

**PENGARUH MODAL SOSIAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA GURU DIMEDIASI PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL
(STUDI KASUS GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN JUWANA)**

Murni Dwi Hartatik

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang

Email: adijaya131@yahoo.co.id

Mohammad Fauzan

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang

Email : mohammadfauzan60@gmail.com

ABSTRACT

This study was intended to determine and analyze the influence of social capital and emotional intelligence on teacher performance that mediated by organizational citizenship behavior. The population of this study was all PNS Teachers in State Junior High Schools in Juwana District as many as 149. Data testing techniques used validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, and mediation test. The results showed that social capital is proved having a positive effect on organizational citizenship behavior, as well as emotional intelligence has a positive effect on organizational citizenship behavior. In the second regression of social capital has a positive effect on teacher performance but the indirect relationship is smaller than the direct relationship so that organizational citizenship behavior does not mediate social capital on teacher performance. In addition, this study also shows that emotional intelligence has no effect on teacher performance but emotional intelligence will be more effective in influencing teacher performance when mediated by organizational citizenship behavior.

Key word : *Social Capital, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior and Teacher Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh modal sosial dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru yang dimediasi *organizational citizenship behavior*. Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru PNS pada SMP Negeri di Kecamatan Juwana sebanyak 149. Teknik pengujian data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, dan uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial terbukti berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, demikian juga kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada regresi kedua modal sosial berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetapi hubungan secara tidak langsung lebih kecil dari pada hubungan langsungnya sehingga *organizational citizenship behavior* tidak memediasi modal sosial terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru tetapi kecerdasan emosional akan lebih efektif berpengaruh terhadap kinerja guru apabila dimediasi *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci : *Modal Sosial, Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Guru.*

PENDAHULUAN

Guru merupakan sumber daya manusia yang berperan sentral menentukan output pendidikan. Peran tersebut terkait dengan tugas guru sebagai pengajar yang mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru menempati posisi strategis dalam pengelolaan kelas. Guru bertugas merancang, mengarahkan dan mengelola pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Diperlukan dukungan dan kerja sama yang baik antara pemimpin, tenaga pendidik dan kependidikan serta masyarakat supaya tercipta

komunikasi yang baik, menciptakan kenyamanan kerja sehingga kinerja guru semakin meningkat.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain ; kompetensi guru, modal sosial, kecerdasan emosional, perilaku kewargaan organisasional dan sebagainya. Menurut Idrus (2005) salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi sosial. Idrus (2005) menyatakan bahwa kompetensi sosial adalah sebuah modal sosial yang sangat dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Guru perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi yang baik, karena membawa konsekuensi terjalannya

interaksi seluruh komponen dalam lingkungan sekolah. Idrus juga menyatakan bahwa ketiga dimensi modal sosial diikat dengan adanya rasa percaya, empati, sifat amanah, berpikir positif, apresiatif. Guru wajib mengedepankan nilai-nilai tersebut dalam berbagai proses, baik untuk dirinya, peserta didik, tenaga pendidik dan kependidikan lainnya. Dengan demikian maka kinerja guru akan meningkat.

Aktivitas modal sosial melalui interaksi sosial memiliki banyak manfaat untuk meningkatkan kinerja. Pertama, memfasilitasi akses ke sumber informasi yang lebih luas yang membuka peluang memperoleh informasi berkualitas. Kedua, membentuk pengaruh kendali dan kekuasaan bagi pihak yang memiliki modal sosial tinggi memperoleh dukungan dari teman kerja. Ketiga, membentuk solidaritas yang membuka peluang dalam menciptakan kerjasama yang lebih baik dengan para pihak.

Selain modal sosial, kecerdasan emosional (*emotional intellegency / EI*) juga sangat berperan terhadap kemajuan, peningkatan, dan keberhasilan kinerja guru. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik akan mampu menghadapi tantangan dan menjadi manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Orang yang mengenal emosi diri akan mampu dengan baik membaca emosi orang lain, sehingga lebih efektif dalam pekerjaan. Individu yang cerdas secara emosional mampu merasakan dan memunculkan emosi positif dari dalam dirinya, sehingga mampu memahami atau berempati terhadap orang lain maupun lingkungannya.

