Kompetensi Profesional. Komitmen bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad mengabdikan kepada organisasi. Komitmen guru berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik yang siap membantu. Guru yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja, sehingga guru yang memiliki komitmen tinggi akan menghasilkan kompetensi yang tinggi, dan juga sebaliknya. Dari variabel komitmen profesi yaitu tentang indikator komitmen afektif pada profesi yang didasarkan pada aspek mengembangkan diri dalam profesi dapat memberikan peningkatan terhadap kemampuan guru dalam mengembangkan program pembelajaran sehingga secara langsung dapat meningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran. Dari uraian di atas maka diketahui bahwa Komitmen Profesi berhubungan positif dan sangat signifikan dengan Kompetensi Profesional, dimana semakin tinggi Komitmen Profesi guru, maka semakin baik pula Kompetensi Profesional dan sebaliknya semakin rendah Komitmen Profesi guru maka semakin rendah Kompetensi Profesional.

### 3. Hubungan efikasi diri dan komitmen profesi secara bersama-sama dengan kompetensi profesional

Dari data di atas dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara Efikasi diri dan komitmen profesi secara bersama-sama dengan kompetensi profesional yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,756 dan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 77,921 dengan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha(0,05)=3,92$  dan  $\alpha(0,01)=6,84$ , sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Kompetensi Profesional dan Komitmen Profesi, maka akan semakin baik pula Efikasi Diri. Dari hasil temuan perhitungan data penelitian antara variabel Kompetensi Profesional dan Komitmen profesi dengan kompetensi profesional, maka dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  (Hipotesis Penelitian) yaitu terdapat hubungan positif antara Efikasi diri dan komitmen profesi secara bersama-sama dengan kompetensi profesional diterima, dan menolak  $H_0$  (Hipotesis Nihil) yaitu tidak terdapat hubungan positif antara Kompetensi Profesional dan Komitmen profesi dengan kompetensi profesional. Kontribusi yang diberikan variabel Kompetensi Profesional dan Komitmen Profesi terhadap Efikasi Diri dapat diketahui dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) dengan nilai yang diperoleh sebesar  $(0,756)^2=0,571 \times 100=57,1\%$ . Artinya Kompetensi Profesional dan Komitmen Profesi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 57,1% terhadap Efikasi Diri dan 42,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dan diamati dalam penelitian seperti variabel ketersediaan fasilitas sekolah, kualifikasi pendidikan guru, penghargaan dari sekolah, ketersediaan dana sekolah, dan lingkungan kerja. Dari hasil pengolahan dan analisis data untuk hubungan antara Efikasi diri dan komitmen profesi secara bersama-sama dengan kompetensi profesional Guru SDN se-Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r_{y12}=0,756$ . Hal ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara Efikasi diri dan komitmen profesi secara bersama-sama dengan kompetensi profesional adalah positif dan termasuk dalam kategori “Kuat” karena berada di antara nilai 0,600 – 0,799 (Kuat). Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan yang terjadi maka digunakan uji F dengan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 77,921, dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,92 pada  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{tabel}$  sebesar 6,84 pada  $\alpha = 0,01$ . Ternyata bahwa nilai  $F_{hitung} = 77,921 > F_{tabel}$  ( $F_{tabel} = 3,92$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{tabel} = 6,84$  pada  $\alpha = 0,01$ ), Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara Kompetensi Profesional dan Komitmen profesi dengan kompetensi profesional. Hasil perhitungan kontribusi variabel Kompetensi Profesional dan Komitmen Profesi terhadap Efikasi Diri diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 57,1%, yang menerangkan bahwa variabel Kompetensi Profesional dan Komitmen Profesi memberikan kontribusi (sumbangsih) secara bersama-sama sebesar 57,1% terhadap variabel Efikasi Diri dan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi berganda antara Kompetensi Profesional dan Komitmen profesi dengan kompetensi profesional diperoleh  $\hat{Y} = 106,561 + 0,328X_1 + 0,146X_2$  yang diperoleh dari hasil uji regresi berganda. Hubungan fungsional tersebut mengisyaratkan bahwa diperoleh konstanta sebesar 106,561 yang menyatakan bahwa jika Kompetensi Profesional dan Komitmen Profesi tidak ada, maka nilai Efikasi Diri sebesar 106,561. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1=0,328$  menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan nilai positif satu satuan Kompetensi Profesional akan meningkatkan Efikasi Diri sebesar 0,328 dan koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2=0,146$  menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan nilai positif satu satuan Komitmen Profesi maka akan meningkatkan Efikasi Diri sebesar 0,146. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi Profesional dan Komitmen Profesi secara bersama-sama dapat memprediksi nilai dari Efikasi Diri. Efikasi diri adalah suatu keyakinan individu bahwa dirinya mampu mengelola dan memutuskan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik dengan

