

The influence of Job Satisfaction and Self-Efficacy on Classroom Management Mediated Teacher Commitment on State Junior High School Teachers of Sub Rayon 09 Semarang City

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Pengelolaan Kelas Dimediasi Komitmen Guru pada Guru SMP Negeri Sub Rayon 09 Kota Semarang

Sukismo^{1*}, Mohammad Fauzan²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

sukismo0078@mhs.unisbank.ac.id¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to test and analyze (1) the effect of teacher job satisfaction on teacher commitment; (2) the influence of teachers' self-efficacy on teacher commitment; (3) the influence of teacher commitment on classroom management; (4) the effect of teachers' job satisfaction on classroom management; (5) the influence of teacher efficacy on classroom management; (6) teacher commitment mediates the influence of teacher job satisfaction on classroom management and (7) teacher commitment mediates the influence of self-efficacy on classroom management. This type of research is explanatory. A sample of 111 teachers of State Junior High School sub rayon 09 in Semarang City. Data collection uses a questionnaire using a google form, which is then sent to each respondent. Data analysis uses multiple linear regression and then a mediation test is carried out using the Sobel test. For the purpose of analysis, instrument tests are carried out; model test and hypothesis test with the help of SPSS software. . The findings of the study are as follows: (1) job satisfaction has a positive effect on teacher commitment. (2) Teachers' self-efficacy has a positive effect on teachers' commitment. (3) Teachers' commitment has a positive effect on classroom management (4) teachers' job satisfaction has a positive effect on classroom management (5) teachers' self-efficacy has a positive effect on classroom management (6) teachers' commitment mediates the influence of teachers' job satisfaction on classroom management, (7) teachers' commitment mediates the influence of teachers' self-efficacy on classroom management in teachers of Sub Rayon 09 State Junior High School Semarang City. The implications of the results of this study show how important it is for school principals to build a school environment that can encourage teachers to increase job satisfaction, teacher self-efficacy, and build teacher commitment so that teachers are able to carry out effective classroom management that has an impact on improving the quality of learning.

Keywords: *teacher job satisfaction; teacher self-efficacy; teacher commitment; classroom management*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis (1) pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru; (2) pengaruh efikasi diri guru terhadap komitmen guru; (3) pengaruh komitmen guru terhadap pengelolaan kelas; (4) pengaruh kepuasan kerja guru terhadap pengelolaan kelas; (5) pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas; (6) komitmen guru memediasi pengaruh kepuasan kerja guru terhadap pengelolaan kelas dan (7) komitmen guru memediasi pengaruh efikasi diri terhadap dan pengelolaan kelas. Jenis penelitian ini adalah eksplanatif. Sampel sebanyak 111 guru SMP Negeri sub rayon 09 di Kota Semarang . Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan google form, yang kemudian dikirimkan kepada masing masing responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan selanjutnya dilakukan uji mediasi dengan menggunakan uji Sobel. Untuk kepentingan analisis dilakukan uji instrumen; uji model dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS. Hasil Temuan penelitian sebagai berikut (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen guru. (2) efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen guru. (3) Komitmen guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas (4) kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas (5) efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas (6) komitmen guru memediasi pengaruh kepuasan kerja guru terhadap pengelolaan kelas, (7) komitmen guru memediasi pengaruh efikasi diri guru terhadap pengelolaan kelas pada Guru SMP Negeri Sub Rayon 09 Kota Semarang. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya kepala sekolah membangun lingkungan sekolah yang dapat mendorong guru dapat meningkatkan kepuasan kerja, efikasi diri guru, dan terbangunnya komitmen guru sehingga guru mampu melakukan pengelolaan kelas yang efektif yang berdampak terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Efikasi Diri, Pengelolaan Kelas, Komitmen Guru