Guru dengan kecerdasan emosi yang tinggi mampu menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, siswa, memiliki kontrol diri yang baik, mampu mengelola emosi, cenderung berempati dengan orang disekitarnya, mampu membedakan kehidupan pribadi dan profesionalitas saat berinteraksi dengan orang lain, serta mampu bertahan pada kondisi yang sulit dan mendesak. (Goleman, 2007).

Selain modal sosial dan kecerdasan emosional, seorang guru juga harus berkontribusi mewujudkan tujuan organisasi sekolah. Ditunjukkan dengan perilaku sukarela bekerja keras membantu peserta didik, rekan kerja dan sekolah, kesediaan bekerja melebihi tugas pokoknya, menjaga kepentingan organisasi sekolah, dan mengambil tanggung jawab lebih besar untuk memajukan diri sendiri, siswa dan organisasi. Perilaku-perilaku ini tentunya diperlukan guru untuk mewujudkan tujuan sekolah. Hal ini didukung oleh Robbins dan Judge

(2008), bahwa organisasi yang memiliki pegawai dengan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) yang tinggi akan menampilkan kinerja yang lebih baik dari pada organisasi lain. Perilaku OCB dikenal dengan perilaku kewarganegaraan organisasional. Dengan perilaku kewarganegaraan organisasional diharapkan mampu memicu modal sosial dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja guru.

Beberapa penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa modal sosial berpengaruh terhadap kinerja (Wambugu, *et. al*, 2009; Suwanto, 2017), *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja (Nasir, *et al*, 2011), *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi modal sosial (Enteni, 2016; Asil, *et al*, 2013), sedangkan Abdollahi (2014) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap modal sosial.

Hendriani dan Garnasih (2013); Ratnasari, *et al* (2010) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Mehmood, *et al* (2013); Sania dan Sehrish (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Modal Sosial dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi *Organization Citizenship Behavior* (OCB)” (Studi Kasus SMP Negeri di Kecamatan Juwana). Subyek penelitian adalah guru di SMP Negeri yang ada di Kecamatan Juwana.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsep Modal Sosial

Menurut Nahapiet dan Ghoshal (1998), modal sosial adalah jumlah dari sumber daya aktual dan potensial yang tertanam didalamnya, tersedia dan berasal dari jaringan hubungan yang dimiliki oleh individu atau sosial. Modal sosial terbagi dalam tiga dimensi yakni dimensi struktural, dimensi relasional dan dimensi kognitif. Dimensi struktural berkaitan dengan beragam bentuk organisasi sosial, khususnya peran, aturan dan prosedur serta beragam jaringan yang mendukung kerjasama yang dapat memberikan manfaat bersama dari tindakan kolektif, dimana manfaat tersebut merupakan hasil dari modal sosial. Dimensi relasional mengacu pada kualitas atau kekuatan ikatan sosial, biasanya merupakan cerminan dari durasi hubungan yang

berkelanjutan, tingkat keintiman emosional dan frekuensi perilaku timbal balik. Sedangkan dimensi kognitif muncul dari proses mental yang menghasilkan gagasan atau pemikiran yang diperkuat oleh budaya dan ideologi, norma-norma, nilai-nilai, sikap dan keyakinan yang berkontribusi pada terciptanya perilaku kerjasama.

Konsep Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2001), kepandaian dalam menjalankan pekerjaan adalah kecakapan emosi yang didasarkan pada empati. Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional akan lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak termotivasi karena kecerdasan emosi. Selanjutnya Mehmood *et al* (2013) mengadopsi pendapat peneliti terdahulu dan menjabarkan kecerdasan emosional dalam enam dimensi yaitu: (1) emotional kesadaran diri, (2). keyakinan diri, (3). kontrol emosional diri, (4). prestasi, (5). mengembangkan lain, dan (6). manajemen konflik.

Konsep Organizational Citizenship Behavior

Organ *et al* (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Istilah *Organizational Citizenship Behavior* pertama kali diajukan oleh Organ *et al* (1997) yang mengemukakan 5 (lima) dimensi primer dari *Organizational citizenship behavior* (Allison *et al*. 2001), yaitu: (1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional (2) *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi suka rela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. (3) *Conscientiousness*, merupakan perilaku tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. (4) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. (5) *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan yang dapat membuat isu yang merusak meskipun merasa tidak menyukainya.

