

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DIRI DAN PRESTASI
TERHADAP EFIKASI GURU YANG DIMODERASI
BUDAYA ORGANISASI
(Studi Kasus Pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati)**

Darmadi

Program Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of emotional intelligence and achievement towards self-efficacy of teachers which moderated the organization's culture. The usefulness of this research is to explain and extend previous research on the effects of emotional intelligence and achievement towards self-efficacy of teachers in which moderated the organization's culture.

This study used a sample of teachers Junior High School in District Juwana Pati regency as many as 125 teachers. The sampling technique in this study is a random sampling. The method used in this study is a quasi moderation regression with the absolute value of the difference.

Based on the results of this study concluded that emotional intelligence affect the efficacy of teacher. Achievement affect the efficacy of teacher. School culture affect the efficacy of teachers. Organizational culture moderates the effect of emotional intelligence themselves against self-efficacy. Organizational culture moderating influence on the efficacy achievements of teachers.

Keywords: emotional intelligence, achievement, organizational culture, the efficacy of teachers

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional diri dan prestasi terhadap efikasi guru yang dimoderasi budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan sampel guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati sebanyak 125 guru. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *random sampling*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi ganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan kecerdasan emosional diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru. Prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru. Budaya organisasi memperkuat pengaruh kecerdasan emosional diri terhadap efikasi guru. Budaya organisasi memperkuat pengaruh prestasi terhadap efikasi guru.

Kata Kunci : kecerdasan emosional, prestasi, budaya organisasi, efikasi guru

PENDAHULUAN

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru sebagai ujung tombak pendidikan merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan, karena guru yang langsung berinteraksi dengan peserta didik. Guru sebagai penentu kualitas pembelajaran yang tentunya akan menentukan kualitas lulusan.

Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memiliki tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan sebagai pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas mentransfer ilmu pada anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri. Peran guru sebagai pendidik merupakan peran yang berkaitan dengan tugas memberi bantuan dan dorongan, tugas pengawasan dan pembinaan serta tugas-tugas yang berkaitan dengan mendisiplinkan anak didik agar menjadi patuh terhadap aturan dan norma baik dalam ekolah, keluarga, maupun masyarakat. Tugas-tugas ini berkaitan dengan meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan anak untuk memperoleh pengalaman sebagai bekal hidup yang penuh tantangan dan perjuangan.

Guru selain sebagai pendidik yang memberikan ilmu pengetahuan juga berperan sebagai penanam moral kepada peserta didik.. Seorang guru harus menempatkan dirinya menjadi orang tua yang bijak dan teman yang baik bagi siswanya dengan begitu akan tumbuh hubungan saling memahami, dan menghormati kedudukan masing-masing, bertumpu dari itulah keduanya dapat menjalankan hak dan kewajibannya dengan se baik-baiknya, selain itu terciptalah interaksi yang baik antara peserta didik dengan guru, sehingga peserta akan lebih terbuka kepada gurunya.

Guru yang memiliki emosi yang terkontrol dapat menciptakan suasana kelas menjadi nyaman, sehingga peserta didik tidak merasa takut untuk curahan hati manakala siswa menghadapi problema.

Ashton (1985) mengusulkan, guru harus melibatkan keyakinan kemampuan mereka untuk memiliki efek positif pada belajar siswa. Di sisi lain, Dellinger mencatat bahwa penelitiannya: (1) sebagian besar motivasi dan belajar siswa tergantung pada lingkungan rumahnya. (2) siswa tidak termotivasi juga tergantung pada lingkungan

rumahnya (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy, & Hoy *et al.*, 1998: 233).

Tschannen-Moran, Hoy, dan Woolfolk Hoy (1998) didefinisikan efikasi guru sebagai keyakinan guru dalam dirinya dan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk keberhasilan menyelesaikan pengajaran tertentu dan tugas dalam konteks tertentu. Keyakinan guru mempengaruhi kinerja siswa (Armor *et al*; Gibson & Dembo (seperti dikutip dalam Dellinger *et al.*, 2008). Dengan demikian, efikasi diri merupakan keyakinan diri sendiri mengenai kemampuannya bahwa ia akan berhasil melakukan tindakan mengenai pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktivitasnya di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan.

