

**Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru
dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi
(Studi Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus)**



THESIS

Karya Tulis ini sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh:

Nilnas Sa'adah

22242652

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS BPD
SEMARANG
2026**

**Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru
dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi
(Studi Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus)**

Nilnas Sa'adah

22242652

Program Magister Manajemen Universitas BPD Semarang

E-mail : Saadahnilnas7@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan di madrasah, yang dipengaruhi tidak hanya oleh faktor individu tetapi juga oleh dukungan organisasi dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan self-efficacy terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 90 responden dari populasi 665 guru, ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik proportionate random sampling. Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan dukungan organisasi dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru maupun komitmen organisasional. Sebaliknya, komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan tidak mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi maupun self-efficacy terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus lebih dipengaruhi secara langsung oleh dukungan organisasi dan self-efficacy dibandingkan melalui komitmen organisasional. Penelitian ini mengimplikasikan pentingnya madrasah meningkatkan dukungan organisasi melalui penghargaan, kesejahteraan guru, sarana pendukung, dan pengembangan kompetensi, serta memperkuat self-efficacy guru melalui pelatihan dan pendampingan profesional guna meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Self-Efficacy, Komitmen Organisasional, Kinerja Guru, SEM-PLS.

ABSTRACT

Teacher performance is a key factor in determining the quality of education in madrasahs, which is influenced not only by individual factors but also by organizational support and organizational commitment. This study aims to analyze the influence of organizational support and self-efficacy on teacher performance, with organizational commitment as a mediating variable, at private Madrasah Aliyah in Kudus Regency. The study employed a quantitative approach using a survey method involving 90 respondents from a population of 665 teachers, determined using the Slovin formula and the proportionate random sampling technique. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method with SmartPLS 4. The results indicate that organizational support and self-efficacy have a positive and

significant effect on both teacher performance and organizational commitment. Conversely, organizational commitment did not have a significant effect on teacher performance and did not mediate the effects of organizational support or self-efficacy on teacher performance. Thus, improvements in teacher performance at private Madrasah Aliyah in Kudus Regency are more directly influenced by organizational support and self-efficacy than through organizational commitment. This study highlights the importance of madrasahs enhancing organizational support through recognition, teacher well-being, supportive resources, and competency development, as well as strengthening teachers' self-efficacy through professional training and mentoring to improve teacher performance on an ongoing basis.

Keywords: Organizational Support, Self-Efficacy, Organizational Commitment, Teacher Performance, SEM-PLS.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu sektor strategis yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menjadi fondasi utama bagi pembangunan bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, maupun kebijakan pemerintah, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, khususnya guru. Sebagai ujung tombak proses pembelajaran, guru memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, serta mengembangkan pembelajaran sehingga mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik, karakter, dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, peningkatan kualitas guru menjadi salah satu fokus penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia Wicaksono,et.al (2022).

Dalam sistem pendidikan nasional, Madrasah Aliyah merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah yang memiliki peran strategis dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga memiliki pemahaman keagamaan dan karakter Islami. Berbeda dengan sekolah menengah atas pada umumnya, Madrasah Aliyah mengintegrasikan kurikulum nasional dengan pendidikan agama Islam sehingga guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga membimbing, membina akhlak, serta menjadi teladan bagi peserta didik. Kondisi tersebut menyebabkan tanggung jawab guru Madrasah Aliyah menjadi lebih kompleks karena dituntut mampu menyeimbangkan pencapaian akademik dengan pembentukan karakter peserta didik.

Perkembangan Madrasah Aliyah di Indonesia menunjukkan tren yang cukup baik dari tahun ke tahun. Peningkatan jumlah satuan pendidikan serta peserta didik mencerminkan semakin

tingginya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan berbasis Islam. Kondisi ini menunjukkan bahwa Madrasah Aliyah memiliki kontribusi yang semakin besar dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional. Seiring dengan perkembangan tersebut, kebutuhan akan guru yang profesional dan memiliki kinerja tinggi juga semakin meningkat agar kualitas layanan pendidikan tetap terjaga dan mampu menjawab tuntutan perkembangan zaman.

Kabupaten Kudus merupakan salah satu daerah di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki perkembangan pendidikan Islam yang cukup pesat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus Tahun Ajaran 2025/2026, terdapat 35 Madrasah Aliyah Swasta yang tersebar di sembilan kecamatan dengan jumlah 665 guru. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa Madrasah Aliyah Swasta memiliki kontribusi yang besar dalam penyelenggaraan pendidikan menengah berbasis Islam di Kabupaten Kudus. Dengan jumlah guru yang relatif banyak, peningkatan kualitas kinerja guru menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian agar mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta dapat terus berkembang dan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas. (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, 2026)

Meskipun demikian, peningkatan jumlah satuan pendidikan dan guru belum tentu diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja guru secara optimal. Kinerja guru merupakan salah satu indikator yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran karena berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melakukan evaluasi, serta mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik, sedangkan kinerja yang belum optimal dapat berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan (Wicaksono & Lutfi, 2022). (Wicaksono & Lutfi, 2022; Virgana & Kasyadi, 2024)

Meskipun guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran, pada praktiknya peningkatan kinerja guru tidak selalu berjalan secara optimal. Guru Madrasah Aliyah Swasta menghadapi berbagai tantangan, seperti meningkatnya tuntutan administrasi pembelajaran, perubahan kurikulum, pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran, serta tuntutan untuk tetap menjaga kualitas pembelajaran sekaligus membentuk karakter peserta didik. Kompleksitas tugas tersebut menyebabkan guru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional, tetapi juga memerlukan dukungan dari organisasi dan keyakinan

terhadap kemampuan dirinya agar mampu melaksanakan tugas secara optimal. (Li et al., 2025; Sulastika et al., 2025)

Kinerja guru yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kompetensi profesional, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan organisasi maupun karakteristik individu. Guru yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik belum tentu mampu menunjukkan kinerja yang optimal apabila tidak memperoleh dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang memberikan perhatian, penghargaan, kesempatan untuk berkembang, serta dukungan dalam pelaksanaan tugas akan mendorong guru untuk bekerja secara lebih optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor organisasi dan faktor individu yang saling melengkapi dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. (Li et al., 2025)

Salah satu faktor organisasi yang diyakini berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru adalah dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Dukungan organisasi menggambarkan sejauh mana guru merasakan bahwa madrasah menghargai kontribusi yang diberikan, memperhatikan kesejahteraan, serta memberikan dukungan ketika menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaan. Guru yang merasakan adanya perhatian dan penghargaan dari organisasi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap madrasah, merasa dihargai atas kontribusinya, serta terdorong untuk memberikan kinerja terbaik sebagai bentuk timbal balik kepada organisasi. Penelitian Ainun Arsiska (2022) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan komitmen organisasi guru Madrasah Aliyah. Semakin tinggi persepsi guru terhadap dukungan organisasi, semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki, sehingga kondisi tersebut berpotensi meningkatkan kualitas kinerja guru. (Eisenberger et al., 1986; Li et al., 2025)

Temuan empiris mutakhir memperkuat argumentasi tersebut. Li et al. (2025) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkaitan dengan *self-efficacy* dan kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui mekanisme psikologis tertentu. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan organisasi tidak semata-mata dipahami sebagai fasilitas material, tetapi juga sebagai kondisi lingkungan kerja yang dapat memperkuat keyakinan guru terhadap kemampuannya dan mendukung pencapaian kinerja.