Konsep Kinerja Guru

Kinerja guru menurut Permendiknas nomor 35 tahun 2010 adalah merencanakan, pembelajaran/ pembimbingan, melaksanakan pembelajaran/ pembimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/ pembimbingan, melaksanakan perbaikan dan

pengayaan, melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya.

Kinerja guru dapat diukur dengan menggunakan 5 aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran sesuai Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 yaitu: (1) Perencanaan pembelajaran/ pembimbingan. (2) Pelaksanaan proses pembelajaran/pembimbingan. (3) Penilaian dan pengevaluasian hasil pembelajaran/pembimbingan. (4) Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan. (5) Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya.

Pengembangan Hipotesis

Modal Sosial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Modal sosial merupakan jumlah dari sumber daya aktual dan potensial yang tertanam didalamnya, tersedia melalui, dan berasal dari jaringan hubungan yang dimiliki oleh individu atau sosial (Nahapiet dan Ghoshal, 1998). Modal sosial yang dikembangkan oleh guru dapat berpengaruh efektif terhadap peningkatan perilaku *OCB*. Modal sosial yang tinggi akan menumbuhkan perilaku *OCB* yang tinggi pula.

OCB merupakan suatu perilaku organisasi yang perlu diterapkan dalam berbagai bidang, salah satunya adalah bidang pendidikan yang dilakukan oleh guru (Somech dan Zahavy, 2000).

Hubungan antara modal sosial dan *OCB* telah diteliti oleh Enteni (2016) yang menyatakan bahwa *social Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Asil *et al* (2013) yang menyatakan bahwa *OCB* dapat mempengaruhi modal sosial.

Berdasarkan penjelasan modal sosial dan *organizational citizenship behavior* serta mengacu pada penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru.

Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Goleman (2007), menjelaskan bahwa emosi yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap pikiran dan tindakan seseorang. Keterkaitan perilaku dengan emosi menuntut kemampuan individu untuk dapat menyadari dan mengelola emosinya dengan baik. Guru memerlukan pengelolaan diri yang seoptimal mungkin agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap sekolah salah satunya dengan kecerdasan

emosional. Kemampuan yang dimiliki akan menstimulasi individu untuk berbuat yang terbaik demi organisasi sebagai imbal jasa.

Kecerdasan emosional yang tinggi pada diri guru dapat mendorong tumbuhnya perilaku peran ekstra (OCB). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Hosseini dan Zirak (2016) pada guru SMA di Torbat, yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan (OCB). Fiftyana & Sawitri (2018) menyatakan bahwa *OCB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional.

Mengacu pada teori dan argumen diatas serta penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru.

Modal Sosial Terhadap Kinerja Guru

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah modal sosial. Aktivitas modal sosial pada tingkat analisis individual melalui interaksi sosial memiliki banyak manfaat untuk meningkatkan kinerja. Pertama, dapat memfasilitasi akses ke sumber informasi yang lebih luas, yang membuka peluang memperoleh informasi berkualitas. Kedua, membentuk pengaruh kendali dan kekuasaan yang memungkinkan bagi pihak dengan modal sosial tinggi memperoleh dukungan dari teman kerja. Ketiga, membentuk solidaritas yang membuka peluang dalam menciptakan kerjasama yang lebih baik dengan para pihak.

Penelitian sebelumnya oleh Wambugu *et al* (2009), dan Suwanto (2016) menyatakan bahwa modal sosial yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Kecerdasan emosional yang lebih dikenal *emotional intellegency (EI)* berperan penting bagi kemajuan dan peningkatan kinerja guru. Menurut Trihandini (2005) orang dengan kecerdasan emosional yang baik akan mampu menghadapi tantangan dan menjadi manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Hal - hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Robbins and Judge (2009) menyatakan, kecerdasan emosional adalah kemampuan

seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Orang yang mengenal emosi diri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, seorang guru dengan kecerdasan emosional yang baik akan memiliki kemampuan empati, sadar diri dan beradaptasi yang kuat untuk melaksanakan tugas, sehingga kinerjanya akan meningkat. Dalam melaksanakan tugas guru selalu berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta didik. Kemampuan guru memahami perasaan diri sendiri dan peserta didik sangat penting dalam menunjang keberhasilan pembelajaran. Kecerdasan emosional yang tinggi mampu memotivasi orang lain disekitar lingkungan kerja dan peserta didik untuk rajin belajar, meraih prestasi belajar yang tinggi, mengatasi konflik, berempati, mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan efektif.