1. Pendahuluan

Guru adalah tenaga pendidik profesional yang memiliki peran utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di tingkat pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah di jalur pendidikan formal (pasal 1: 1 UU Nomor 14 Tahun 2005). Guru sebagai tenaga profesional, bertugas mendukung pelaksanaan sistem pendidikan nasional serta pencapaian tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Peran guru dalam proses belajar mengajar sebagai pengajar, manajer kelas, supervisor, motivator, konsuler, eksplorator (Jainiyah, 2023). Guru sebagai pengajar berperan sebagai fasilitator untuk dapat membangkitkan semua energi yang telah dimiliki peserta didik untuk dapat mendapatkan pengetahuan dari berbagai sumber. Sebagai pembimbing, guru membimbing peserta didik untuk dapat mengoptimalkan karakter yang dibawa semenjak lahir sehingga akan tercipta suatu perilaku yang sejalan dengan kaidah-kaidah yang berasal dari manusia maupun dari Tuhan. Sebagai pelatih, guru dapat membangkitkan semua potensi yang dimiliki oleh peserta didik agar mencapai keterampilan yang telah dimiliki dari orang tua.

Guru sebagai pengajar bertujuan untuk menciptakan proses pembelajaran yang optimal bagi peserta didik. Dalam Kurikulum Merdeka (kurikulum nasional) yang dicanangkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Ristek, dan Teknologi Nomor 12 Tahun 2024 tentang kurikulum di tingkat pendidikan pendidikan menengah, dijelaskan bahwa Kurikulum Merdeka mengedepankan pengembangan karakter, fleksibilitas, dan fokus pada materi esensial. Prinsip ini akan terlaksana dengan baik jika guru mampu menciptakan lingkungan kelas yang ideal. Salah satu indikator kelas yang ideal adalah kenyamanan peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran, sehingga tujuan dari Kurikulum Merdeka dapat tercapai. Oleh karena itu, pengelolaan kelas memiliki peran penting dalam keberhasilan pembelajaran.

Salah satu kunci keberhasilan pembelajaran adalah pengelolaan kelas oleh guru. Pengelolaan kelas yang efektif dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, efikasi diri, dan komitmen guru. Kepuasan kerja yang tinggi membuat guru lebih antusias dalam menjalankan tugasnya, menciptakan suasana belajar yang positif, dan mengurangi kemungkinan munculnya stres yang dapat mengganggu proses pengajaran. Menurut Murwaningsih, T (2022) kepuasan kerja menjadi faktor-faktor yang dekat dengan hasil yang akan dimaksimalkan oleh guru. Guru dalam menjalankan tugas, ketika dilandasi dengan keikhlasan maka berbagai rintangan akan dihadapi dengan senang hati. Sesulit apapun rintangan akan membuat guru menemukan berbagai cara untuk menyelesaikan rintangan tersebut. Seorang guru dalam menghadapi rintangan atau kelemahan menjadikan kelebihan membuat guru tersebut akan mendapatkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadikan pemicu guru untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Efikasi diri guru mengacu pada kemampuannya dalam mengelola kelas. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi, memiliki kecenderungan untuk berinovasi dan menggunakan pendekatan yang efektif dalam menghadapi situasi yang kompleks di ruang kelas. Efikasi diri guru merupakan salah satu jenis dari efikasi diri yang didasarkan pada teori kognitif sosial Bandura. Menurut Downes *et al.*, (2021) efikasi diri menekankan perhatiannya dalam menggambarkan bagaimana seseorang bertindak, merefleksikan, dan merespons dalam menghadapi kondisi yang sulit dan penuh tekanan. Efikasi diri guru mengacu pada keyakinan atas kemampuan merencanakan, mengatur, dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Skaalvik, 2007). Efikasi guru yang tinggi dapat

mengelola proses mengajar dan belajar di kelas secara efektif (Dhurba Shah, 2023). Selanjutnya guru yang memiliki komitmen yang kuat membuat guru lebih bertanggung jawab dan berdedikasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kombinasi dari ketiga faktor ini menghasilkan pengelolaan kelas yang tertib dan teratur, dan efektif yakni mampu memotivasi siswa untuk mencapai prestasi yang optimal. Menurut Damianus, (2017) komitmen guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru .

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru; (2) pengaruh efikasi diri guru terhadap komitmen guru; (3) pengaruh komitmen guru terhadap pengelolaan kelas; (4) pengaruh kepuasan kerja guru terhadap pengelolaan kelas; (5) pengaruh efikasi guru terhadap pengelolaan kelas; (6) komitmen guru memediasi pengaruh kepuasan kerja guru terhadap pengelolaan kelas dan (7) Komitmen guru memediasi pengaruh efikasi diri terhadap dan pengelolaan kelas.

2. Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Evans (1997), kepuasan kerja menggambarkan sebagai keadaan pikiran yang ditentukan oleh sejauh mana individu memandang kebutuhan terkait pekerjaannya harus dipenuhi". Selanjutnya Evan (1997) terdapat dua komponen utama dalam Kepuasan kerja guru yakni kenyamanan kerja dan pemenuhan pekerjaan. kenyamanan kerja mengacu pada seberapa memuaskan kondisi dan keadaan pekerjaan bagi seseorang, pemenuhan pekerjaan mengacu pada tingkat kepuasan seseorang dengan pencapaian pribadi dalam aspek pekerjaan (Evans, 1997).

Toropova, A. (2021) mengutip pendapat beberapa pakar menegaskan memiliki banyak implikasi penting dan luas dari Kepuasan kerja guru yakni berkontribusi pada kesejahteraan guru; Guru yang puas menawarkan kualitas pengajaran yang lebih tinggi dan dukungan pembelajaran yang lebih baik bagi siswa mereka; guru menunjukkan komitmen kerja yang lebih kuat dan kurang rentan untuk meninggalkan profesinya. Pirls (2016) menekankan bahwa Guru yang puas dengan profesi dan kondisi kerja di sekolah mereka lebih termotivasi untuk mengajar dan mempersiapkan pengajarannya. Guru yang puas lebih memungkinkan untuk tetap berada di ruang kelas. Selanjutnya Pirls (2016) menumbuhkan kepuasan kerja guru melalui lingkungan kerja yang menguntungkan, penting dalam mempertahankan guru yang berkualitas di kelas. Kolaborasi dan dukungan, serta faktor sosial lainnya seperti budaya sekolah yang positif dan kepemimpinan kepala sekolah yang kuat dapat menjadi factor penting untuk menumbuhkan kepuasan kerja guru dan mempertahankan guru.

Efikasi Diri Guru (*Teacher Self-Efficacy*)

Friedman (2002) efikasi diri guru adalah persepsi atas kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas profesional dan mengelola proses pembelajaran dan pendidikan di ruang kelas . Efikasi diri guru mengacu pada keyakinan guru atas kemampuannya untuk mencapai keberhasilan sesuai yang diinginkan dalam keterlibatan pembelajaran siswa, bahkan dengan siswa yang sulit atau tidak termotivasi (Tschannen-Moran dan Hoy, 2001). Dengan demikian efikasi diri guru menekankan pada penilaian diri untuk mengukur kemampuan atau kompetensi dirinya dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Efikasi diri guru dikaitkan dengan banyak hasil positif bagi guru dan siswa. Bandura dalam Eden (2016) mengusulkan empat sumber efikasi diri: pengalaman penguasaan, pengalaman perwakilan, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis dan afektif

Komitmen Guru

Komitmen Guru adalah ikatan psikologis guru yang kuat terhadap sekolah, siswa, dan pembelajaran dan profesi (Thien, L.M., *et al*., 2014). Selanjutnya menurut Thien, L.M (2014) komitmen guru memiliki 4 dimensi yaitu (1) Komitmen kepada sekolah, (2) Komitmen pada Siswa, (3) Komitmen kepada Pekerjaan (Mengajar) (4) Komitmen pada Profesi.

Wujud Komitmen guru terhadap sekolah, terlihat pengaruhnya pada efektivitas sekolah, kepuasan guru, dan retensi guru, kinerja kerja, kemampuan berinovasi dan mengintegrasikan ide-ide baru ke dalam praktik dan keberhasilan pendidikan dan sekolah di masa depan. Komitmen guru pada siswa, terlihat pengaruhnya prestasi dan sikap siswa terhadap sekolah. Komitmen guru pada pekerjaan (pembelajaran) terlihat Komitmen dalam melaksanakan tugasnya memiliki perasaan yang lebih positif terhadap pekerjaan tercermin melalui kesediaan guru untuk mengerahkan upaya mereka dalam memberikan pengajaran yang efektif, untuk menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam mengajar materi pelajaran, dan kesediaan untuk mencurahkan waktu ekstra kepada siswa. Komitmen guru pada profesi terlihat dari keterikatan afektif pada profesi atau pekerjaan, yang merasa puas menjadi seorang guru sehingga dapat mengembangkan keterampilan dan hubungan yang dibutuhkan untuk memiliki karir yang sukses.

