

**PERAN BUDAYA ORGANISASI MEMODERASI PENGARUH KECERDASAN
EMOSIONAL DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
TERHADAP KINERJA GURU
(STUDI DI SMA NEGERI PATI KOTA DI KABUPATEN PATI)**

Anik Hastiyaningsih

Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang
anikhastiyaningsih@gmail.com

Yeye Susilowati

Universitas Stikubank Semarang
yeye_susilowati@yahoo.co.id

Abstract

This study aimed to examine the influence of emotional intelligence and profesional competence of the teacher's performance of Public Senior High School with moderation organizational culture. The specific objective of this study is to examine the role of organizational culture moderate the influence of emotional intelligence and profesional competence of the teacher's performance. The usefulness of this study is to clarify and extend previous study on the role of organizational culture moderate the influence of organizational commitment and pedagogical competence of the teacher's performance. This study used a population of high school teachers in Pati district, Pati regency were 147 teachers. Sampling techniques in this study is non-probability sampling with purposive sampling method. The analysis technique used is the regression model of quasi moderation. Based on the results of the study, the writer can summarize as follows: the emotional intelligence does not influent the performance of teachers, the profesional competence influences on teacher performance, the organizational culture influences the performance of teachers, the organizational culture does not moderate the influence of emotional intelligence to teacher's performance, the organizational culture strengthen the influence of profesional competence on teacher's performance.

Keywords: emotional intelligence, profesional competence, organizational culture and teacher's performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosi dan kompetensi profesional kinerja guru SMA Negeri dengan budaya organisasi moderasi. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk menguji peran budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosi dan kompetensi profesional kinerja guru. Kegunaan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas dan memperluas studi sebelumnya pada peran budaya organisasi memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi pedagogis dari kinerja guru. Penelitian ini menggunakan populasi guru SMA di Kabupaten Pati, Kabupaten Pati adalah 147 guru. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan metode purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah model regresi quasi moderasi. Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat meringkas sebagai berikut: kecerdasan emosional tidak mempengaruhi kinerja guru, pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru, budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja guru, budaya organisasi memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kecerdasan emosi, kompetensi profesional, budaya organisasi dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga harus dilakukan secara profesional. Oleh sebab itu, guru sebagai salah satu pelaku pendidikan haruslah seorang yang profesional. Dengan demikian keberadaan guru di dalam proses pendidikan dapat bermakna bagi masyarakat dan bangsa. Kebermaknaan guru bagi masyarakat akan mendorong pada penghargaan yang lebih baik dari masyarakat kepada guru. (Buku 5. Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah budaya organisasi. Banyak pendapat dari para ahli yang menyatakan bahwa budaya organisasi memegang kunci keberhasilan organisasi. Robins and Judge (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Budaya organisasional di sekolah merupakan faktor yang mampu mendorong keberhasilan organisasi dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan pembelajaran harus didukung dengan budaya organisasional yang kuat dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Menurut Schein (2002) bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diambil dan dikembangkan dari pola kebiasaan, falsafah dasar organisasi yang dicapai melalui proses sosialisasi yang terwujud dalam bentuk aturan yang dipakai sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan.

Kinerja guru dalam tugas dewasa ini menjadi isu yang sering dibicarakan oleh berbagai kalangan pendidikan. Karena tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang dihasilkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan.

Kinerja guru di SMA Negeri Pati Kota Kabupaten Pati perlu ditingkatkan, fakta kinerja guru yang terlihat antara lain:

1. Sebagian besar guru dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) hanya menyalin dari tahun sebelumnya tanpa melihat perkembangan yang terjadi.
 2. Belum sepenuhnya pelaksanaan pembelajaran sesuai tuntutan kurikulum 2013 (masih menggunakan KTSP)
 3. Sebagian guru tidak membuat analisis analisis ulangan harian
 4. Guru belum memaksimalkan teknologi yang ada untuk proses pembelajaran
 5. Masih banyak guru yang belum memahami visi dan misi sekolah.
- (Sumber : Bagian Kurikulum SMA N 3 Pati tahun 2014).