Hendriani dan Garnasih (2013) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ratnasari (2010) menyatakan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, dan mengacu pada penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan ke dalam hipotesis empat (H₄) sebagai berikut :

H₄ : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Organizational citizenship behavior

Terhadap Kinerja Guru

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku seorang individu yang memberikan dampak positif kepada organisasinya. Oleh karena itu, mendorong peningkatan OCB guru dapat meningkatkan kinerjanya. Perilaku tersebut berpotensi menjadi perilaku produktif yang dapat meningkatkan kinerja guru. Walaupun tidak ada dalam deskripsi pekerjaan sebagai seorang guru namun perilaku tersebut justru menjadi suatu kewajiban.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nasir *et al* (2011) yang menyatakan bahwa *OCB berpengaruh terhadap kinerja tugas*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

Modal Sosial Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Organizational citizenship behavior

Guru dengan modal sosial dan kecerdasan emosional yang tinggi, cenderung mempunyai perilaku keanggotaan organisasi OCB yang tinggi dalam meningkatkan kinerja. Perilaku tersebut akan muncul apabila ada ketergantungan dalam menyelesaikan tugas, padahal perilaku tersebut tidak terdapat dalam deskripsi pekerjaan. Kondisi-kondisi tersebut yang mendorong korelasi yang cukup tinggi antara penilaian OCB dengan kepribadian evaluasi diri inti. OCB merupakan suatu perilaku organisasi yang perlu diterapkan dalam berbagai bidang, salah satunya adalah

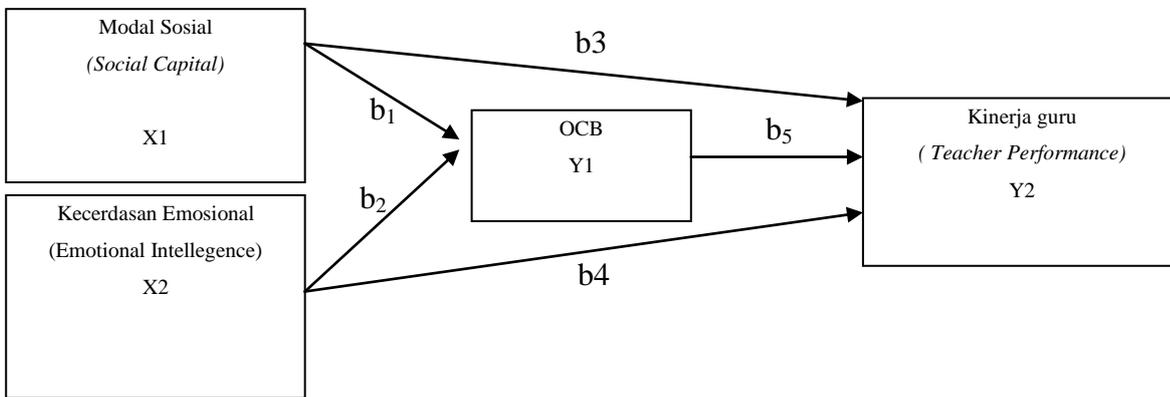
bidang pendidikan yang diperkuat dengan modal sosial dan kecerdasan emosional yang tinggi pula.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendani (2015) yang menyatakan OCB memediasi modal sosial terhadap kinerja, dan Damaryanti (2016) menyatakan OCB memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Organizational citizenship behavior memediasi pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Guru.

H₇ : Organizational citizenship behavior memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan penjelasan dalam pengembangan hipotesis di atas, serta untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan kerangka model sebagai berikut:



Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *eksplanatory*. Penelitian eksplanatori bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2008). Berdasarkan pengertian tersebut dapat dijelaskan populasi merupakan keseluruhan obyek yang diteliti, dapat berupa manusia, gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa yang mempunyai karakteristik tertentu serta merupakan sumber data dan menentukan keberhasilan penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh guru PNS di Lingkungan SMP Negeri di Kecamatan Juwana yang seluruhnya berjumlah sebanyak 149 orang guru.

Metode pengumpulan data dengan melakukan pencatatan dari dokumen sekolah yang berhubungan dengan data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Pengumpulan

data dilakukan dengan kuesioner yang merupakan suatu daftar pernyataan yang disusun secara tertulis dan disebarakan untuk mendapat informasi atau keterangan antara lain (1) Modal Sosial, (2) Kecerdasan emosional, (3) Kinerja guru, dan (4) *Organizational Citizenship Behavior*.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier yang meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, uji heteroskidasitas, uji Multikoleneriatis, uji Model (uji R² dan uji anova), uji hipotesis dan uji mediasi melalui jalur path.