indikator: a. Magnitude mengacu kepada persepsi tugas yang dianggap sulit oleh individu; b. Strength terkait dengan kekuatan efikasi diri seseorang ketika menghadapi tuntutan tugas atau suatu permasalahan; c. Generality mengacu kepada taraf keyakinan dan kemampuan dalam menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya, dan d. Proses seleksi yaitu kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang di luar batas kemampuan mereka. Komitmen profesi guru adalah tingkat loyalitas, keterlibatan dan identifikasi seseorang dalam melaksanakan tugas atas dasar keterampilan, keahlian, dan tanggung jawab pada profesi yang diembannya. Adapun dimensi-dimensi dan indikator-indikator dari Komitmen Profesi adalah a. Dimensi komitmen afektif pada profesi, yaitu ikatan emosional terhadap profesi, dengan indikator-indikator: 1) Identifikasi terhadap profesi; 2) Mengembangkan diri dalam profesi, dan 3) Partisipasi dalam kegiatan profesi. b. Dimensi komitmen normatif pada profesi, yaitu kekuatan perasaan memiliki kewajiban tetap menyanggah profesi, dengan indikator-indikator: 1) Kesetiaan karena alasan moral, dan 2) Kewajiban yang harus dikonstruksikan kepada profesi, dan c. Dimensi komitmen kontinyu pada profesi, yaitu dengan indikator-indikator: 1) Perasaan rugi bila meninggalkan profesi, dan 2) Keyakinan tidak ada profesi pengganti lain. Kompetensi profesional guru adalah kemampuan guru untuk mengelola pembelajaran, pengembangan kurikulum, metode pengajaran serta teknik evaluasi sehingga menunjukkan tingkat kualitas dari individu tersebut dalam mencapai tujuan pendidikan. Adapun indikatornya adalah 1) Merancang program pembelajaran, 2) Merencanakan program pembelajaran, 3) Mengembangkan program pembelajaran, 4) Mengelola pelaksanaan program pembelajaran, 5) Menilai proses dan hasil pembelajaran dan 6) Menganalisis faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. Dari variabel efikasi diri tentang indikator yaitu Magnitude mengacu kepada persepsi tugas yang dianggap sulit oleh individu dan variabel komitmen profesi yaitu tentang indikator komitmen normatif pada profesi berbentuk kesetiaan karena alasan moral berhubungan dengan peningkatan guru dalam hal menganalisis faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. Profesionalisme merupakan suatu kemampuan dari diri seseorang untuk mencapai suatu prestasi, sehingga akan bekerja dengan semaksimal mungkin agar tujuan yang dicita-citakannya dapat tercapai. Sedangkan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif dapat tercapai. Hal yang dapat mendukung kinerja pegawai tersebut adalah profesionalisme dan komitmen organisasi. Dengan profesionalisme yang tinggi dan disertai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kompetensi. Dari uraian di atas maka diketahui bahwa Kompetensi Profesional dan Komitmen Profesi berhubungan positif dan sangat signifikan dengan Efikasi Diri, dimana semakin baik Kompetensi Profesional dan Komitmen Profesi guru, maka semakin baik pula Efikasi Diri dan sebaliknya semakin rendah Kompetensi Profesional dan Komitmen Profesi guru maka semakin rendah Efikasi Diri.

#### 4. Korelasi Partial

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai  $r_{y1-2}$  diperoleh nilai sebesar 0,462. dengan nilai uji-t sebesar 9,493 dengan  $t_{tabel} \alpha=0,05$  sebesar 1,980, sehingga dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $9,493 > 1,980$ ), hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi parsial  $r_{y1-2}$  sebesar 0,462 adalah sangat signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap Kompetensi Profesional. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai  $r_{y2-1}$  diperoleh sebesar 0,494. dengan nilai uji-t sebesar 9,928 dengan  $t_{tabel} \alpha=0,05$  sebesar 1,980, sehingga dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $9,928 > 1,980$ ), hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi parsial  $r_{y2-1}$  sebesar 0,494 adalah sangat signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesi memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap Kompetensi Profesional.

#### IV. SIMPULAN

Penelitian ini mendapatkan tiga kesimpulan. Pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan dengan kekuatan hubungan yang cukup kuat ( $r_{y1} = 0,658$ ) antara Efikasi diri dengan kompetensi profesional Guru. Nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y1}$ ) sebesar 0,433. Kedua, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan dengan kekuatan hubungan yang kuat ( $r_{y2} = 0,675$ ) antara Komitmen profesi dengan kompetensi profesional guru. Nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y2}$ ) sebesar 0,756. Ketiga, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan dengan kekuatan hubungan yang kuat ( $r_{y12} = 0,756$ ) antara Efikasi diri dan komitmen profesi secara bersama-sama dengan kompetensi profesional Guru. Nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y12}$ ) sebesar 0,571

#### V. REFERENSI

- Allen, N. J and Meyer, J.P. (2010). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- Alma, Buchari. (2016). *Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta.
- Ametembun, N.A. (2011). *Guru dan Administrasi Sekolah*, Bandung: FIP UPI Bandung.
- Arikunto, S. (2008). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bandura, A. & Edwin. A. (2006). *Negative Self-efficacy and Goal Effects Revisited*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No.1, 87-99.