Efikasi diri merupakan salah satu dimensi kecerdasan emosional yang dikembangkan Salovey dan Mayer (2004). Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, menggunakan dan mengekspresikan emosi, kemampuan individu untuk mengikutsertakan emosi sehingga memudahkan dalam melakukan proses berfikir, kemampuan individu untuk memahami emosi dan pengetahuan serta kemampuan individu dalam mengatur emosi untuk mengembangkan emosi dan menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tuntutan lingkungan (Salovey dan Mayer, 2004). Menurut Robbins and Judge (2009), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional.

Hasil review atas penelitian sebelumnya tentang pengaruh kecerdasan emosional diri terhadap efikasi diri guru belum banyak dilakukan.

Penelitian yang dilakukan Sosik dan Megerian (2011), Behjat dan Mohammed (2012), Yaponi dan Suharnan (2015), serta Maolud (2016) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional diri terhadap efikasi diri. Penemuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Matthews (2012) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap efikasi diri.

Penelitian pengaruh prestasi terhadap efikasi diri guru juga belum banyak dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Yusuf (2011), Maria (2014), dan Eksan, dkk (2013) hanya menemukan adanya

pengaruh positif dan signifikan prestasi terhadap efikasi diri. Namun Meral, *et. al.* (2012) tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan prestasi terhadap efikasi diri.

Budaya organisasi yang kuat mengakar pada semua warga sekolah, maka setiap individu dalam organisasi tersebut akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Merasa memiliki budaya sekolah akan mempengaruhi serta mampu memberi perubahan perilaku anggota organisasi untuk bertindak dan berbuat sesuai dengan komitmen bersama, yang muaranya untuk mewujudkan visi dan misi organisasinya.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi yang dilakukan oleh Sheng, dkk (2013), Shao, *et al.* (2015), dan Putri (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Hasil tersebut mempertegas penelitian sebelumnya Azros (2011) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan efikasi diri. Hal ini bertolak belakang dengan Cancro (2012) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan efikasi diri.

Pada penelitian ini, budaya organisasi digunakan sebagai variabel pemoderasi pengaruh kecerdasan emosional diri dan prestasi terhadap efikasi diri guru.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian dari peneliti-peneliti sebelumnya yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitiannya pengaruh kecerdasan emosional diri, prestasi, budaya organisasi terhadap efikasi diri, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional Diri dan Prestasi Terhadap Efikasi Guru Yang Dimoderasi Budaya Organisasi di SMP Negeri Kecamatan Juwana Kabupaten Pati.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional diri terhadap efikasi guru?
2. Bagaimana pengaruh prestasi terhadap efikasi guru?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efikasi guru?
4. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional diri terhadap efikasi guru?

5. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh prestasi terhadap efikasi guru?

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Efikasi (*Self Efficacy*)

Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, dalam Smitta Dibapile, 2012), Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas untuk mencapai tujuan, dan menghasilkan sesuatu yang diharapkan.

Bandura (1986) efikasi guru adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya dalam hal mempengaruhi pembuatan keputusan, mengenai pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktivitasnya di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan.

Efikasi guru didefinisikan sebagai keyakinan kemampuan guru dalam dirinya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan supaya berhasil menyelesaikan tugas pembelajaran dalam konteks tertentu (Tschannen-Moran, Hoy, dan Woolfolk Hoy dalam Smitta Dibapile: 2012). Keyakinan seorang guru akan seluruh kemampuan yang dimilikinya dapat meliputi kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kemampuan mengambil serta memutuskan apa yang seharusnya dilakukan untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan, tugas dalam kegiatan pembelajaran dan membantu siswanya dalam belajar termasuk siswa yang kurang termotivasi dan sulit.

Keyakinan diri seorang guru dapat menopang dan memberikan landasan bagi seorang guru untuk berusaha dengan tekun, ulet, menumbuhkan motivasi yang kuat dan keberanian dalam menghadapi hambatan dalam program pendidikan demi menunjang aktifitasnya di sekolah.