Hasil Analisis Dan Pembahasan

**Tabel 1
(R²) Persamaan Regresi 1**

Persamaan Regresi	Adjusted R Square
I	0,867
II	0,912

Berdasarkan Tabel 1 di atas, nilai *Adjusted R Square* pada persamaan regresi 1 diperoleh nilai R^2 sebesar 0.867 yang berarti bahwa 86,7% variabel *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh Modal Sosial dan Kecerdasan Emosional. Sedangkan sisanya sebesar 13,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

Sedangkan nilai *Adjusted R Square* persamaan regresi 2 diperoleh nilai R^2 sebesar 0.912 yang berarti bahwa 91,2% variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Modal Sosial, Kecerdasan Emosional dan *Organizational citizenship behavior*. Sedangkan sisanya sebesar 8,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

UJI HIPOTESIS

Tabel 2
Hasil Analisis Persamaan Regresi 1

Variabel	Beta (β)	Sig
Modal Sosial→OCB	0,243	0,000
Kecerdasan Emosional→OCB	0,730	0,000

Berdasarkan table 2 diperoleh hasil Uji Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Modal Sosial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Guru dapat diterima ($\beta = 0,243$; sig 0.000 < 0.05).

Sedangkan Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Guru dapat diterima ($\beta = 0,730$; sig 0.000 < 0.05).

Tabel 3
Hasil Analisis Persamaan Regresi 2

Variabel	Beta (β)	Sig
Modal Sosial→Kinerja Guru	0,204	0,000
Kecerdasan Emosional→Kinerja Guru	0,009	0,885
OCB→Kinerja Guru	0,775	0,000

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil Uji Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa Modal Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Guru dapat diterima ($\beta = 0,204$; sig 0.000 < 0.05).

Pada hipotesis ke empat (H_4) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh

terhadap Kinerja Guru tidak dapat diterima ($\beta = 0.009$; sig 0.885 > 0.05).

Dan pada hipotesis ke lima (H_5) menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Guru dapat diterima ($b_5 = 0.775$; sig 0.000 < 0.05)

Untuk menguji pengaruh mediasi dalam penelitian ini digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Untuk menguji hipotesis ke enam (H_6) diperoleh persamaan $b_3 (0,204) > b_1 * b_5 (0,188)$ Dengan demikian H_6 yang menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* memediasi pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Guru tidak dapat diterima.

Sedangkan untuk Hipotesis ketujuh (H_7) diketahui dari uji model bahwa hubungan langsung antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru tidak signifikan tetapi pengaruh tidak langsung antara kecerdasan emosional (melalui mediasi *Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Kinerja Guru berpengaruh signifikan dengan demikian hipotesis ke tujuh (H_7) yang menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja dapat diterima.

Modal Sosial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Modal sosial sebagai sumber daya aktual atau nyata yang semakin bertambah dengan meningkatnya jejaring sosial seseorang ternyata dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel modal sosial memiliki nilai koefisien 24.3% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya, setiap terjadi peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana dapat mempengaruhi peningkatan modal sosial Guru sampai dengan 24,3%.

Modal sosial merupakan sumber daya aktual dan potensial yang tertanam dan dimiliki di dalam diri Guru yang tersedia dan berasal dari jaringan atau hubungan yang dimilikinya dalam rangka bergaul atau bersosialisasi ternyata memiliki pengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga sudah seharusnya seorang guru memiliki modal sosial yang tinggi sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat tumbuh juga dalam diri seorang guru.

Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dengan kecerdasan emosional yang tinggi, seorang guru akan semakin memahami,

mengenal, merasakan, mengelola dan mengendalikan perasaannya sendiri dan orang lain serta mampu mengaplikasikan dalam kehidupan pribadi maupun sosial, memotivasi diri sendiri dan orang lain dalam hal ini siswa, untuk mengoptimalkan fungsi energi bagi pencapaian tujuan yang dikehendaki. Dengan kecerdasan emosional yang tinggi ternyata dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Variabel kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien 73% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya setiap peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana dapat mempengaruhi peningkatan kecerdasan emosional Guru sampai dengan 73%.