- Baron, R.A dan Byrne. (2011). *Sosial Psychology: Understanding Human Interaction*. USA: Allyn & Bacon.
- Bline, Dennis, Duchon, Meixner, Wilda F, (2011). *The Measurement of Organizational and Professional Commitment; An Examination of the Psychometric Properties of Two Commonly Used Instruments*, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 3; 1-11.
- Cohen, Aaron. (2007). *Dynamics Between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Market*, Institute Technik und bildung (ITB), Universitat Bremen, Forschungsberichte Vol. 26 March.
- Elizabeth Patras, Y., Horiah, S., Saeful Zen, D., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kemandirian Belajar Siswa. *Edum Journal*, 4(2), 69–75. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v4i2.99>
- Goswami, Sanghamitra, Mary Mathew and NK Chadha. (2007). *Different in Occupational Commitment amongst Scientists in Indian Defence, Academic, and Commercial R&D Organizational*. *Vikalpa Journal*, Volume 32, No 4, October – December.
- Hardhienata, S., Suchyadi, Y., & Wulandari, D. (2021). Strengthening Technological Literacy in Junior High School Teachers in the Industrial Revolution Era 4.0. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 5(3), 330–335. <https://doi.org/10.33751/jhss.v5i3.4220>
- Hardhienata, S. (2017). “The Development of Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management”. *IOP Conference Series: Material Science and Engineering*, Vol. 166 (doi: 10.1088/1757-899X/166/1/2007).
- Hinkle. D.E., Wiersma, W & Jurs, S.G. (2014). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. New Jersey: Houghton Mifflin Company. *International Online Journal Of Educational Sciences*, 2011, 3 (2) pp.411-423.
- J. Feist, and G.J Feist. (2008). *Theories of Personality*, Fourth Edition, Boston: Mcgraw-Hill Companies Inc.
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, Jakarta:Gunung Agung.
- Pervin, L.A., Cervone, D., John, O.P. (2007). *Personality: Theory and Research*. New Jersey: Wiley.
- Patras, Y. E., Hidayat, R., & Billah, M. A. (2021). Contribution And Priority Action Of The Self-Efficacy And Organizational Climate To Improve Innovative Work Behavior. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 5(2), 157. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v5i2.2941>
- Rahayu, Ade. (2014). Pengaruh Tekanan Ketaatan Pada Etika Profesional Dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Audit Pemerintahan (*Studi Empiris pada BPKP RI Perwakilan Sumatera Barat*). *Jurnal Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.
- Schwartz. S.H, (2004). *Basic Human Value: Theory, Methods, and Applications*, Jerusalem: The Hebrew University of Jerusalem.
- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021a). Classroom Management In Improving School Learning Processes In The Cluster 2 Teacher Working Group In North Bogor City. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 05(01), 99–104.
- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021b). Implementation of Principal Academic Supervision To Improve Teacher Performance in North Bogor. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 5(2), 179–183. <https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3909>
- Setyaningsih, S. (2020). *Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur ( Path Analysis ) & Metode Sitorem*.
- Suchyadi, Y., Mirawati, M., Anjaswuri, F., & Destiana, D. (2022). Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Menejemen Pendidikan*, 10(1), 067–071. <https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.6155>
- Suchyadi, Y., & Nurjanah. (2022). Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah. *Jurnal Menejemen Pendidikan*, 10(02), 125–130. [10.33751/jmp.v10i2.6103](https://doi.org/10.33751/jmp.v10i2.6103)
- Suharyati, H., Laihah, H., & Suchyadi, Y. (2019). Development of Teacher Creativity Models to Improve Teacher’s Pedagogic Competency in the Educational Era 4.0. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. *Www.Ijicc.Net*, 5(6), 919–929. [www.ijicc.net](http://www.ijicc.net)
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sezgin, Murat and Celal Cahit Agar. (2012). Impact of Affect Organizational and Occupational Commitment on Job Satisfaction: PR Specialists in Metropolitan Municipalities. *International Journal of Business and Commerce Vol.2 No.2 Oct*.
- Trisnangsih, Sri. (2012). Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor; Motivasi sebagai Variabel Intervening, *Studi*

Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6; 199-216.

Usman, Moh. Uzer. (2003). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Karya.

Woolfolk, Anita. (2009). *Educational Psychology: Active Learning Edition*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Zimmerman, B.J. (2010). *Self-efficacy: An Essential Motive to Learn*. *Contemporary Educational Psychology*, 25, pp.82-91.