Tabel 1. Rata-rata Nilai Mata Pelajaran Ujian Akhir Nasional SMA Negeri di Kecamatan Pati Program Studi: IPA

Mata Pelajaran	SMA Negeri 1 Pati			SMA Negeri 2 Pati			SMA Negeri 3 Pati		
	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Bahasa Indonesia	8,51	8,07	8,03	8,54	7,79	8,33	7,87	7,59	7,81
Bahasa Inggris	8,59	8,38	8,10	7,92	7,99	7,81	7,59	7,43	7,03
Matematika	9,58	8,12	8,25	9,17	7,80	8,05	9,13	7,94	6,57
Fisika	8,51	7,55	8,10	7,90	7,08	7,06	7,76	6,72	7,33
Kimia	9,38	8,79	7,92	9,24	8,73	7,74	9,25	8,82	6,77
Biologi	9,12	7,84	8,32	8,79	7,70	8,03	8,86	7,60	7,42
Rata-rata	8,89	8,13	8,12	8,59	7,85	7,84	8,41	7,68	7,16

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Pati

Selain tersebut di atas yang menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri Pati kota perlu ditingkatkan dapat ditunjukkan dari nilai rata-rata Ujian Nasional siswa dari tahun 2011 sampai dengan 2014 menunjukkan rata-rata hasil yang mengalami penurunan nilai untuk program studi IPA. Tabel 1 Rata-rata Nilai Mata Ujian Akhir Nasional ini menunjukkan adanya fenomena yang dimaksud yang menunjukkan bahwa kinerja guru menurun.

Bukti empiris hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pernah dilakukan oleh Talarico *et al.* (2012), Petrides *et al.* (2002), Ratnasari dan Muttaqiyathun (2010) dan Trihandini (2005). Penelitian-penelitian tersebut diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kecerdasan

emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Hall and West (2011) dan Edannur (2010) menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena adanya perbedaan hasil penelitian, maka penelitian ini ingin mengungkapkan “Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

Beberapa penelitian sebelumnya disebutkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Arifin: 2013). Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu : Udiyono (2011), Satya (2013), Komang (2013). Sedangkan menurut Hidayat (2012) dikatakan bahwa kompetensi profesional guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Karena adanya perbedaan peneliti oleh beberapa ahli maka dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Bagaimana Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Aidla dan Vadi (2007) menunjukkan hasil adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, tingkat signifikannya berbeda. Untuk sekolah di kota dan kabupaten kota terjadi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja signifikan, sedangkan untuk daerah pedesaan dan kota kecil hubungan antara budaya organisasi dan kinerja tidak signifikan. Menurut Utin (2010) budaya organisasi pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian berbeda dilakukan oleh Sudarwanto (2009), Suwarni (2009), Saraswati (2007), Widodo (2011), Ginting (2011) dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karena adanya perbedaan penelitian oleh beberapa ahli maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru”.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada fenomena dan riset gap tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah budaya organisasi dapat berperan sebagai faktor moderasi antara kecerdasan emosional dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru ?

Agar dalam melakukan pembahasan kajian ini dapat mudah dan terperinci, maka pertanyaan penelitian yang peneliti buat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati?
4. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati ?
5. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati
2. Untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati.
3. Untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati yang dimoderasi budaya organisasi.
5. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati yang dimoderasi budaya organisasi.

Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang bersifat

teoritis, manfaat yang bersifat manajerial dan manfaat yang bersifat organisasional.

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian, diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi secara teoritis dan melengkapi penelitian terdahulu mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi profesional dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru secara lebih mendalam. Hasil pengujian model diharapkan bermanfaat sebagai dasar penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis bagi Guru

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya sesuai profesinya
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya dan kualitasnya untuk menjadi guru profesional sesuai tuntutan globalisasi.

3. Manfaat Organisasional

- a. Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah sehingga meningkatkan prestasi sekolah.
- b. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, diharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Pati dapat mengambil langkah-langkah strategis guna meningkatkan kinerja guru khususnya guru-guru SMA melalui peningkatan aspek-aspek yang mempengaruhinya.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah campuran dari kemampuan yang menggabungkan kemungkinan untuk membedakan perasaan dalam diri dan pada individu lain2. memanfaatkan perasaan untuk meningkatkan pelaksanaan, memahami perasaan dan informasi antusias, dan perasaan langsung3. dalam diri dan pada individu lain (Mayer dan Salovey, 1997)

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan emosi untuk mengendalikan diri, memiliki

daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain (Goleman 2005).