Adanya kecerdasan emosional yang tinggi pada diri guru dapat mendorong tumbuhnya perilaku peran ekstra atau yang disebut *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada guru. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hosseini dan Zirak (2016) pada guru SMA di Torbat yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Guru yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi mampu untuk menyelesaikan masalah dengan rekan kerjanya, maupun dengan siswanya, memiliki kontrol diri yang baik, mampu mengelola emosinya dan cenderung berempati dengan orang disekitarnya.

Modal Sosial Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin tinggi modal sosial, maka semakin tinggi pengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini mencerminkan guru yang saling percaya kepada orang lain akan menimbulkan rasa nyaman, senang, bisa saling memahami kekurangan dan menghargai kelebihan temannya. Selain itu tidak ada rasa iri, dengki, sehingga mendukung suasana yang kondusif dalam melaksanakan proses pembelajaran yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

Modal sosial yang dibangun dan dikembangkan dalam dimensi struktural, kognitif dan relasional sejalan dengan tuntutan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Dengan

membangun jejaring dengan pihak-pihak terkait sebagai pemangku kepentingan sekolah, saling percaya, mentaati norma dan memberikan hubungan timbal balik yang terus dikembangkan oleh guru dapat mendukung dan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa modal sosial berpengaruh terhadap kinerja (Wambugu *et. al*, 2009).

Kecerdasan Emosional Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja Guru tidak dapat diterima ($\beta = 0.009$; sig 0.885 > 0.05). Artinya setiap terjadi peningkatan kecerdasan emosional tidak meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan data responden, nilai mean atau rata-rata terendah pada indikator ke 7 yang menyatakan informasi sebagai orang yang menonjol dalam kelompok MGMP mempunyai nilai mean 5,15.

Nilai mean terendah kedua berada pada indikator ke 16 yang menyatakan informasi menguasai kekuasaan substansi sesuai dengan kebutuhan siswa memiliki mean 5,24. Nilai mean terendah ketiga berada pada indikator ke 9 yang menginformasikan mampu berbicara untuk menakutkan orang lain memiliki nilai mean 5,25. Nilai mean terendah selanjutnya pada indikator ke 10 yang menginformasikan mampu menolak untuk bertindak memiliki nilai mean 5,27 dan indikator ke 21 yang menyatakan informasi mampu memberikan arah atau demonstrasi untuk mengembangkan orang lain memiliki mean 5,27. Dari beberapa indikator yang memiliki mean lebih rendah tersebut dapat teridentifikasi permasalahan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada responden guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana yaitu tingkat kepercayaan diri atau mengenali perasaan diri dan orang lain masih belum maksimal, belum dapat mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mehmood *et al* (2013); Malik dan Sehrish (2016), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas tambahan, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah individu yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu sehingga dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Guru.

Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Tugas dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung modal sosial terhadap kinerja guru sebesar 0.204 sedangkan pengaruh tidak langsung (melalui *Organizational Citizenship Behavior*) sebesar 0.188. dikatakan *Organizational Citizenship Behavior* tidak memediasi modal sosial terhadap kinerja guru karena nilai koefisien hubungan langsung lebih kecil dari pada nilai koefisien hubungan tidak langsungnya ($0,204 > 0,188$). Hal ini sejalan dengan penelitian Rahayu (2015), yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak memediasi modal sosial terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Tugas dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja guru tidak signifikan dan mempunyai nilai koefisien 0.204 dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung (melalui *Organizational Citizenship Behavior*) dapat menghasilkan koefisien sebesar 0.565

Berdasarkan deskripsi responden yang dibahas sebelumnya mayoritas dari responden adalah guru yang telah memiliki masa kerja 21 - 30 tahun (36,9%) dan usia >50 tahun (56,4%) serta bergolongan IVA-b (59,1%). Dalam penelitian ini

guru yang dijadikan responden telah memberikan bimbingan dan suri tauladan yang baik, sehingga dengan *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, cenderung mempunyai perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yang tinggi dalam meningkatkan kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh modal sosial dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dimediasi *organizational citizenship behavior* (Studi kasus Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Juwana) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Modal sosial berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Modal sosial berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Juwana.
4. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Juwana.
5. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Juwana.
6. *Organizational citizenship behavior* tidak memediasi pengaruh modal sosial terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Juwana.
7. *Organizational citizenship behavior* memediasi kecerdasan emosional terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Juwana.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdollahi, Sanaz. 2014. "The relationship between social capital and organizational citizenship behavior in universities". *Advanced Research in Economic and Management Sciences (AREMS)*. Vol 17
- Allison, Barbara J., Voss, Richard S. ve Dryer, Shan. 2001. "Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Education for Business*, 76 (5), 282-289.