Menurut Reyes (dalam Thien, LM, *et al* 1989) mengidentifikasi karakter guru yang berkomitmen berkecenderungan (a) lebih pekerja keras; (b) mencurahkan lebih banyak waktu untuk kegiatan ekstrakurikuler untuk mencapai tujuan organisasi; (c) mengungguli; (d) memengaruhi prestasi siswa; (e) percaya dan bertindak berdasarkan tujuan sekolah; (f) untuk mengerahkan lebih banyak upaya di luar kepentingan pribadi; dan (g) berniat untuk tetap menjadi anggota sistem sekolah. Guru yang berkomitmen menginvestasikan waktu dan energinya untuk peningkatan kinerja kerja, peduli dan bergairah, antusias mempelajari hal-hal baru dan ikut mempromosikan sekolah tempat dia bekerja.

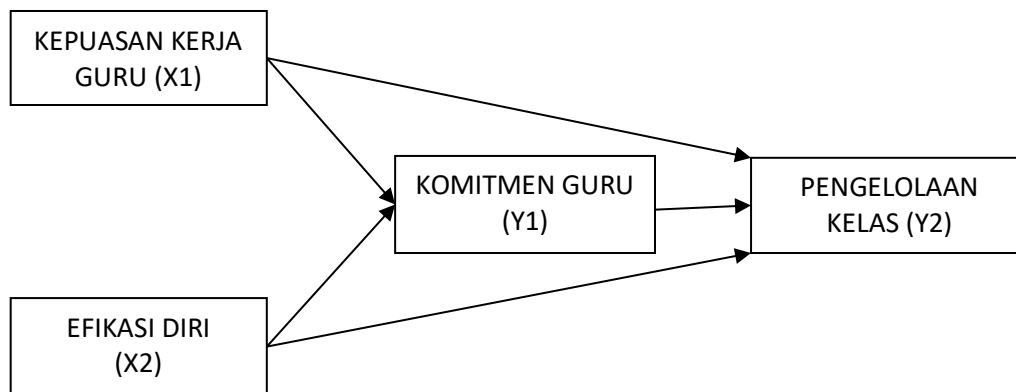
Pengelolaan Kelas

Pengelolaan Kelas adalah istilah yang digunakan oleh guru untuk menggambarkan proses memastikan bahwa pelajaran di kelas berjalan lancar meskipun ada perilaku mengganggu oleh siswa. Guru dan anak didik harus berkomunikasi dan berinteraksi agar terjadi proses pembelajaran yang efektif, sehingga kebutuhan peserta didik yang bervariasi terpenuhi (Eden, F.P, 2016). Pengelolaan kelas adalah serangkaian tindakan yang diambil guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang saling interaktif antara guru dan siswa yang efektif dan produktif. Pengelolaan kelas merupakan usaha seorang guru untuk menata ekosistem dalam kelas yang dimulai dari perencanaan kurikulum, penataan prosedur, pengaturan lingkungan kelas, pemantauan kemajuan peserta didik, dan penerapan manajemen atas masalah yang akan timbul selama pembelajaran (Lemlech, J.K, 1988).