Kompetensi Profesional

Menurut permendiknas Nomor 16 tahun 2007 dikatakan bahwa kompetensi profesional adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Konsep kompetensi profesional juga dapat diartikan sebagai kemampuan dasar melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar dan kemampuan menilai proses belajar mengajar (Hasibuan: 2000 dalam Satya: 2012).

Budaya Organisasi

Stoner *et al.* (1996) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. (Stoner *et al.*, 1996).

Menurut Schein (2004) budaya ada dalam tiga tingkat, yaitu :

1. Artifact (*Artifacts*) : hal-hal yang ada bersama untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya. Artifact termasuk produk, jasa, dan bahkan pola tingkah laku dari anggota sebuah organisasi.
2. Nilai-nilai yang didukung (*Espoused Values*) : alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu.
3. Asumsi Dasar (*Basic Assumption*): Keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003) mendefinisikan budaya organisasi sebagai satu wujud anggapan yang dimiliki,

diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Definisi ini menyoroti tiga karakteristik budaya organisasi yang penting. Pertama, budaya organisasi diberikan kepada para karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku C.kita ditempat kerja. Akhirnya, budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda. Masing-masing tingkat bervariasi dalam kaitannya dengan pandangan keluar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan.

Kinerja Guru

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain tugas utama tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, 2012). Selanjutnya disebutkan kisi-kisi penilaian kinerja guru mata pelajaran, dimensi tugas utama dan indikator kinerja guru sebagai berikut :

- I. Perencanaan Pembelajaran
 1. Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
 2. Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
 3. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
 4. Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.
- Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran yang aktif dan efektif
 - A. Kegiatan Pendahuluan
 5. Guru memulai pembelajaran dengan efektif
 - B. Kegiatan Inti
 6. Guru menguasai materi pelajaran

7. Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif
 8. Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran
 9. Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
 10. Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran.
- Kegiatan Penutup
11. Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif

Penilaian Pembelajaran

12. Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
13. Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP.
14. Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri, kemampuan mengelola emosi dengan baik dan dalam hubungan dengan orang lain serta kepedulian dan memahami orang lain. Komponen kecerdasan emosional yang berpengaruh adalah kesadaran diri, pengaturan diri, empati, motivasi diri dan ketrampilan sosial.

Berdasarkan uraian tersebut, jika seorang guru dalam menjalankan tugasnya memiliki kecerdasan emosional akan mempengaruhi kinerja. Penelitian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja telah diteliti oleh Talarico *et al* (2012), Haazae & Mirvaisi (2013), Trihandini (2005), Ratnasari & Muttaqiyathun (2010) dan Petrides (2002). Berdasarkan konsep dan penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja

guru maka peneliti merumuskan hipotesis pertama sebagai berikut :

H1: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap kinerja

Kompetensi guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya. Kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru. Membahas kompetensi profesional guru memang membutuhkan penjabaran dan deskripsi yang jelas agar memperoleh gambaran yang utuh dan menyeluruh mengenai konsep kompetensi profesional tersebut. Jika seorang guru memiliki kompetensi profesional yang tinggi, maka mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga kinerjanya akan meningkat.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pernah dilakukan oleh Arifin (2013), Satya (2012), Suharsono, dkk (2013), Udiyono (2011) menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2: Kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja

Budaya organisasi adalah aturan main yang ada dalam suatu organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia guru untuk menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai perilaku di sekolah. Budaya organisasi di sekolah dapat membentuk karakter dan perilaku sivitas akademika di sekolah tersebut, sehingga jika seorang guru berada pada budaya organisasi sekolah yang

baik akan memfasilitasi guru dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik, sehingga kinerja guru juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2011), Widodo (2011), Ramesh Kumar *et al.*, (2013) dalam penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Guru.

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi merupakan suatu tatanan nilai, kebiasaan, ritual norma yang disepakati bersama yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain. Budaya organisasi yang baik dapat mendukung dan merangsang timbulnya kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi memungkinkan bersifat memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikembangkan hipotesis dari kedua variabel ini adalah :

H4 : Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru.

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Banyak pakar menyatakan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian yang dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi (Rashid *et al.*, 2003).