- Arikunto, Suharsimi., dkk. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asil, Sayed Mohammad. R, Mohammad, R. A, Alireza R, dan Hassan Kiadai. 2013. The Relationship between Organization Citizenship Behavior and Social Capital in Higher Education Center (Publik, Private and Azad) Of Guilan Province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4.
- Cendani, Citta. 2015. "Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Sebagai Mediasi". *Journal Media Ekonomi dan Manajemen*. Vol.30 No. 2 Juli 2015.
- Damaryanti Inten A.A., Anak, Agung, Dewi, K.S. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja". *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.5, No. 2, 2016, Bali : Universitas Udayana Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Enteni, Sri. 2015. Pengaruh Dimensi Relasional Modal Sosial dan Dimensi Kognitif Terhadap Kinerja Peran Ekstra Guru di Moderasi Budaya Klan. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*. <https://media.neliti.com>
- Fiftyana, Bherti Silawati dan Dian, R.S. 2018. *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan OCB pada Guru SDN di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang*. Jurnal empati. Volume 7. No. 1 Hal 397-405. <https://ejournal3.undip.ac.id>
- Goleman, D. 2001. *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. 2007. *Kecerdasan emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hendriani, Susi., dan Raden Lestari Garnasi. 2013. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Pekan Baru. *Jurnal Ekonomi*. Vol 21, No 4.
- Hosseini, E.S., & Zirak, M. 2016. The relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior and organizational commitment in city secondary school teachers Torbat. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*. 10 (7), 962-971. Diunduh dari www.irjabs.com.
- Idrus, Muhammad. 2005. "Kompetensi Sosial sebagai Modal Sosial". *JPI FIAI Jurusan Tarbiyah*. Vol XIII tahun VIII.
- Malik, Sania Zahra, dan Shahid, Sehrish. 2016. 'Effect of Emotional Intelligence of Academic Performance among Business Student in Pakistan'. *Bulletin of Education and Research*. 197-208.
- Mehmood, Taher, Qosim Saba., & Azam, Rabbia. 2013." Impact of Emotional Intelligence on the performance of University Teachers". *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 3 No. 18.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. 1998. *Social Capital, intellectual Capital, and the Organizational Advantage*. The Academy of Management Review, 23 (2).
- Nasir, R, M. S. Mohammadi, W.S. Wan Shahrazad, O. Fatimah, R. Khairudin., dan F. Halim. 2011. "Relationship between Organization Citizenship Behavior and Task Performance". *Medwell Journals the Social. Sciences* 6 (4): 307-312.
- Organ, Dennis W. 1997. *Organizational Citizenship Behavior : It's Construct Clean-Up Time*. Human Performance. 10 (2), 85-97.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. & MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage, Thousand Oaks: Canada.
- Permendiknas nomor 35 tahun 2010
- Rahayu, Sri. 2015. Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui OCB dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/3274>.
- Ratnasari, Diyan. 2010. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pada SD yang Terletak di Wilayah Tegaltirto". <https://Manajemen.uad.ac.id/Jurnal/File>.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A Judge. 2008. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A Judge, 2009, *Organizational Behavior*, 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River: New Jersey, pp.209-586.
- Somech, A & Drach-Zahavy, A. 2000. "Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior". *Teaching and Teacher Education*, 16, 649-659.

Suwarto Djoko. 2017. "Supervisi Akademik Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Guru". *Journal Bima Bingkai Manajemen*, 9 mei 2017.

Trihandini, Meirayati, F. 2005. "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)". *Thesis*. Universitas Diponegoro Semarang. 1-90.

Wambugu, Stella N. Julius, J. Okello., and Rose, A Nyikal. 2009. "Effect of Social Capital and Performance of Smallholder Producer Organizations (The Case of Groundnut Growers in Western Kenya)". *Contributed paper prepared for presentation at the : International Association of Agricultural Economists Conference*. Beijing, China. (August, 16-22).