Selain faktor organisasi, faktor individu juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu *self-efficacy*. *Self-*

efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengelola kelas, memilih strategi pembelajaran yang sesuai, menghadapi perubahan kurikulum, serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul selama proses pembelajaran. Sebaliknya, guru dengan tingkat self-efficacy yang rendah cenderung lebih mudah merasa ragu terhadap kemampuannya sehingga berdampak pada rendahnya motivasi dan kualitas pelaksanaan pembelajaran. Hasil penelitian Wicaksono dan Lutfi (2022) menunjukkan bahwa self-efficacy berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru karena mampu membentuk keyakinan diri yang mendorong guru untuk bekerja secara lebih efektif dan profesional. (Ma et al., 2025; Li et al., 2025).

Meskipun dukungan organisasi dan self-efficacy diyakini mampu meningkatkan kinerja guru, dalam penelitian ini peneliti berasumsi bahwa pengaruh kedua variabel tersebut tidak selalu terjadi secara langsung. Guru yang memperoleh dukungan dari madrasah dan memiliki keyakinan terhadap kemampuannya terlebih dahulu akan membangun rasa memiliki, loyalitas, serta tanggung jawab terhadap organisasi. Perasaan tersebut tercermin dalam komitmen organisasional, yaitu keterikatan psikologis guru terhadap madrasah yang mendorong mereka untuk tetap memberikan kontribusi terbaik dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, komitmen organisasional dipandang memiliki peran penting sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh dukungan organisasi dan self-efficacy terhadap peningkatan kinerja guru. (Magistra et al., 2021).

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa dukungan organisasi, self-efficacy, komitmen organisasional, dan kinerja guru memiliki hubungan yang positif. Penelitian Wicaksono dan Lutfi (2022) menunjukkan bahwa self-efficacy berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru melalui keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas profesional. Di sisi lain, penelitian Ainun Arsiska (2022) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi guru Madrasah Aliyah, sehingga semakin tinggi dukungan yang dirasakan guru dari organisasi, semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu umumnya masih menguji hubungan antarvariabel secara parsial. Penelitian mengenai self-efficacy lebih banyak berfokus pada pengaruhnya terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian mengenai dukungan organisasi

umumnya mengkaji hubungannya dengan komitmen organisasional. Penelitian yang mengintegrasikan dukungan organisasi, self-efficacy, komitmen organisasional, dan kinerja guru dalam satu model penelitian, khususnya pada lingkungan Madrasah Aliyah Swasta, masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya ruang untuk mengembangkan penelitian yang mampu menjelaskan bagaimana faktor organisasi dan faktor individu bekerja secara bersamaan dalam meningkatkan kinerja guru.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sekolah umum, instansi pemerintah, maupun Madrasah Aliyah Negeri. Padahal, Madrasah Aliyah Swasta memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari aspek pengelolaan organisasi, ketersediaan sumber daya, maupun sistem pembinaan guru. Guru Madrasah Aliyah Swasta tidak hanya dituntut untuk melaksanakan tugas pembelajaran sesuai standar nasional pendidikan, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam menanamkan nilai-nilai keislaman, membentuk karakter peserta didik, serta menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari. Kompleksitas peran tersebut menjadikan peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta sebagai isu yang penting untuk dikaji secara lebih mendalam.

Kabupaten Kudus dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu daerah yang memiliki perkembangan pendidikan Islam yang cukup pesat dengan jumlah Madrasah Aliyah Swasta yang relatif banyak. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, terdapat 665 guru yang mengajar pada Madrasah Aliyah Swasta. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa Madrasah Aliyah Swasta memiliki kontribusi yang besar terhadap penyelenggaraan pendidikan menengah berbasis Islam di Kabupaten Kudus. Dengan jumlah guru yang cukup besar, diperlukan kajian empiris mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru sehingga mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan di madrasah. (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, 2026)

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan pada objek penelitian, yaitu Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus, serta pada model penelitian yang mengintegrasikan dukungan organisasi dan self-efficacy sebagai variabel independen dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen pendidikan, tetapi juga menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola madrasah dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan

komitmen organisasional dan kinerja guru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus)".

2. Kajian Pustaka

2.1 Grand Theory

2.1.1 Organizational Support Theory (OST)

Secara lebih luas, kajian Rhoades dan Eisenberger (2002) menunjukkan bahwa perlakuan yang adil, dukungan atasan, penghargaan organisasi, serta kondisi kerja yang menguntungkan merupakan antecedent penting perceived organizational support. Dengan demikian, indikator dukungan organisasi dalam penelitian ini memiliki dasar konseptual yang kuat karena merepresentasikan bentuk-bentuk perlakuan organisasi yang secara teoritis membangun persepsi bahwa guru dihargai dan diperhatikan.

Penelitian ini menggunakan **Organizational Support Theory (OST)** sebagai grand theory dalam menjelaskan hubungan antara dukungan organisasi, self-efficacy, komitmen organisasional, dan kinerja guru. Organizational Support Theory dikembangkan oleh **Eisenberger et al. (1986)** yang menjelaskan bahwa individu akan membentuk persepsi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi tersebut dikenal sebagai *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu keyakinan individu bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan anggotanya. (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Menurut Organizational Support Theory, hubungan antara organisasi dan individu didasarkan pada prinsip **timbal balik (reciprocity)**. Ketika organisasi memberikan perhatian, penghargaan, perlakuan yang adil, kesempatan berkembang, serta dukungan kepada anggotanya, individu akan merasa dihargai sehingga terdorong untuk memberikan balasan melalui sikap dan perilaku positif terhadap organisasi. Bentuk timbal balik tersebut dapat berupa meningkatnya loyalitas, komitmen organisasional, motivasi kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, hingga peningkatan kinerja. Sebaliknya, apabila individu merasa kurang memperoleh dukungan dari organisasi, maka rasa memiliki terhadap organisasi akan menurun sehingga dapat memengaruhi perilaku kerja yang ditunjukkan (**Li et al., 2025**). (Rhoades & Eisenberger, 2002)