Tujuan pengelolaan kelas mencakup beberapa hal berikut: Pertama, menciptakan suasana dan kondisi kelas, baik dari aspek lingkungan belajar maupun kelompok belajar, yang memungkinkan siswa untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Kedua, mengatasi hambatan yang bisa mengganggu kelancaran pembelajaran yang alami. Ketiga, mengatur dan menyediakan fasilitas belajar yang mendukung serta menyesuaikan dengan lingkungan sosial, emosional, dan mental siswa dalam kelas. Keempat, mengarahkan perkembangan siswa sesuai dengan latar belakang sosial, ekonomi, budaya, dan karakteristik pribadinya (Bunayar, 2021). Keberhasilan pengelolaan kelas tergantung hasil interaksi guru dan siswa, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan belajar.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Komitmen Guru adalah ikatan psikologis guru yang kuat terhadap sekolah, siswa, dan pembelajaran dan profesi (Thien, L.M., *et al.*, 2014). Guru yang memiliki komitmen memiliki i karakter pekerja keras; (b) mencurahkan banyak waktu untuk terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dan mendorong siswa berprestasi dan mencintai pekerjaan mengajar dan profesinya sehingga mempengaruhi terhadap pengelolaan kelas yang lebih baik yakni proses pembelajaran di kelas berjalan lancar, interaksi Guru dan siswa serta sehingga kebutuhan peserta didik yang bervariasi terpenuhi. Komitmen guru dipengaruhi tingkat kepuasan kerja dan efikasi guru. Oleh karena itu dalam model penelitian ini variabel Komitmen kerja diposikan sebagai variabel mediasi.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut:

- H1** : Kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap komitmen guru pada Guru SMP Negeri Sub Rayon 09 Kota Semarang
- H2** : Efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen guru pada Guru SMP Negeri Sub Rayon 09 Kota Semarang
- H3** : Komitmen guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas pada Guru SMP Negeri Sub Rayon 09 Kota Semarang
- H4** : Kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas pada Guru SMP Negeri Sub Rayon 09 Kota Semarang
- H5** : Efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas pada Guru SMP Negeri Sub Rayon 09 Kota Semarang
- H6** : Komitmen guru memediasi pengaruh kepuasan kerja guru terhadap pengelolaan kelas pada Guru SMP Negeri Sub Rayon 09 Kota Semarang
- H7** : Komitmen guru memediasi pengaruh efiaki diri guru terhadap pengelolaan kelas pada Guru SMP Negeri Sub Rayon 09 Kota Semarang

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanasi*. Populasi penelitian sebanyak 276 Guru di SMP Negeri di Sub Rayon 09 Kota Semarang, yang terdiri dari SMP Negeri 4 Semarang, SMP Negeri 6 Semarang, SMP Negeri 20 Semarang, SMP Filial Negeri 20 Semarang dan SMP Negeri 38 Semarang. Sampel penelitian adalah sebanyak 130 responden, namun yang mengembalikannya sebanyak 111 responden guru. Teknik sampling menggunakan proportional sampling. Penentuan besaran sampelnya menggunakan rumus Slovin .

Variabel penelitian ini mencakup variabel bebas, yaitu kepuasan kerja guru (X1) dan efikasi diri guru (X2). Variabel mediasi, yaitu komitmen guru (Y1), serta variabel terikat yaitu pengelolaan kelas (Y2).

Kuesioner variabel pengelolaan kelas diadaptasi dari kuesionair Diadaptasi dari Dibapile, WTS. (2012) terdiri 24 pernyataan.. Kuesioner variabel kepuasan kerja diadaptasi dari kuesionair The Teacher Job Satisfaction (TJS) yang dikembangkan PIRLS (2016) sebanyak 5 pernyataan. Kuesioner variabel efikasi diri guru diadaptasi dari kuesionair classroom school context (SSC) teacher efficacy .yang dikembangkan oleh Friedman, I.A dan Kass, E. (2001) terdiri 19 pernyataan Kuesionair dan variabel komitmen guru memiliki 13 item pernyataan, diadaptasi dari kusionair yang dikembangkan olehn Thien,L.M, Abdul Razak ,N and Ramayah, T (2004) sebanyak 13 item .

Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner berisi pernyataan 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). Pengumpulan data menggunakan melalui google form yang dikirim kepada guru yang masuk anggota group WhatsApp guru. Semua responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner yang lengkap akan menjadi data yang dapat dianalisis.

Untuk kepentingan analisis data dilakukan pengujian Instrument (Uji Validitas dan Realibilitas) .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. Uji 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.Uji determinasi nilai (*Adjusted R Square*) digunakan untuk menjelaskan berapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan melihat nilai signifikansi dan *standardized coefficient beta*. jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta*. Selanjutnya dilakukan uji mediasi dengan menggunakan uji sobel.

4. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang telah diolah dengan menggunakan SPSS. Data tersebut adalah hasil isian kuesionair guru-guru di SMP Negeri Sub Rayon 9 Kota Semarang yang terdiri dari 5 sekolah.

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri di Sub rayon 09 Kota Semarang sebanyak 111 responden yang dapat dianalisis. Banyak sekolah negeri di sub Rayon 09 Kota Semarang adalah 5 sekolah. Kuisisioner diberikan kepada guru-guru sekolah negeri di sub rayon 09 Kota Semarang sebanyak 130 responden, namun sebanyak 111 responden yang mengembalikannya.

Uji Validitas

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 Masing Masing Variabel

Variabel	Jumlah Item	Harga KMO	Loading Factor > 0,4	Loading Factor < 0,5	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Tidak Valid
Kepuasan Kerja (X1)	5	0,886	X1.1; X1.2; X1.3; X1.4; X1.5	-	5	-
Efikasi Diri Guru (X2)	19	0,896	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)	24	0,871	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; Y1.19; Y1.20; Y1.21; Y1.22; Y1.23	Y1.24	23	1
Pengelolaan Kelas (Y2)	13	0,802	Y2.2; Y2.3; Y2.4; Y2.5; Y2.6; Y2.7; Y2.8; Y2.9; Y2.10	Y2.1; Y2.11; Y2.12; Y2.13	9	4

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai KMO > 0,5 yaitu variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,886, variabel efikasi diri guru (X2) sebesar 0,896, variabel komitmen guru (Y1) sebesar 0,871 dan variabel pengelolaan kelas (Y2) sebesar 0,802. 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 kepuasan kerja (X1) sejumlah 5 item valid karena loading factor memiliki nilai > 0,5. Variabel efikasi diri guru (X2) semua item (19 item) nilai loading factor > 0,5, artinya semua item valid. Variabel komitmen guru (Y1) terdapat 23 item dari 24 item dinyatakan valid yakni nilai loading factor > 0,5 dan 1 item tidak valid. Variabel pengelolaan kelas (Y2) sejumlah 9 item dari 13 item dinyatakan valid kaerna memiliki nilai loading factor > 0,5 dan 4 item tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliablilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standar r	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,920	0,7	Reliabel
Efikasi Diri Guru	0,927	0,7	Reliabel
Komitmen Guru	0,938	0,7	Reliabel
Pengelolaan Kelas	0,775	0,7	Reliabel

Berdasarkan pengujian reliabilitas yang ditampilkan dalam tabel 2, diketahui bahwa seluruh tiga variabel memiliki nilai Cronbach Alpha's > 0,7 dan variabel pengelolaan kelas (Y2) memiliki nilai Cronbach Alpha's < 0,7. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja (X1), efikasi diri guru (X2), komitmen guru (Y1) dinyatakan reliabel dan pengelolaan kelas (Y2) dinyatakan reliabel.

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

Uji Model

Tabel 3. Hasil Uji Model

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

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 Regresi

Tabel 4. Hasil Uji Regresi 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.710	.258		2.753	.007
	Efikasi Diri	.435	.076	.415	5.753	<.001
	Kepuasan kerja	.371	.056	.481	6.670	<.001

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.035	.237		.148	.883
	Efikasi Diri	.170	.077	.149	2.213	.029
	Kepuasan kerja	.353	.059	.419	6.005	<.001
	Komitmen Guru	.438	.086	.402	5.123	<.001

a. Dependent Variable: Pengelolaan Kelas

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	koefisien Beta	Sig	Kesimpulan
H1 : Kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap komitmen guru	0,415	<0,01	Hipotesis diterima
H2 : Efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen guru	0,481	<0,01	Hipotesis diterima
H3 : Komitmen guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas	0,149	0,029	Hipotesis diterima
H4 : Kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas	0,419	<0,01	Hipotesis diterima
H5 : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas	0,402	<0,01	Hipotesis diterima

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru

Berdasarkan hasil uji regresi maka temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen guru (nilai $\beta = 0,415$, nilai Sig= <0,01) sehingga hipotesis 1 diterima. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru semakin tinggi komitmen guru guru di SMP Negeri Sub Rayon 09 Kota Semarang. Hal ini dapat dipahami bahwa guru di SMP Negeri sub rayon 09 di Kota Semarang, Tingginya tingkat kepuasan kerja mempengaruhi tingkat komitmen guru melaksanakan tugas profesionalitas sebagai guru, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah tersebut.