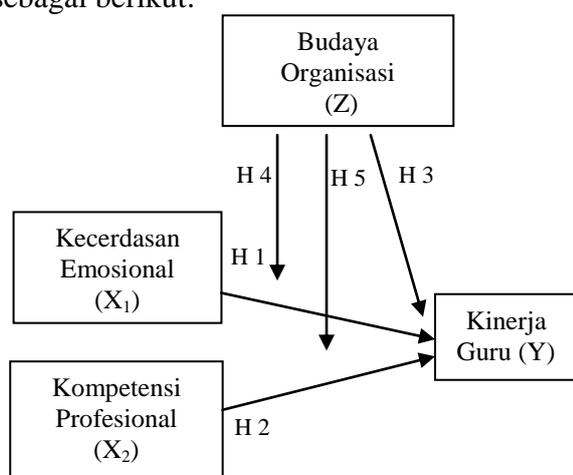
Dengan memperhatikan hasil penelitian yang berdasarkan pada penelitian sebelumnya mengenai adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi yang memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap

kinerja guru, maka dengan logika keterkaitan pengaruh hubungan tersebut peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5: Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru.

Model Empiris

Model empiris penelitian tentang “Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kompetensi profesional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Pati” dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Desain Penelitian

Gambar tersebut menerangkan bahwa kecerdasan emosional (X₁) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), kompetensi profesional (X₂) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) dan budaya organisasi (Z) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan budaya organisasi (Z) memoderasi motivasi (X₁) dan komitmen organisasional (X₂) terhadap kinerja guru (Y).

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada, tetapi meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu

(Sugiyono, 2012). Populasi pada penelitian ini adalah guru-guru SMA Negeri Pati Kota yang berjumlah 166 orang dari 3 SMA Negeri di Kabupaten Pati.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus. Sumber data dalam penelitian ini adalah: Guru PNS SMAN Pati Kota di Kabupaten Pati.

Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan identifikasi responden seperti: usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, selanjutnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kompetensi profesional, budaya organisasi, dan kinerja guru

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas dasar pertanyaan tersebut (Umar dalam Sriyanto, 2013). Teknik ini digunakan untuk pengambilan data primer.

Pengumpulan data dalam penelitian memakai kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012). Kuesioner terbuka digunakan untuk mendapatkan keterangan jawaban yang lebih luas mengenai dimensi variabel yang dikembangkan dalam penelitian dan dasar dalam penentuan implikasi kebijakan..

Definisi Konsep

Tabel 2 : Definisi Konsep

No	Variabel	Definisi Konsep
1	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan emosional adalah campuran dari kemampuan yang menggabungkan kemungkinan untuk membedakan perasaan dalam diri dan pada individu lain memanfaatkan perasaan untuk meningkatkan pelaksanaan, memahami perasaan dan informasi antusias, dan perasaan langsung dalam diri dan pada individu lain.(Mehmood, 2013)
2	Kompetensi Profesional	Kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional (UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Permendiknas No. 16 tahun 2007)
3	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.(Robbins and Judge ,2009))
4	Kinerja	Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. (Kemendikbud Badan PKG dan PMPTK 2012)

Teknik Analisis

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh 2 variabel independen atau lebih terhadap suatu variabel dependen dan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh fungsional variabel bebas peran budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan kompetensi profesional dengan variabel terikat kinerja guru pada SMA Negeri Kecamatan Pati. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + b_4 |X_1 - Z| + b_5 |X_2 - Z|$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru
 b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien regresi variabel bebas
 X_1 = Kecerdasan emosional
 X_2 = Kompetensi Profesional
 Z = Budaya Organisasi

$X_1 - Z|$ = Variabel moderasi 1 (selisih mutlak X_1 dan Z)

$|X_2 - Z|$ = Variabel moderasi 2 (selisih mutlak X_2 dan Z)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati dengan jumlah 166 orang. Pemilihan untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini diperlukan sampel 166 kuesioner. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 166 responden dan yang kembali sebanyak 147 kuesioner. Dalam penelitian ini identitas responden meliputi jenis kelamin, usia, golongan, masa kerja dan pendidikan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3: Deskripsi Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	61	41,5
Wanita	86	58,5
Jumlah	147	100.0

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin wanita memiliki persentase yang lebih banyak yaitu 86 responden (58,5%) dibandingkan responden pria sebanyak 61 responden (41,5 %).

Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 5 Tahun	5	3,4
5-10 Tahun	11	7,5
11-20 Tahun	61	41,5
> 20 Tahun	70	47,6
Jumlah	147	100

Tabel 4: Deskripsi Usia
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S1	90	61,2
S2	57	38,8
Jumlah	147	100

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 31 Tahun	5	3,4
31-40 Tahun	17	11,6
41-50 Tahun	78	53,1
> 50 Tahun	47	16,5
Jumlah	147	100

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 78 responden (53,1 %), berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 47 responden (32,0 %) dan paling sedikit berusia 30 tahun ke bawah yaitu hanya 5 responden (3,4 %).

Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah	Persentase (%)
III	42	28,6
IV	105	71,43
Jumlah	147	100

Tabel 5: Deskripsi Golongan

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki golongan IV yaitu sebanyak 105 responden (71,43 %) golongan III sebanyak 42 responden (28,6 %).

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6: Deskripsi Masa Kerja

Berdasarkan tabel 6 deskripsi masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih 20 tahun sebanyak 70 responden (47,6 %), memiliki masa kerja 11- 20 tahun sebanyak 61 responden (41,5 %), memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 11 responden (7,5 %), dan 5 responden (3,4 %) lainnya belum ada 5 tahun bekerja di instansi SMA Negeri yang ada di Pati Kota.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 7: Deskripsi Pendidikan

Dari tabel 7 diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 90 responden (61,2 %) sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 57 responden (38,8 %).

Deskripsi Variabel

	X1	X2	Z	Y
Mean	4,04	4,13	4,27	4,37
Mode	4	5	4	4

Tabel 8 : Deskripsi Variabel

Berdasarkan tabel 8 deskripsi variabel hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai variabel kecerdasan emosional (X_1) secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai

	Nama Variabel	Cronbach Alpha	Ket
X ₁	Kecerdasan emosional (X_1)	0,970	reliabel
X ₂	Kompetensi profesional (X_2)	0,984	reliabel
Z	Budaya organisasi (Z)	0,971	reliabel
Y	Kinerja guru (Y)	0,984	reliabel

mode sebagian besar jawaban 4 dengan mean = 4,04. Hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai variabel kompetensi profesional (X_2) secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai mode sebagian besar jawaban 5 dengan mean = 4,13. Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai mode dari variabel budaya organisasi diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4 dengan mean = 4,27. Hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden dapat dijelaskan bahwa nilai mode dari variabel kinerja guru diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4 dengan mean = 4,37.

Uji Validitas

Tabel 9: KMO dan Loading Factor

Berdasarkan tabel 9 KMO dan *loading factor*, ditunjukkan bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0,934; variabel kompetensi profesional (X_2) sebesar 0,935; variabel budaya organisasi (Z) sebesar 0,945 dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,946. Semua nilai KMO lebih besar 0,5, yang berarti bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel). Sedangkan dilihat dari semua indikator

diatas memiliki nilai *loading factor* > 0,4 yang berarti semua item pertanyaan dari seluruh instrumen penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu ukuran dikatakan reliabel apabila ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

Tabel 10: Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 10 uji reliabilitas, maka derajat reliabilitas untuk item-item instrumen dalam variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar $\alpha = 0,970$, variabel kompetensi profesional (X_2) sebesar $\alpha = 0,984$, variabel budaya organisasi (Z) sebesar $\alpha = 0,971$, variabel kinerja guru (Y) sebesar $\alpha = 0,984$ maka Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7 artinya semua variabel

Variabel	KMO	Loading Factor	Ket
X1	0,934	X1.1-X1.29 > 0,4	valid
X2	0,935	X2.1-X2.17 > 0,4	valid
Z	0,945	Z1-Z18 > 0,4	valid
Y	0,946	Y1- Y14 > 0,4	valid

reliabel.

4.5 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		147
Normal	Mean	0E-7

Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,61374627
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,054
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,807
Asymp. Sig. (2-tailed)		,532

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 11 : Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk menguji normalitas digunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dari tabel 9 uji normalitas, residual menunjukkan nilai *asymp sig* = 0,532 > 0,05 artinya residual telah terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas, nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi nilai absolut residual ini tidak signifikan secara statistik ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model	Standar dized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		5,324	,000
Zscore: Kecerdasan Emosional (X1)	,133	1,340	,182
Zscore: Kompetensi Profesional (X2)	,137	1,320	,189
Zscore: Budaya Organisasi (Z)	-,043	-,421	,674
X1_Z	,184	1,621	,107
X2_Z	,160	1,670	,097