Dalam konteks pendidikan, Organizational Support Theory menjelaskan bahwa dukungan yang diberikan oleh madrasah kepada guru menjadi salah satu faktor penting dalam membangun hubungan yang positif antara guru dan organisasi. Guru yang merasakan adanya perhatian terhadap kesejahteraan, penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi, serta dukungan dalam melaksanakan tugas akan merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Perasaan tersebut akan mendorong guru untuk meningkatkan komitmen organisasional, memperkuat keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya (*self-efficacy*), serta memberikan kinerja terbaik sebagai bentuk tanggung jawab profesional kepada madrasah. (Li et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, Organizational Support Theory dipandang relevan sebagai grand theory dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian secara komprehensif. Dukungan organisasi diposisikan sebagai faktor organisasi yang membentuk persepsi positif guru terhadap madrasah, sedangkan self-efficacy dipandang sebagai karakteristik individu yang berkembang dalam lingkungan kerja yang mendukung. Kedua faktor tersebut selanjutnya mendorong terbentuknya komitmen organisasional yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, Organizational Support Theory menjadi dasar teoritis yang menjelaskan keseluruhan model penelitian ini (Li et al., 2025). (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

2.1.2 Dukungan Organisasi

Berdasarkan *Organizational Support Theory (OST)*, organisasi memiliki peran penting dalam membangun hubungan timbal balik dengan anggotanya melalui pemberian perhatian, penghargaan, serta dukungan terhadap kesejahteraan dan pelaksanaan tugas. Dukungan yang diberikan organisasi akan membentuk persepsi positif individu terhadap organisasi sehingga individu terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih besar sebagai bentuk balas jasa atas perlakuan yang diterimanya (Eisenberger et al., 1986; Li et al., 2025). Dalam konteks pendidikan, dukungan organisasi diwujudkan melalui kebijakan dan tindakan madrasah yang menunjukkan kepedulian terhadap guru, baik dalam bentuk penghargaan atas kinerja, kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi, penyediaan fasilitas kerja, maupun dukungan ketika guru menghadapi berbagai kendala dalam melaksanakan tugas. (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dukungan organisasi dipahami sebagai persepsi guru mengenai sejauh mana madrasah menghargai kontribusi yang diberikan serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Guru yang merasa didukung oleh organisasi akan memiliki rasa dihargai sebagai bagian penting dari madrasah sehingga terdorong untuk meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas terhadap organisasi, dan kualitas pelaksanaan tugas. Sebaliknya, apabila guru merasa kurang memperoleh perhatian dan dukungan dari organisasi, maka motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi berpotensi menurun sehingga berdampak pada kualitas kinerja yang ditunjukkan. (Li et al., 2025).

Penelitian **Arsiska (2022)** menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi guru Madrasah Aliyah Negeri. Guru yang merasakan perhatian, kepedulian, dan penghargaan dari organisasi memiliki tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan guru yang memiliki persepsi dukungan organisasi rendah. Temuan tersebut memperkuat bahwa dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam membangun hubungan yang positif antara guru dengan organisasi.

Dalam perkembangan kajian mutakhir, self-efficacy guru juga dipandang relevan terhadap efektivitas pembelajaran. Meta-analisis Ma et al. (2025) yang mencakup 71 studi dan lebih dari 254.000 guru menemukan hubungan yang signifikan antara teacher self-efficacy dan capaian akademik, meskipun besaran efeknya relatif kecil dan bervariasi menurut domain self-efficacy. Temuan tersebut memperkuat posisi self-efficacy sebagai faktor psikologis yang relevan dalam konteks pendidikan, sekaligus menunjukkan bahwa pengaruhnya perlu dipahami secara kontekstual.

Dalam penelitian ini, dukungan organisasi diukur menggunakan indikator yang meliputi penghargaan terhadap kontribusi guru, perhatian terhadap kesejahteraan guru, dukungan ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, perhatian terhadap kebutuhan guru dalam melaksanakan tugas, penghargaan atas prestasi kerja, perlakuan yang adil, kesempatan mengembangkan kompetensi, serta kepedulian madrasah terhadap keberhasilan guru. Indikator tersebut dipilih karena mampu menggambarkan persepsi guru mengenai bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi dalam mendukung pelaksanaan tugas profesionalnya. (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

2.1.3 Self-Efficacy

Berdasarkan *Organizational Support Theory (OST)*, dukungan organisasi tidak hanya memengaruhi sikap individu terhadap organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong berkembangnya potensi individu. Organisasi yang memberikan perhatian, penghargaan, kesempatan belajar, dan dukungan dalam pelaksanaan tugas akan membantu individu merasa lebih dihargai dan memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuan yang dimilikinya. Dalam lingkungan pendidikan, madrasah yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif akan memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan kemampuan profesional sehingga guru memiliki kepercayaan diri yang lebih baik dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Li et al., 2025).

Meyer dan Allen (1991) memandang komitmen organisasional sebagai keadaan psikologis yang memiliki tiga komponen yang dapat dibedakan, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Ketiga komponen tersebut merepresentasikan keinginan, kebutuhan, dan kewajiban individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Kerangka ini relevan dengan penelitian karena memungkinkan komitmen guru dipahami secara multidimensional, bukan hanya sebagai keinginan untuk tetap bekerja di madrasah.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997). Dalam konteks pendidikan, self-efficacy mencerminkan keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, mengelola, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif. Guru yang memiliki self-efficacy tinggi akan lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan pembelajaran, mampu menyelesaikan permasalahan yang muncul selama proses belajar mengajar, serta tetap berupaya mencapai tujuan pembelajaran meskipun menghadapi berbagai hambatan.

Hasil penelitian **Wicaksono dan Lutfi (2022)** menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat self-efficacy tinggi cenderung menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan proses pembelajaran, mengelola kelas, serta mempertahankan kualitas kinerja dibandingkan guru yang memiliki tingkat self-efficacy rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri

menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. (Wicaksono & Lutfi, 2022; Ma et al., 2025).

Dalam penelitian ini, self-efficacy diukur berdasarkan tiga dimensi yang dikemukakan oleh Bandura, yaitu **magnitude**, **strength**, dan **generality**. Ketiga dimensi tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tingkat kesulitan pekerjaan, mempertahankan keyakinan ketika menghadapi hambatan, serta menerapkan kemampuan tersebut pada berbagai situasi kerja. (Bandura, 1997).

Literatur empiris terbaru juga memperlihatkan bahwa kinerja guru terbentuk dari interaksi antara faktor organisasi dan faktor individual. Li et al. (2025), misalnya, menemukan bahwa *perceived organizational support* berhubungan dengan kinerja guru dan juga dengan self-efficacy. Sementara itu, Virgana dan Kasyadi (2024) menunjukkan bahwa self-efficacy, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru pada sekolah yang dikelola yayasan pendidikan Islam. Kedua temuan tersebut memperkuat kerangka penelitian yang menempatkan faktor organisasi dan faktor individu secara simultan dalam menjelaskan kinerja guru.