Pengaruh efikasi diri terhadap komitmen guru

Berdasarkan hasil uji regresi maka temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri guru memiliki pengaruh positif terhadap komitmen guru (nilai $\beta = 0,415$, nilai Sig= <0,01) jadi hipotesis 2 diterima. Artinya semakin tinggi efikasi diri guru semakin tinggi komitmen guru guru di SMP Negeri Sub Rayon 09 Kota Semarang. Artinya efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen guru. Tingkat efikasi diri guru mencerminkan keyakinan guru terhadap kemampuannya mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmennya dala mmelaksanakan tugas dalam proses pembelajaran, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kualitas pembelajaran 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 memberi pengaruh yang positif terhadap komitmen guru.

Pengaruh Komitmen guru terhadap Pengelolaan Kelas

Berdasarkan hasil uji regresi maka temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas (nilai $\beta = 0,149$, nilai Sig= 0,029). hipotesis 4 diterima. Artinya semakin tinggi komitmen guru semakin baik pengelolaan kelasnya. Tingkat komitmen mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab guru semakin tinggi dalam pelaksanaan tugas sehingga berpengaruh terhadap pengelolaan kelas yang semakin baik sehinga kualitas pembelajaran di sekolah semakin baik.

Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap pengelolaan kelas

Berdasarkan hasil uji regresi maka temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas (nilai $\beta = 0,4190$, nilai Sig= <0,01). jadi hipotesis 4 diterima. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru semakin tinggi

pengelolaan kelas di SMP Negeri sub rayon 09 Kota Semarang. Kepuasan kerja memperkuat motivasi, energi, lebih bersemangat dan optimis dalam menjalankan perannya, sehingga lebih cenderung menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan interaktif bagi siswa. Hasil Penelitian ini mendukung temuan penelitian oleh Khairunnisa (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pengelolaan kelas di sekolah menengah pertama di Jawa Tengah. Selain itu, hasil penelitian mendukung temuan Susanto (2019) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kemampuan guru dalam menciptakan pengelolaan kelas yang terstruktur dan efektif di lingkungan sekolah negeri.

Pengaruh efikasi diri guru terhadap pengelolaan kelas

Berdasarkan hasil uji regresi maka temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas (nilai $\beta = 0,402$, nilai $Sig = <0,01$). jadi hipotesis 5 diterima. Artinya semakin tinggi tingkat efikasi diri guru semakin baik pengelolaan kelas di SMP Negeri sub rayon 09 Kota Semarang . Guru yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih percaya diri atas kemampuan melaksanakan tugas sehingga lebih responsif, inovatif, dan mampu menangani berbagai mengelola dalam beragam situasi kelas yang dihadapinya. Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian Murtiningsih (2018) dan Kusumawati (2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif pada kemampuan guru dalam mengelola kelas secara optimal.

Komitmen guru memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap pengelolaan kelas

Tabel 7. Hasil Uji Sobel kepuasan kerja terhadap pengolaan kelas dengan mediasi Komitmen Guru

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig.(two)
<i>Effect</i>	0,3176	0,0632	0,1938	0,4414	5,0292	0,0000

Hasil uji sobel pada menunjukan bahwa pengaruh kepuasan kerja pengelolaan kelas diperoleh hasil p-value 0,0000 dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen guru memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap pengelolaan kelas pada guru SMP Negeri sub rayon 09 di Kota Semarang secara lebih efektif daripada pengaruh secara langsung. Hal Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja guru mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan guru dalam mengelola kelas melalui komitmen guru. Upaya untuk memperkuat hubungan kepuasan kerja di antara guru-guru dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan pengelolaan kelas mereka. Jadi hipotesis komitmen guru memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap pengelolaan kelas pada guru SMP Negeri sub rayon 09 di Kota Semarang diterima.