Tabel 12 : Uji heterokedastisitas

Berdasarkan tabel 12 uji heterokedastisitas nilai koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (X₁) menunjukkan tingkat signifikansinya 0,182 > 0,05, nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi profesional (X₂) menunjukkan tingkat signifikansinya 0,189 > 0,05. Nilai koefisien untuk dari variabel budaya organisasi (Z) menunjukkan tingkat signifikansinya 0,674 > 0,05 dan nilai koefisien regresi untuk variabel moderasi 1 (X_{1_Z}) menunjukkan tingkat signifikansinya 0,107 > 0,05, dan nilai koefisien regresi untuk variabel moderasi 2 (X_{2_Z}) menunjukkan tingkat signifikansinya 0,097 > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dengan demikian model regresi layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas, menunjukkan bahwa seluruh variabel independen tidak saling berhubungan karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Zscore: Kecerdasan Emosional (X1)	,683	1,464
Zscore: Kompetensi Profesional (X2)	,625	1,599
Zscore: Budaya Organisasi (Z)	,635	1,575
X1_Z	,523	1,911
X2_Z	,728	1,373

Tabel 13: Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 13 uji multikolinieritas nilai statistik kolinearitas untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) dalam model regresi menunjukkan nilai VIF (1,464) < 10 dan *tolerance* (0,683) > 0,1, nilai statistik kolinearitas untuk variabel kompetensi profesional (X_2) dalam model regresi menunjukkan nilai VIF (1,599) < 10 dan *tolerance* (0,625) > 0,1. Nilai statistik kolinearitas untuk variabel budaya organisasi (Z) dalam model regresi menunjukkan nilai VIF (1,575) < 10 dan *tolerance* (0,635) > 0,1, nilai statistik kolinearitas untuk variabel moderat 1 ($X1_Z$) dalam model regresi menunjukkan nilai VIF (1,911) < 10 dan *tolerance* (0,523) > 0,1, nilai statistik kolinearitas untuk variabel moderat 2 ($X2_Z$) dalam model regresi menunjukkan nilai VIF (1,373) < 10 dan *tolerance* (0,728) > 0,1,

Model	Standar	t	Sig.
	-dizd Coefficients		
	Beta		
(Constant)		- 2,377	,019
Zscore: Kecerdasan Emosional (X1)	-,071	- 1,129	,261
Zscore: Kompetensi Profesional (X2)	,391	5,979	,000
Zscore: Budaya Organisasi (Z)	,558	8,601	,000
X1_Z	-,094	- 1,320	,189
X2_Z	,336	5,553	,000

maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas pada model dalam penelitian ini, yang ditunjukkan dengan nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1 sehingga model regresi layak digunakan.

4.8 Uji Signifikan (Uji F)

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5	18,201	46,664	,000 ^b
Residual	141	,390		
Total	146			

Tabel 14: Uji F

Berdasarkan tabel 14 uji F, hasil uji regresi menunjukkan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti bahwa variabel kecerdasan emosional, kompetensi profesional dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

4.9. Uji Model Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,623	,610	,62453350

Tabel 15: Nilai Koefisiennasi Determi Model Summary

Berdasarkan tabel 15 Nilai koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* pada persamaan regresi dalam penelitian ini sebesar 0,610 artinya 61 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, kompetensi profesional dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar (100 – 61 %) yaitu 39 % dijelaskan/ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.10 Analisis Regresi

Tabel 16: Analisis Regresi

Berdasarkan tabel 16 analisis regresi, dapat disusun dalam persamaan regresi selisih mutlak berikut ini:

$$Y = -0,071 X_1 + 0,391 X_2 + 0,558 Z - 0,094 |X_1-Z| + 0,336 |X_2-Z|$$

4.11 Uji Hipotesis dan Pembahasan

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kecerdasan emosional tidak signifikan terhadap kinerja guru, karena memiliki koefisien regresi dengan nilai $\beta = -0,071$ dan nilai signifikansi $= 0,261 > \alpha = 0,05$, dengan demikian *hipotesis H₁ ditolak*. Hasil regresi pada tabel 16 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Artinya, berapapun nilai kecerdasan emosional tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hall and West (2011) dan Edannur (2010).

Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena memiliki koefisien regresi dengan nilai $\beta = 0,391$ dan nilai signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$, dengan demikian *hipotesis H₂ diterima*. Hasil regresi pada tabel 16 dapat disimpulkan bahwa hipotesis Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi Kompetensi Profesional maka akan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan jawaban responden secara terperinci memiliki Kompetensi Profesional yang tinggi, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata variabel Kompetensi Profesional sebesar 4,134. Hal ini sesuai dengan penelitiannya Mardia Rahman (2013), M. Arifin (2013) dan Meka Satya (2012).

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena memiliki koefisien regresi dengan nilai $\beta = 0,558$ dan nilai signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$,

dengan demikian *hipotesis H₃ diterima*. Hasil regresi pada tabel 16 dapat disimpulkan bahwa hipotesis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja guru. Suatu budaya organisasi yang positif akan merangsang guru untuk bekerja dengan baik. Hal itu terjadi karena guru merasa terlindungi dan dihargai keberadaannya, sehingga kinerja guru akan semakin terpacu.

Berdasarkan hasil pengolahan data dari jawaban responden memiliki budaya organisasi yang tinggi, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata variabel budaya organisasi sebesar 4,27. Hal ini sesuai dengan penelitiannya Ramesh Kumat et.al (2013), Ginting (2011), Widodo (2011).

Budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional tidak signifikan terhadap kinerja guru, karena memiliki koefisien regresi dengan nilai $\beta = -0,094$ dan nilai signifikansi $= 0,189 > \alpha = 0,05$, dengan demikian *hipotesis H₄ ditolak*. Hasil regresi pada tabel 16 dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh Kecerdasan Emosional dimoderasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru tidak signifikan. Artinya budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja guru.

Hal ini didukung oleh fenomena dalam penelitian yaitu berdasarkan hasil pengolahan data hasil jawaban dari 147 guru SMA Negeri Pati Kota memiliki Kecerdasan Emosional yang tinggi ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata variabel sebesar 4,071. Berdasarkan hasil pengolahan data pada lampiran dari jawaban responden memiliki budaya organisasi yang tinggi, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata variabel budaya organisasi sebesar 4,27. Karena kecerdasan emosional memiliki rata-rata variabel yang tinggi sehingga budaya organisasi tinggi tidak akan mempengaruhi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi profesional signifikan terhadap kinerja guru, karena memiliki koefisien regresi dengan nilai $\beta = 0,336$ dan nilai signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$, dengan demikian *hipotesis H₅ diterima*. Hasil regresi pada tabel 16 dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh Kompetensi Profesional dimoderasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru positif dan signifikan. Artinya budaya organisasi memperkuat pengaruh Kompetensi Profesional terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi yang baik akan semakin memperkuat kompetensi profesional untuk meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh fenomena dalam penelitian yaitu berdasarkan lampiran menunjukkan bahwa hasil pengolahan data hasil jawaban dari 147 guru SMA Negeri Pati Kota memiliki kompetensi profesional yang tinggi ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata variabel sebesar 4,134. Berdasarkan hasil pengolahan data pada lampiran 3 dari jawaban responden memiliki budaya organisasi yang tinggi pula, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata variabel budaya organisasi sebesar 4,27.

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian peran budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati.
2. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati.

3. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati.
4. Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati.
5. Budaya organisasi memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati.

Implikasi

Implikasi Teori

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa kecerdasan emosional, kompetensi profesional dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja guru sehingga para guru harus meningkatkan kecerdasan emosional yang tinggi, kompetensi profesional yang baik dan menciptakan budaya organisasi yang baik guna mencapai hasil kerja yang maksimal pada SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati.

Implikasi Manajerial

Bagi para kepala sekolah SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati sebagai pengelola sekolah perlu memperhatikan kecerdasan emosional yang tinggi, kompetensi profesional yang baik dan menciptakan budaya organisasi yang baik agar guru bisa mengembangkan potensi mereka secara optimal dan efektif. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan, kepribadian dan ketrampilan untuk mengelola sebuah lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya sekolah yang baik, memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan orang-orang yang bekerja pada dia sehingga kinerja mengajar guru dapat terus ditingkatkan. Dengan begitu, diharapkan bahwa hal tersebut akan memungkinkan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh sekolah dan kebutuhan yang diharapkan oleh guru itu sendiri.