Efikasi guru sangat penting bagi guru, karena dengan memiliki efikasi diri memberikan penilaian guru untuk memperkirakan sejauh mana keyakinan akan kemampuannya serta usaha yang dimilikinya di dalam melaksanakan tugas dan menghadapi berbagai tantangan yang

dilalui, menyelesaikan tugasnya sebagai guru. Efikasi diri guru merupakan pendorong bagi guru yang akan terlihat dari prestasi yang diterima siswa dan juga akan mempengaruhi motivasi siswa dalam belajar. Keyakinan akan efikasi diri mempengaruhi pemilihan perilaku, usaha, dan ketekunan seseorang. Efikasi diri dapat menentukan bagaimana perasaan seseorang, cara berfikir, dan berperilaku.

Kecerdasan Emosional Diri

Kecerdasan emosional diri adalah suatu kemampuan umum dari seseorang dalam hal bagaimana dia memecahkan masalah hidupnya sehari-hari. Kecerdasan juga erat kaitannya dengan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh individu. Sedangkan emosi berasal dari bahasa Perancis, *émotion*, dari *émouvoir*, 'kegembiraan' dan dari bahasa Latin *emovere*, dari e- (varian eks-) 'luar' dan *movere* 'bergerak'. Secara umum emosi adalah perasaan intens yang dikeluarkan/ditujukan kepada seseorang sebagai reaksi dari suatu kejadian, baik senang, marah, ataupun takut. Jadi, kecerdasan emosional atau yang biasa dikenal dengan *Emotional Quotient* (EQ) adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.

Salovey dan Mayer (2004: 13), kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, menggunakan dan mengekspresikan emosi, kemampuan individu untuk mengikutsertakan emosi sehingga memudahkan dalam melakukan proses berfikir, kemampuan individu untuk memahami emosi dan pengetahuan serta kemampuan individu dalam mengatur emosi untuk mengembangkan emosi dan menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tuntutan lingkungan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mengenal dirinya sendiri dan orang lain lebih baik, sehingga mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan orang lain. Setiap diri manusia memiliki kelebihan-kelebihan dan kelemahan-kelemahan agar mampu menempatkan diri ketika bekerja sama dan berhubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional tinggi yang dimiliki seseorang mampu mendorong berfikir positif, rasional, dan memahami emosi orang lain sehingga mampu menjalin hubungan sosial yang baik

Kecerdasan emosional yang lebih dikenal *emotional intellegency* (EI) peranannya sangat penting bagi kemajuan dan peningkatan kinerja guru. Menurut Tri Handini (2005) mengemukakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional

yang baik akan mampu menghadapi tantangan dan menjadi manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Sedangkan menurut Robbins and Judge (2009), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Orang yang mengenal emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan. Kecerdasan emosional terdiri dari 5 dimensi yaitu:

1. Kesadaran diri yaitu sadar apa yang dirasakan.
2. Manajemen diri yaitu kemampuan mengelola emosi dan dorongan-dorongan dari dalam diri.
3. Motivasi diri yaitu kemampuan dalam bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.
4. Empati yaitu kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain.
5. Ketrampilan sosial yaitu kemampuan menangani emosi-emosi orang lain.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Sistem pengertian bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi (Robbins, 2009).

Menurut Schein (2004) budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar bersama yang telah dipelajari oleh anggota kelompok selama memecahkan masalah dalam beradaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu untuk diajarkan terus-menerus sebagai cara memandang, berpikir, merasakan dan bertindak yang benar.

Moeljono (2005) berpendapat bahwa: Budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan fisiologis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan organisasi, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan.

Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas tinggi. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa, dengan melakukan akulturasi budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga menjadi penentu sukses sebuah organisasi.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1.
Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Efikasi Guru

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Peneliti
1.	Sosik dan Megerian (2011)	Understanding Leader Emotional Intelligence and Performance	Dependen: Efikasi diri Independen: Kecerdasan Emosi	Ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan efikasi diri
2.	Behjat dan Mohammed (2012)	Emotional intelligence, Self-efficacy and Diversity Receptiveness of University Students: A Correlation Study	Dependen: Efikasi diri Independen: Kecerdasan Emosi	Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan efikasi diri
3.	Matthews (2012)	The Relationship Between Emotional intelligence and Self-Efficacy Amongst Teachers in the Western Cape DSpace / Manakin Repository	Dependen: Efikasi diri Independen: Kecerdasan Emosi	Tidak ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan efikasi diri
4.	Yapono dan Suharnan (2015)	Konsep Diri, Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri	Dependen: Efikasi diri Independen: Kecerdasan Emosi	Kecerdasan emosi berhubungan positif dengan efikasi diri.
5.	Maolud (2016)	Kecerdasan Emosi Pengetua dan hubungannya dengan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah	Dependen: Efikasi diri Independen: Kecerdasan Emosi	Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan efikasi diri

Tabel 2.
Pengaruh Prestasi Terhadap Efikasi Guru

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Peneliti
1.	Yusuf (2011)	The Impact Of Self-Efficacy, Achievement motivation, and Self-Regulated Learning Strategies on Students' Academic Achievement	Dependen: Efikasi diri Independen: Prestasi akademik	Prestasi akademik memiliki hubungan yang signifikan dengan efikasi diri
2.	Meral, et al (2012)	The Relationship between Self-Efficacy and Academic Performance	Dependen: Efikasi diri Independen: Prestasi akademik	Tidak ada hubungan yang signifikan antara prestasi akademik dengan efikasi diri
3.	Maria (2014)	The Relationship between Self-Efficacy and Academic Achievement in Adults' Learners	Dependen: Efikasi diri Independen: Prestasi akademik	Ada hubungan yang positif dan signifikan antara prestasi akademik dengan efikasi diri.
4.	Eksan, dkk (2013)	Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Prestasi Belajar Siswa Kelas VIII di SMP Negeri 8 Kota Gorontalo	Dependen: Efikasi diri Independen: Prestasi belajar	Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan prestasi belajar siswa.
5.	Sufirmsyah (2015)	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pascasarjana Prodi PAI STAIN Kediri dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	Dependen: Prestasi belajar Independen: Efikasi diri	Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Tabel 3.
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efikasi Guru

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Peneliti
1.	Azros (2011)	The Study of Relationships Between Organizational Culture and Interpersonal Self-Efficacy with Job Performance in Socso, Ipoh	Dependen: Efikasi diri Independen: Budaya organisasi	Ada hubungan antara budaya organisasi dengan efikasi diri.
2.	Cancro (2012)	The Interrelationship of Organizational Climer, Teacher Delf-Efficacy, and Perceived Teacher Autonomy	Dependen: Efikasi diri Independen: Budaya organisasi	Tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan efikasi diri.
3.	Sheng, dkk (2013)	Organizational Culture and Employees' Computer Self-Efficacy: An Empirical Study	Dependen: Efikasi diri Independen: Budaya organisasi	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri
4.	Putri (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi	Dependen: Efikasi diri Independen: Budaya organisasi	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri.
5.	Shao, et al. (2015)	Impact Of Organizational Culture and Computer Self on Kwonledge Sharing	Dependen: Efikasi diri Independen: Budaya organisasi	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri.

Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Emosional Diri Terhadap Efikasi Guru

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal 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.

Dengan kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru, akan berpengaruh terhadap peningkatan efikasi dan sudah barang tentu meningkat pula kinerjanya. Penelitian Sosik dan Megerian (2011), Behjat dan Mohammed (2012), Yapono dan Suharnan (2015), serta Maolud (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional diri dengan efikasi diri. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan ke dalam hipotesis satu (H1) sebagai berikut:

H1 : *Kecerdasan emosional diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru*

Pengaruh Prestasi terhadap Efikasi Guru

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi kerja seseorang juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Mangkunegara (2009: 67), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Seorang guru yang memiliki prestasi atau hasil kerja yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk membuat keputusan mengenai pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pembelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktivitasnya di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan.