Komitmen guru memediasi pengaruh efikasi diri terhadap pengelolaan kelas

Tabel 8. Hasil Uji Sobel Efikasi Diri Guru terhadap pengelolaan kelas dengan mediasi Komitmen Guru

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig.(two)
<i>Effect</i>	0,2614	0,0505	0,1625	0,3603	5,1800	0,0000

Efikasi diri guru 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 terhadap sekolah. Komitmen guru mencerminkan loyalitas dan dedikasi terhadap institusi tempat mereka bekerja, yang dapat meningkatkan guru dalam mengelola kelas dengan memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan. Hasil uji sobel menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap pengelolaan kelas diperoleh hasil p-value 0,0000 dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen guru memediasi pengaruh efikasi diri terhadap pengelolaan kelas secara lebih efektif, daripada hubungan secara langsung. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri mendapat dukungan yang kuat dari komitmen guru di SMP Negeri sub rayon 09 di Kota Semarang. Dukungan komitmen guru ini terbukti memainkan peran penting dan efektif dalam mendorong peningkatan guru dalam mengelola kelas. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen guru memediasi pengaruh efikasi diri terhadap pengelolaan kelas terbukti benar dan dapat diterima. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi efikasi diri dan komitmen yang tinggi di kalangan guru merupakan faktor kunci dalam menciptakan pengelolaan kelas yang baik. Jadi hipotesis komitmen memediasi pengaruh efikasi diri terhadap pengelolaan kelas diterima.

5. Penutup

Temuan penelitian sebagai berikut (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen guru. (2) efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen guru. (3) Komitmen guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas (4) kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas (5) efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap pengelolaan kelas (6) komitmen guru memediasi pengaruh kepuasan kerja guru terhadap pengelolaan kelas, (7) komitmen guru memediasi pengaruh efikasi diri guru terhadap pengelolaan kelas pada Guru SMP Negeri Sub Rayon 09 Kota Semarang

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya kepala sekolah membangun lingkungan sekolah yang dapat mendorong guru dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan meningkatkan efikasi diri guru, dan terbangunnya komitmen guru sehingga guru mampu melakukan pengelolaan kelas yang efektif. Sehingga berdampak terhadap peningkatan mutu pembelajaran

Daftar Pustaka

- Altun, M. (2017). The effects of teacher commitment on student achievement: A case study in Iraq. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i11/>
- Arisena, P. P. (2010). An analysis of classroom management approach based on the speech acts used by class three teachers in Dyatmika Primary School. *Prasi*, 6(12), Juli–Desember 2010.
- Downes, P. E., et al. (2021). Referents or role models? The self-efficacy and job performance effects of perceiving higher-performing peers. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 422–438.
- Eden, F. P. (2016). Why do I feel more confident? Bandura source predict preserve teachers latent changes in teacher self-efficacy. *Frontiers in Psychology - Section Educational Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00391>
- Friedman, I. A., & Kass, E. (2002). Teacher self-efficacy: A classroom-organization conceptualization. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/222082012>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Lemlech, J. K. (1988). *Classroom management: Methods and techniques for elementary and secondary teachers*. Longman.
- Moran, M. T., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Murtiningsih, T. (2018). *Pengelolaan pembelajaran di sekolah: Teori dan praktik*. CV Andi Offset.
- Mullis, I. V. S., Martin, M. O., Foy, P., & Hooper, M. (2017). *PIRLS 2016 international results in reading*. TIMSS & PIRLS International Study Center, Lynch School of Education, Boston College, and International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA).
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbud) Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kurikulum pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah. Retrieved from <https://jdih.kemdikbud.go.id>
- Santhanam, V. (2022). Classroom management. *Conference Paper: Current Perspectives in Educational Psychology (ICCPEP-2013)*. September 2022.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.3.611>
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Depdiknas.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Depdiknas.
- Toropova, A., Myberg, E., & Johanson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1). <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Thien, L. M., Razak, N. A., & Ramayah, T. (2014). Validating teacher commitment scale using a Malaysian sample. *SAGE Open*, April–June 2014. <https://doi.org/10.1177/2158244014538265>