2.1.4 Komitmen Organisasional

Berdasarkan ***Organizational Support Theory (OST)***, komitmen organisasional merupakan salah satu bentuk timbal balik (*reciprocity*) yang diberikan individu kepada organisasi atas dukungan yang diterimanya. Ketika organisasi menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan, memberikan penghargaan atas kontribusi, serta mendukung anggotanya dalam melaksanakan tugas, individu akan membentuk persepsi positif terhadap organisasi. Persepsi tersebut mendorong tumbuhnya rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan bersama (Eisenberger et al., 1986; Li et al., 2025). Dalam konteks pendidikan, guru yang merasakan dukungan dari madrasah akan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi sehingga terdorong untuk menjalankan tugas profesional secara optimal. (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002)

Komitmen organisasional merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang tercermin melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Guru yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan menunjukkan loyalitas terhadap madrasah,

memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta berupaya menjaga nama baik organisasi. Sebaliknya, guru yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung kurang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi sehingga dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan tugasnya. (Meyer & Allen, 1991).

Dengan demikian, penelitian terdahulu tidak hanya memberikan dukungan terhadap arah hubungan antarvariabel, tetapi juga menunjukkan adanya variasi mekanisme hubungan. Magistra et al. (2021) menemukan peran komitmen organisasional dalam hubungan self-efficacy dan kinerja guru, sedangkan penelitian Li et al. (2025) menunjukkan bahwa mekanisme psikologis lain seperti self-efficacy dan kepuasan kerja dapat menjelaskan hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja. Perbedaan mekanisme tersebut justru memperkuat kebutuhan untuk menguji kembali model mediasi komitmen organisasional pada konteks Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus.

Penelitian **Arsiska (2022)** menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi guru Madrasah Aliyah Negeri. Semakin tinggi persepsi guru terhadap dukungan organisasi yang diberikan oleh madrasah, semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki. Hasil penelitian tersebut memperkuat pandangan bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk komitmen guru terhadap organisasi. (Arsiska & Puspitadewi, 2022).

Dalam penelitian ini, komitmen organisasional diukur menggunakan tiga dimensi yang dikemukakan oleh **Meyer dan Allen (1991)**, yaitu **affective commitment**, **continuance commitment**, dan **normative commitment**. *Affective commitment* menunjukkan keterikatan emosional guru terhadap madrasah, *continuance commitment* menggambarkan pertimbangan guru untuk tetap bertahan berdasarkan manfaat dan konsekuensi yang diterima, sedangkan *normative commitment* mencerminkan rasa tanggung jawab moral untuk tetap mengabdikan dan memberikan kontribusi kepada organisasi. Ketiga dimensi tersebut digunakan sebagai dasar dalam penyusunan indikator komitmen organisasional pada penelitian ini. (Meyer & Allen, 1991).

2.1.5 Kinerja Guru

Berdasarkan **Organizational Support Theory (OST)**, individu yang merasakan adanya perhatian, penghargaan, dan dukungan dari organisasi akan terdorong untuk memberikan timbal balik dalam bentuk perilaku kerja yang positif. Salah satu bentuk timbal balik tersebut adalah meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas atau kinerja. Dalam lingkungan pendidikan, guru yang

memperoleh dukungan dari madrasah akan lebih termotivasi untuk melaksanakan pembelajaran secara optimal, meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas, serta berupaya mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Organizational Support Theory menjelaskan bahwa dukungan organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja guru melalui terbentuknya hubungan yang positif antara guru dan organisasi (Eisenberger et al., 1986; Li et al., 2025). (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru tidak hanya mencerminkan kemampuan dalam menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, melaksanakan tindak lanjut pembelajaran, serta mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kualitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. (Li et al., 2025; Virgana & Kasyadi, 2024).

Hasil penelitian **Wicaksono dan Lutfi (2022)** menunjukkan bahwa guru yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru yang memiliki tingkat self-efficacy rendah. Selain itu, penelitian **Li et al. (2025)** juga menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang diikuti dengan komitmen organisasional yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi dan faktor individu yang saling mendukung. (Wicaksono & Lutfi, 2022; Li et al., 2025).

Dalam penelitian ini, kinerja guru diukur menggunakan lima dimensi utama, yaitu **perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, tindak lanjut hasil pembelajaran, dan profesionalisme guru**. Kelima dimensi tersebut dipilih karena mampu menggambarkan pelaksanaan tugas guru secara menyeluruh, mulai dari tahap perencanaan hingga pengembangan kompetensi profesional secara berkelanjutan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Magistra, Santosa, & Indriayu (2021)	Self-efficacy, Technostress, Komitmen	Kuantitatif (SEM-Path Analysis)	Kinerja guru dan komitmen organisasional sama-sama terpengaruhi dengan positif

No	Penulis (Tahun)	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		Organisasional, Kinerja Guru		oleh keyakinan diri. Salah satu cara di mana keyakinan diri memengaruhi kinerja guru adalah melalui tingkat komitmen organisasional mereka.
2	Wayoi, Margana, Prasojo, & Habibi (2021)	Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru	Survei, PLS-SEM	Kebahagiaan dan efektivitas belajar di ruang kelas sekolah Islam dipengaruhi oleh tiga jenis komitmen: afektif, normatif, dan kontinuitas.
3	Virgana & Kasyadi (2024)	Self-efficacy, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru	Kuantitatif (PLS-SEM)	Di lembaga pendidikan Islam, self-efficacy meningkatkan baik kepuasan kerja maupun kinerja.
4	Masrifah, Hidayat, & Laihad (2025)	Kepemimpinan Transformasional, Self-efficacy, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional	Kuantitatif (Path Analysis)	Secara langsung maupun tidak langsung, tingkat self-efficacy guru memengaruhi komitmen organisasional mereka.
5	Indrati, Susanti, Hermawan, Mubarak, & Fauzi (2025)	Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Pelayan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional	Kuantitatif	Komitmen organisasional di kalangan guru terpengaruh dengan positif oleh dukungan dari dalam organisasi.
6	Tacong, Echdar, & Hatidja (2026)	Kompetensi Teknis, Komitmen Organisasional, Self-efficacy, Kinerja Guru	Kuantitatif (SEM-PLS)	Kinerja guru terkena dampak positif baik dari komitmen organisasional maupun self-efficacy; self-efficacy berperan sebagai mediator di antara keduanya.
7	Badriah, Muttaqin, Prasetyono, Purnama, Pramularso, & Rodi (2026)	Reward, Self-efficacy, Komitmen Organisasional, Kinerja Guru	Kuantitatif (PLS-SEM)	Kinerja guru sangat terpengaruh oleh baik self-efficacy maupun komitmen organisasi. Self-efficacy dan kinerja guru dimoderasi oleh komitmen organisasi.
8	Setiyawan, Tabrani, & Hanfan (2026)	Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, Etika Kerja Islami, Komitmen Organisasional, Kinerja Guru	Kuantitatif (PLS-SEM)	Dukungan dari dalam organisasi meningkatkan dedikasi karyawan terhadap tujuan organisasi, dan prinsip-prinsip kerja Islam berpengaruh terhadap

No	Penulis (Tahun)	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
				dedikasi serta kinerja pendidik di tempat kerja.