Keterbatasan Penelitian

Temuan dalam penelitian ini hanya terbatas pada SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati. Dengan demikian terdapat

keterbatasan yang perlu diperhatikan, agar dapat dijadikan bahan pertimbangan pihak yang memanfaatkan. Keterbatasan penelitian ini menekankan pada beberapa hal, antara lain:

1. Keterbatasan sampel penelitian sebagai salah satu sumber pokok, yakni hanya dikenakan pada guru SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati, sehingga bagi para pihak yang ingin menggunakan temuan hasil penelitian ini perlu berhati-hati dalam melakukan generalisasi atau analogi hasil penelitian, karena belum tentu hasil penelitian sama jika dilakukan pada obyek penelitian yang lain.
2. Bagi peneliti-peneliti lainnya terbuka peluang untuk mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan dapat dijadikan prediktor yang lebih baik terhadap kinerja guru selain variabel-variabel bebas yang telah dikemukakan dalam penelitian ini.

Saran dan Rekomendasi

Beberapa saran dan rekomendasi yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi para kepala sekolah SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati hendaknya meningkatkan kecerdasan emosional yang tinggi, kompetensi profesional yang tinggi, menciptakan budaya organisasi yang baik dalam bekerja. Dari ketiga faktor tersebut dapat diintegrasikan secara menyeluruh untuk mencapai kinerja guru yang baik.
2. Bagi para kepala sekolah SMA Negeri Pati Kota di Kabupaten Pati hendaknya memiliki kemampuan, kepribadian dan ketrampilan untuk mengelola sebuah lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memperhatikan kompetensi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi masing-masing guru sehingga kinerja guru dapat semakin ditingkatkan. Dengan begitu, diharapkan bahwa hal tersebut akan memungkinkan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh sekolah dan kebutuhan yang diharapkan oleh guru itu sendiri.

Perlu dilakukan penelitian lain atau lanjutan dengan memasukkan variabel-variabel lain misalkan variabel motivasi guru, penghargaan dan kompensasi yang diterima guru sebagai variabel yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap kinerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Muhammad. 2013. *The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teacher Working Performance in Jayapura Papua Indonesia*. IORS Journal of Business and Management, Vol 7.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen PMPTK. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta.
- Edannur, Sreekala. 2010. *Emotional Intelligence of Teacher Educators*. School of Education Pondicherry University, Pondicherry India.
- Ginting, Barsita. 2011. *Hubungan Budaya Organisasi Sekolah & Kepemimpinan kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMAN kota Binjai*. Jurnal Tabularasa.
- Haazae, Kambiz Heidarzadeh and Majid Mirvaisi. 2013. *A Survey on Impact of Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviors and Job Satisfaction on Employees Performance in Iranian Hotel Industry*. Management Science Letter 3 (2013) 1395-1402.
- Hall, P. Cougar and Joshua H. West. 2011. *Potential Predictors of Student Teaching Performance: Considering Emotional Intelligence*. Brigham Young University USA
- Hidayat, Hanif. 2012. *Effect of Teacher Professional Competence Work Motivation and Work Discipline of the Performance Automotive Teacher State*

- SMK Triatmaja Jaya Singaraja. Jurnal Penelitian.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mehmood, Tahir. 2013. *Impact of Emotional Intelligence on the Performance of University Teacher*. International Journal of Humanities and Social Science Vol 3 No.18 Oktober 2013.
- Permendiknas No. 16 Tahun 2007. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Kementerian Pendidikan Nasional. Jakarta
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007. *Standar Proses Untuk Satuan pendidikan Dasar dan Menengah*. Kementrian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Petrides, K.V.2002. *The Role of Trait Emotional Intelligence in Academic Performance and Deviant Behavior at School Institute of Education University of London*. University College London, UK
- Ratnasari, Diyan dan Ani Muttaqiyathun. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru pada SD yang terletak di Wilayah Tegal Tirto*. Jurnal Universitas Ahmad Dahlan.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Satya, Meka. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP N Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin*. Jurnal Penelitian.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D)*. Bandung: Alfa Beta.
- Udiyono. 2011. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah serta Karya Pengembangan Profesi terhadap Kinerja Guru*. Jurnal megistra. ISSN 0215 – 9511.
- Vadi and Aidla. 2005. *Relationship Between Organizational Culture and Performance in Estonia School with Regard to Their Size and Location*. Balitic Journal of Economic, Vol 7