Studi sebelumnya telah memperlihatkan bahwasanya baik variabel individu maupun organisasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas guru. Terdapat bukti bahwa keyakinan guru terhadap keterampilan profesional mereka, yaitu self-efficacy, berperan dalam meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, variabel organisasi, seperti komitmen organisasional dan dukungan organisasi, juga memiliki peran yang substansial dalam membentuk perilaku kerja produktif guru. Komitmen organisasional juga terbukti berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara variabel pendahulu dan efektivitas guru dalam sebagian besar penelitian. Namun, penelitian mengenai kaitan antara komitmen organisasional sebagai variabel perantara bagi kinerja guru serta self-efficacy dan dukungan organisasi sebagai variabel independen belum banyak dilakukan, terutama dalam konteks madrasah. Studi ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan mengkaji isu ini. (Magistra et al., 2021; Wayoi et al., 2021; Virgana & Kasyadi, 2024; Masrifah et al., 2025; Indrati et al., 2025; Tacong et al., 2026; Badriah et al., 2026; Setiawan et al., 2026).

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Eisenberger et al. (1986), “dukungan organisasi” (juga dikenal sebagai “perceived organisational support”) adalah sejauh mana pekerja meyakini bahwa pemberi kerja mereka menghargai dan peduli terhadap kontribusi mereka. Kewajiban moral seorang karyawan untuk memperlihatkan sikap positif terhadap pemberi kerja, yang dapat berupa peningkatan komitmen organisasi, berkembang ketika mereka merasa bahwa pemberi kerja memberikan perhatian, penghargaan, dan dukungan yang memadai, sebagaimana diusulkan oleh “perceived organisational support”. Dukungan organisasi dalam konteks sekolah terlihat dalam bentuk kebijakan yang adil, kepemimpinan yang mendukung, peluang untuk pengembangan profesional, dan sumber daya yang memadai. Guru merasa lebih terikat dengan madrasah dan kinerja mereka meningkat ketika mereka mendapatkan dukungan tersebut. Pendidik yang melaporkan merasa dihargai dan diapresiasi oleh pemberi kerja cenderung lebih loyal terhadap lembaga, memandang misi lembaga sebagai perpanjangan dari misi pribadi mereka, dan ingin tetap menjadi bagian dari staf. (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dukungan organisasi secara signifikan dan positif memengaruhi komitmen organisasional guru, menurut Indrati et al. (2026). Hasil ini selaras bersama temuan Wayoi et al. (2021): bahwa ketika guru memiliki kesan yang baik terhadap organisasi, mereka lebih berkomitmen untuk mengajar di madrasah. Penelitian dari kedua studi tersebut memperlihatkan bahwasanya komitmen organisasional guru sangat dipengaruhi oleh tingkat bantuan yang mereka terima dari organisasi mereka. (Indrati et al., 2025; Wayoi et al., 2021; Arsiska & Puspitadewi, 2022).

Kerangka teoritis dan studi-studi sebelumnya ini memperlihatkan bahwasanya komitmen organisasional guru terhadap madrasah meningkat sebanding dengan besarnya dukungan yang mereka rasakan dari organisasi.

H1 : “Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional guru.”

2.4.2 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru

Selaras bersama tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, kinerja guru mengacu pada hasil yang dicapai guru saat menjalankan kewajiban profesionalnya. Perilaku kerja yang positif, termasuk kinerja berkualitas lebih tinggi, didorong oleh organisasi yang memberikan dukungan kepada anggotanya, menurut Teori Dukungan Organisasi. Setelah menerima dukungan organisasi, guru akan merasa dihargai, yang pada gilirannya akan memotivasi mereka untuk bekerja sebaik mungkin. Dukungan dari kepala madrasah, pengawasan akademik, fasilitas pembelajaran, penghargaan yang adil, dan kesempatan pelatihan merupakan contoh-contoh dukungan organisasi dalam konteks madrasah. Berkat berbagai jenis bantuan ini, guru dapat mengajar dengan lebih baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan et al. (2026), dukungan organisasi berdampak positif terhadap efektivitas guru di dalam kelas. Data memperlihatkan bahwasanya persepsi guru terhadap dukungan organisasi memiliki korelasi langsung dengan kinerja mereka. Berlandaskan teori ini dan penelitian sebelumnya, studi ini menguji hipotesis bahwa dukungan organisasi di madrasah Kabupaten Kudus memiliki keberdampakan yang positif atas kinerja guru. (Eisenberger et al., 1986; Li et al., 2025; Setiyawan et al., 2026).

H2 : “Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.”

2.4.3 Pengaruh Self-Efficacy terhadap Komitmen Organisasional

Self-efficacy seseorang adalah keyakinannya terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan guna mencapai suatu tujuan

(Bandura, 1997). Keyakinan terhadap keterampilan diri memengaruhi proses berpikir, motivasi, pengambilan keputusan, dan ketangguhan seseorang dalam SCT. Orang yang percaya pada kemampuannya sendiri untuk berhasil akan lebih berkomitmen untuk membawa organisasi menuju kesuksesan, lebih mampu mengatasi tantangan, dan lebih cenderung bekerja melebihi harapan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pendidikan, rasa self-efficacy guru memengaruhi baik kemampuannya dalam memfasilitasi pembelajaran maupun keterikatan emosionalnya terhadap organisasi. Guru yang percaya pada diri sendiri dan kemampuannya cenderung lebih bersemangat saat bekerja, memberikan yang terbaik bagi madrasah, dan memiliki rasa memiliki yang kuat di sana. Kondisi-kondisi ini akan mendorong tingkat dedikasi organisasi yang lebih tinggi. Magistra et al. (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional guru terpengaruh dengan positif dan signifikan oleh self-efficacy mereka. Selaras bersama hasil tersebut, Masrifah et al. (2025) menemukan bahwa guru yang memiliki pandangan positif terhadap kemampuan mereka sendiri lebih berkomitmen terhadap sekolah mereka dibandingkan dengan mereka yang memiliki pandangan negatif terhadap diri sendiri. Menurut penelitian oleh Tacong et al. (2026), lembaga pendidikan Islam melaporkan tingkat komitmen organisasional yang lebih tinggi ketika siswa memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi. Studi-studi sebelumnya dan SCT memperlihatkan bahwasanya komitmen organisasional madrasah meningkat seiring dengan meningkatnya self-efficacy guru. (Bandura, 1997; Magistra et al., 2021; Masrifah et al., 2025; Tacong et al., 2026)

H3 : “Self-efficacy berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional guru.”

2.4.4 Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Guru

Salah satu aspek psikologis yang memengaruhi perilaku seseorang di tempat kerja adalah tingkat self-efficacy mereka. Menurut SCT, orang yang percaya pada diri sendiri cenderung menetapkan tujuan yang ambisius, tetap termotivasi, dan bekerja lebih keras untuk mencapainya (Bandura, 1997). Karenanya, keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri sangat penting dalam menentukan seberapa baik kinerjanya. Dalam konteks ruang kelas, pengajar yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya sendiri untuk mencapai tujuan akan lebih mampu merencanakan mata pelajaran, menjaga keterlibatan siswa, memanfaatkan teknologi secara efektif, dan menangani masalah apa pun yang muncul di tengah proses pembelajaran. Di sisi lain, ketika dihadapkan pada tantangan, pengajar yang kurang memiliki self-efficacy cenderung lebih mudah

menyerah, yang berakibat pada kinerja dan pengajaran yang kurang optimal. Rasa percaya diri guru meningkatkan efektivitas mereka di dalam kelas, menurut penelitian oleh Magistra et al. (2021). Selaras bersama temuan ini, Virgana dan Kasyadi (2024) mengamati bahwa guru yang memiliki tingkat rasa percaya diri yang tinggi memperlihatkan kinerja yang lebih baik dibandingkan rekan-rekan mereka yang memiliki tingkat rasa percaya diri yang rendah. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di MA Islam adalah self-efficacy, menurut penelitian yang dilakukan oleh Badriah et al. (2026). Studi ini mengemukakan, dengan mempergunakan SCT dan penelitian sebelumnya, bahwa kemampuan guru dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya berkorelasi positif dengan tingkat self-efficacy mereka. (Bandura, 1997; Magistra et al., 2021; Virgana & Kasyadi, 2024; Badriah et al., 2026)

H4 : Self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

2.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru

Tingkat komitmen organisasional seseorang mencerminkan keterikatan emosionalnya terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Orang yang sangat berkomitmen terhadap suatu organisasi memiliki rasa memiliki yang mendalam di sana, percaya sepenuh hati pada misinya, dan bersemangat untuk melakukan apa pun yang diperlukan demi kesuksesan organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1991). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia, karyawan yang sangat berkomitmen terhadap perusahaannya cenderung bekerja keras dan memperlihatkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan (Meyer & Allen, 1991). Komitmen organisasional guru dalam konteks sekolah ditunjukkan melalui kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah, memberikan yang terbaik dalam kewajiban profesional mereka, serta membantu madrasah mewujudkan visi dan tujuannya. Pendidik yang berdedikasi bukan hanya memenuhi tanggung jawab resmi mereka sebagai pendidik, tetapi juga peduli terhadap perkembangan siswa dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Karenanya, komitmen organisasional dianggap sebagai salah satu variabel yang dapat meningkatkan efisiensi guru dalam bekerja. Efektivitas guru di sekolah-sekolah Islam terpengaruhi dengan positif oleh tingkat komitmen organisasional mereka, menurut Wayoi et al. (2021). Komitmen organisasional merupakan faktor kritis yang meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan syariah, menurut Tacong et al. (2026). Selain itu, penelitian oleh Badriah et al. (2026) memperlihatkan bahwasanya guru yang sangat berkomitmen terhadap organisasinya memiliki kinerja yang lebih baik

dibandingkan rekan-rekan mereka yang kurang berkomitmen. Studi sebelumnya dan “Three-Component Model of Organisational Commitment” memperlihatkan bahwasanya keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya berkorelasi positif dengan tingkat komitmen organisasinya. (Meyer & Allen, 1991; Wayoi et al., 2021; Tacong et al., 2026; Badriah et al., 2026)

H5 : “Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru”.

2.4.6 Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru

Menurut “Organizational Support Theory” (Eisenberger et al., 1986), ketika pekerja merasa didukung oleh organisasinya, hal ini menciptakan kesan positif terhadap perusahaan dan membuat mereka lebih loyal serta berkomitmen untuk tetap bekerja di sana. Para staf akan membentuk ikatan yang lebih dalam dengan madrasah ketika mereka melihat bahwa pihak administrasi peduli terhadap kesejahteraan mereka, menghargai upaya mereka, dan menyediakan lingkungan kerja yang positif. Sebagai hasil dari dedikasi ini, para pendidik terinspirasi untuk memberikan yang terbaik melalui peningkatan kinerja. Korelasi ini memperlihatkan bahwasanya dukungan organisasi tidak selalu berdampak langsung pada efektivitas guru. Untuk meningkatkan kinerja guru, dukungan organisasi harus terlebih dahulu meningkatkan komitmen organisasional para guru. Akibatnya, komitmen organisasional berfungsi sebagai proses mental yang menjelaskan bagaimana dukungan dari dalam organisasi dapat diubah menjadi tindakan efektif di tempat kerja. Dampak positif dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional guru ditunjukkan oleh hasil penelitian Indrati et al. (2026). Penelitian Wayoi et al. (2021) juga memperlihatkan bahwasanya komitmen organisasional meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al. (2026) mendukung hasil ini dengan memperlihatkan bahwasanya dukungan organisasi berpotensi meningkatkan efektivitas guru melalui pembinaan komitmen organisasional yang lebih besar. Studi ini mengusulkan bahwa komitmen organisasional dapat berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja guru, dengan mengacu pada OST dan penelitian lainnya. (Eisenberger et al., 1986; Indrati et al., 2025; Wayoi et al., 2021; Setiawan et al., 2026).

H6 : “Komitmen organisasional memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja Guru”.

2.4.7 Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Guru

Gagasan bahwa seseorang dapat mencapai tujuannya dan menyelesaikan tugasnya dikenal sebagai self-efficacy dalam Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1997). Pendidik yang memiliki tingkat self-efficacy yang sehat cenderung lebih berani mengambil risiko, percaya pada kemampuan siswanya, dan mendorong diri mereka sendiri hingga batas kemampuan akademis dan profesional mereka. Guru yang percaya pada diri sendiri dan bakat mereka akan lebih berkomitmen terhadap madrasah karena mereka tahu bahwa mereka dapat membuat perbedaan di sana. Salah satu faktor yang menjelaskan bagaimana self-efficacy dapat meningkatkan kinerja guru adalah komitmen organisasi. Guru yang percaya pada diri sendiri cenderung lebih berkomitmen terhadap misi sekolah, bekerja keras untuk mencapai tujuannya, dan setia kepada rekan guru serta staf. Sebagai konsekuensi dari dedikasi ini, pendidik terinspirasi untuk bekerja lebih efisien dan dengan profesionalisme yang lebih tinggi, yang pada akhirnya menghasilkan hasil yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Magistra et al. (2021) memperlihatkan bahwasanya hubungan antara keyakinan diri dan kinerja guru dimediasi oleh komitmen organisasi. Hasil ini selaras bersama temuan Tacong et al. (2026), yang menemukan bahwa tingkat keyakinan diri yang lebih tinggi mendorong komitmen organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja guru. Komitmen organisasional merupakan faktor krusial dalam menentukan bagaimana self-efficacy memengaruhi kinerja guru, menurut penelitian oleh Badriah et al. (2026). Studi ini menguji hipotesis bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara self-efficacy dan kinerja guru, dengan mengacu pada Teori Kognitif Sosial dan penelitian sebelumnya. (Bandura, 1997; Magistra et al., 2021; Tacong et al., 2026; Badriah et al., 2026)

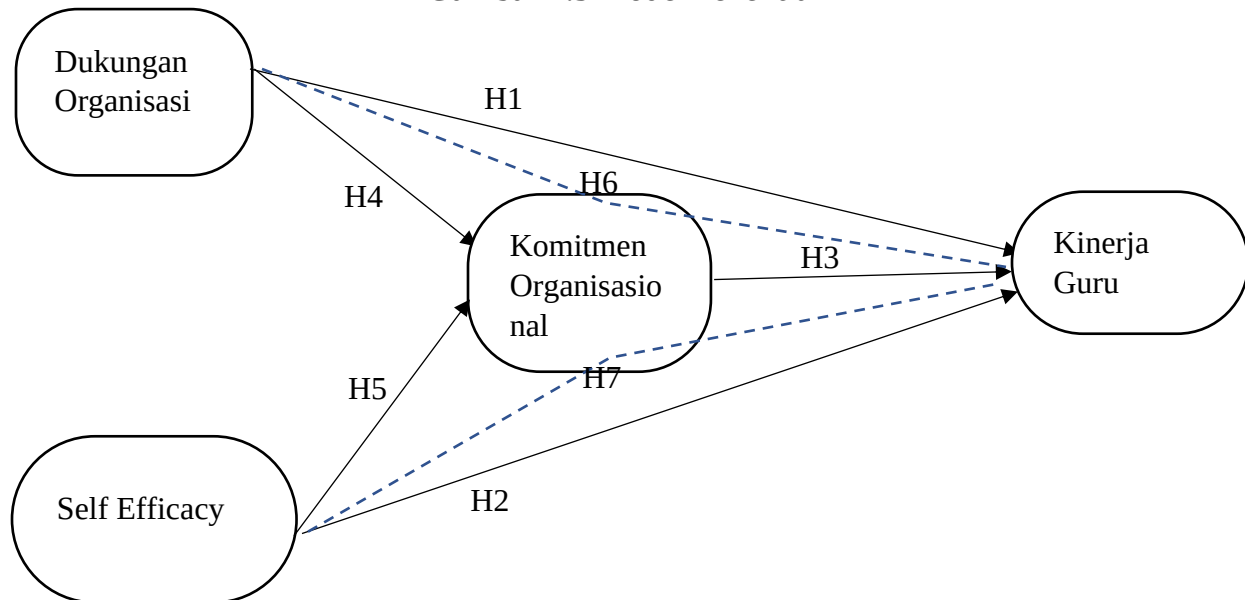
H7 : “Komitmen organisasional memediasi pengaruh self-efficacy terhadap kinerja guru”.

2.5 Kerangka Konseptual

Bagian ini disusun berlandaskan *Organizational Support Theory* dan *Social Cognitive Theory*, yang menjelaskan bahwa faktor organisasi dan faktor individu secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru. Dukungan organisasi sebagai faktor eksternal diperkirakan mampu meningkatkan komitmen organisasional maupun kinerja guru secara langsung. Sementara itu, self-efficacy sebagai faktor internal diperkirakan meningkatkan komitmen organisasional serta

mendorong guru untuk memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Proses di mana dukungan organisasi dan self-efficacy memengaruhi kinerja guru dijelaskan melalui variabel perantara berupa komitmen organisasi. Penjelasan ini memungkinkan peneliti untuk memaparkan kerangka konseptual studi ini: (Eisenberger et al., 1986; Bandura, 1997; Li et al., 2025).

Gambar 2.3 Model Penelitian



3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan ilmiah dalam pengumpulan data yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis penelitian dikenal sebagai metode penelitian. Sasaran dari penelitian survei kuantitatif ini ialah untuk mengkaji hubungan antara komitmen organisasi, self-efficacy, dan kinerja guru melalui perspektif dukungan organisasi. Peneliti memilih strategi kuantitatif karena, dengan mempergunakan analisis statistik terhadap data responden, strategi ini memungkinkan peneliti untuk mengukur korelasi antar faktor secara objektif. Pendekatan penelitian yang dipergunakan dikenal sebagai penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan memberikan penjelasan mengenai hubungan sebab-akibat antar variabel. Data penelitian diraih mempergunakan desain cross-sectional, yang berarti data tersebut dikumpulkan pada periode waktu tertentu dari para pengajar madrasah yang menjadi responden penelitian. Hal ini dilaksanakan lewat mendistribusikan kuesioner kepada mereka. (Sugiyono, 2023).

3.2 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi objek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus Tahun Ajaran 2025/2026 mengenai Jumlah Satuan Pendidikan, Kepala Sekolah dan Guru, serta Peserta Didik Madrasah Aliyah (MA) di Bawah Kementerian Agama Menurut Kecamatan di Kabupaten Kudus, tercatat terdapat 38 Madrasah Aliyah Swasta yang tersebar di 9 kecamatan se-Kabupaten Kudus (Kecamatan Kota, Kaliwungu, Jati, Undaan, Mejobo, Jekulo, Bae, Gebog, dan Dawe), dengan jumlah keseluruhan guru sebanyak 665 orang (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, 2026). Sebaran ini menunjukkan bahwa populasi penelitian tidak terpusat pada satu wilayah tertentu, melainkan tersebar merata di seluruh kecamatan Kabupaten Kudus, sehingga mendukung penggunaan teknik *proportionate random sampling* agar setiap madrasah memiliki representasi yang proporsional dalam penentuan sampel.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada guru-guru Madrasah Aliyah Swasta yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur seluruh indikator variabel penelitian, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui Google Form. Sebelum disebarkan secara luas, kuesioner terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan layak dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

3.3 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sehingga dapat mewakili populasi penelitian (Sugiyono, 2023). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan pendekatan *proportionate random sampling*, sehingga setiap guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, karena jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 665 guru. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N \cdot e^2)$$

Keterangan:

- 1) n = jumlah sampel
- 2) N = jumlah populasi
- 3) e = tingkat kesalahan (*margin of error*)

Dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 10% ($e = 0,10$) dan jumlah populasi (N) sebesar 665 guru, maka perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = 665 / (1 + 665 \times (0,10)^2)$$

$$n = 665 / (1 + 6,65)$$

$$n = 665 / 7,65$$

$$n = 86,93$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 87 responden. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang berhasil dikumpulkan dan memenuhi syarat pengolahan data adalah sebanyak 90 responden, atau 3 responden di atas jumlah minimum yang disyaratkan rumus Slovin. Jumlah ini telah memenuhi ketentuan sampel minimal yang disyaratkan, sekaligus memberikan sedikit ruang tambahan untuk mengantisipasi kemungkinan data yang tidak lengkap (*missing data*) atau tidak memenuhi syarat pengolahan pada tahap analisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Bagian ini menyajikan analisis kuantitatif terhadap semua variabel penelitian. Pada Tabel 3.1 di bawah ini, dapat dilihat definisi operasional dari berbagai variabel yang dipergunakan didalam studi ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Dukungan Organisasi (X1) Eisenberger et al. (1986); Rhoades & Eisenberger (2002)	1. Organisasi menghargai kontribusi guru. 2. Organisasi peduli terhadap kesejahteraan guru. 3. Organisasi memperhatikan kebutuhan guru. 4. Organisasi memberikan bantuan ketika guru menghadapi kesulitan. 5. Organisasi memberikan penghargaan atas prestasi guru. 6. Organisasi memperlakukan guru secara adil.	Skala Likert (1–5)
Self-Efficacy (X2)	1. Keyakinan menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan tertentu (<i>Magnitude</i>).	Skala Likert (1–5)

	2. Tingkat keyakinan terhadap kemampuan diri (<i>Strength</i>). 3. Keyakinan menghadapi berbagai situasi dan tugas (<i>Generality</i>).	
Komitmen Organisasional (Z)	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>). 2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>). 3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>).	Skala Likert (1–5)
Kinerja Guru (Y)	1. Perencanaan pembelajaran. 2. Pelaksanaan pembelajaran. 3. Penilaian hasil belajar. 4. Tindak lanjut hasil pembelajaran. 5. Profesionalisme guru.	Skala Likert (1–5)

3.5 Alat Analisis

Penelitian ini menggunakan metode **Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)** dengan bantuan perangkat lunak **SmartPLS versi 4**. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten secara simultan, menguji model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*), serta sesuai digunakan pada penelitian yang bertujuan mengembangkan model prediktif dengan ukuran sampel yang relatif kecil. Selain itu, SEM-PLS tidak mensyaratkan data berdistribusi normal secara ketat sehingga sesuai digunakan dalam penelitian ini (Hair et al., 2022). Prosedur-prosedur berikut ini dilakukan untuk menganalisis data.

3.5.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi **outer model** dilakukan untuk menguji kualitas instrumen penelitian dalam mengukur konstruk laten. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut (Hair et al., 2022).

a. Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara indikator dengan konstruk yang diwakilinya. Pengujian dilakukan melalui nilai **outer loading** dan **Average Variance Extracted (AVE)**. Menurut Hair et al. (2022), indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai **outer loading** $\geq 0,70$, sedangkan nilai **0,60–0,70** masih dapat dipertahankan pada penelitian yang bersifat eksploratif. Selain itu, konstruk dinyatakan valid apabila memiliki nilai **AVE** $\geq 0,50$. (Hair et al., 2022)

b. Discriminant Validity

Discriminant validity bertujuan memastikan bahwa suatu konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dengan konstruk lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan **Fornell-Larcker Criterion**, **Cross Loading**, dan **Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**. Suatu konstruk dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik apabila memenuhi kriteria yang direkomendasikan oleh Hair et al. (2022).

c. Composite Reliability

Composite Reliability digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai **Composite Reliability $\geq 0,70$** (Hair et al., 2022).

d. Cronbach's Alpha (Hair et al., 2022)

Cronbach's Alpha digunakan sebagai pengujian reliabilitas tambahan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai **Cronbach's Alpha $\geq 0,70$** (Hair et al., 2022).

3.5.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Korelasi berbagai variabel didalam studi ini ditentukan melalui evaluasi model internal dengan mempergunakan Koefisien Determinasi (R^2), Ukuran Efek (f^2), Predictive Relevance (Q^2), serta VIF.

a. Coefficient of Determination (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen.

b. Effect Size (f^2)

Nilai **Effect Size (f^2)** digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai **0,02**, **0,15**, dan **0,35** masing-masing menunjukkan pengaruh kecil, sedang, dan besar (Hair et al., 2022).

c. Predictive Relevance (Q^2)

Nilai Q^2 digunakan untuk mengukur kemampuan prediksi model terhadap data observasi. Model dinyatakan memiliki kemampuan prediktif yang baik apabila nilai $Q^2 > 0$ (Hair et al., 2022).

3.5.3 Model Fit

Model fit digunakan untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara model konseptual dengan data empiris yang dianalisis. Dalam penelitian ini, evaluasi model fit dilakukan menggunakan **Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)** dan **Normed Fit Index (NFI)**. Model dikatakan memiliki tingkat kesesuaian yang baik apabila nilai **SRMR < 0,08**, sedangkan nilai **NFI** yang semakin mendekati **1** menunjukkan tingkat kecocokan model yang semakin baik (Hair et al., 2022).

1) Prosedur Pengujian Mediasi

Guna mengungkap peran Komitmen Organisasional sebagai variabel perantara dalam pengaruh Dukungan Organisasional dan Self-efficacy terhadap Kinerja Guru, studi ini mempergunakan analisis mediasi. Untuk memperoleh efek langsung, efek tidak langsung, dan tingkat signifikansi, analisis dilakukan dengan perangkat lunak SmartPLS 4 mempergunakan proses bootstrapping. Selain itu, interpretasi temuan mediasi diperkuat dengan mempergunakan pendekatan VAF. Untuk menghitung nilai VAF, dipergunakan rumus berikut: (Hair et al., 2022)

$$\text{VAF} = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total Effect}} \times 100\%$$

Keterangan:

1. Indirect Effect = koefisien pengaruh tidak langsung
2. Total Effect = koefisien pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

Kriteria interpretasi VAF dari (Hair et al. 2022), yakni: (Hair et al., 2022)

Nilai VAF	Interpretasi
< 20%	Tidak terjadi mediasi
20% – 80%	Mediasi parsial (<i>Partial Mediation</i>)
> 80%	Mediasi penuh (<i>Full Mediation</i>)

Karenanya, hasil pengujian mediasi bukan hanya didasarkan pada signifikansi indirect effect, tetapi juga diperkuat melalui nilai VAF untuk menentukan bentuk mediasi yang terjadi.

2) Pengujian Hipotesis

Selaras bersama model konseptual studi ini, tujuan pengujian hipotesis adalah untuk memastikan apakah variabel laten saling terkait secara signifikan. Agar dapat mengambil keputusan berlandaskan hipotesis penelitian, pendekatan bootstrapping dalam SmartPLS 4 dipergunakan untuk memperoleh koefisien jalur, statistik t, dan nilai p. Dengan tingkat signifikansi

5%, suatu hipotesis diakui valid jika statistik t melebihi 1,96 dan nilai p dibawah 0,05 (Hair et al., 2022).