Hasil penelitian Yusuf (2011), Maria (2014), dan Eksan, dkk (2013) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara prestasi dengan efikasi diri. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis kedua (H2) sebagai berikut:

H2 : *Prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru*

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efikasi Guru

Pengertian budaya organisasional mengacu pada sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini memiliki 7 karakteristik utama, yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Perhatian terhadap detail, 3) Orientasi pelanggan/hasil, 4) Orientasi anggota/orang, 5) Orientasi tim, 6) Agresivitas/sikap agresif, dan (7) Stabilitas/kemantapan (Robbins dan Judge, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Sheng, dkk (2013), Shao, *et al.* (2015), dan Putri (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri.

Semua guru menyadari atas tanggung jawabnya, oleh karena itu apabila seorang guru bekerja di dalam lingkungan budaya organisasi

sekolah yang baik maka akan meningkat efikasinya, yang akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa di sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan ke dalam hipotesis tiga (H3) sebagai berikut:

H3 : *Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru*

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Diri terhadap Efikasi 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 efikasi dan kinerja guru.

Budaya organisasi memungkinkan bersifat memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap efikasi dan kinerja guru, sehingga dapat dikembangkan hipotesis dari kedua variabel ini adalah:

H4 : *Budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional diri terhadap efikasi guru*

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Prestasi terhadap Efikasi Guru

Prestasi guru merupakan sesuatu yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu sekolah perlu untuk mengarahkan dan membina gurunya agar mereka mempunyai prestasi yang tinggi dalam menjalankan tugas terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru. Dengan prestasi kerja guru yang memadai maka proses belajar mengajar dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Prestasi guru dan budaya organisasi di sekolah sangat menentukan efikasi diri seorang guru. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh langsung pada efikasi guru. Prestasi guru akan mendorong guru untuk lebih meningkatkan keprofesionalannya agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, dan hasil belajar pun sesuai dengan standar ketuntasan yang telah ditetapkan. Sedangkan budaya organisasi sekolah akan membawa tradisi atau kebiasaan pada guru dan pola pembelajaran di sekolah.

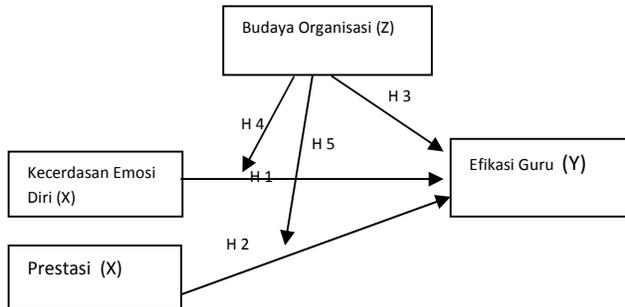
Prestasi kerja guru yang tinggi harus didukung oleh budaya sekolah yang baik dalam membina anak didik untuk mencapai visi dan misi sekolah dan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan integrasi antara pengaruh prestasi dan budaya sekolah terhadap efikasi diri guru maka hipotesis kelima dirumuskan sebagai berikut:

H5 : *Budaya organisasi memoderasi pengaruh prestasi terhadap efikasi guru*

Kerangka Penelitian Teoretis

Model empiris penelitian Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Diri dan Prestasi Terhadap Efikasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang memiliki satu persamaan karakter (Nazir, 2000 dalam Nasehudin dan Ghozali, 2013).

Populasi dan sampel pada penelitian ini diambil dari guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana yang berjumlah 182 orang dengan sampel 125 orang dari SMP Negeri 1, SMP Negeri 2, SMP Negeri 3 dan SMP Negeri 4 Juwana sedangkan yang diolah 120 orang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang disajikan adalah data primer, sumber data primer ini diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner) kepada responden. Responden merupakan guru SMP di wilayah Kecamatan Juwana. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama. Bagian yang pertama tentang profil sosial responden yang berisi data yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Sedangkan bagian kedua menyangkut tentang pengaruh kecerdasan emosional diri terhadap Efikasi guru yang dimoderasi budaya organisasi.

Definisi Konsep/Operasional Variabel

Tabel 4.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Referensi
Kecerdasan Emosional Diri (X ₁)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, menggunakan dan mengekspresikan emosi, kemampuan individu untuk mengikut sertakan emosi sehingga memudahkan dalam melakukan proses berfikir, kemampuan individu untuk memahami emosi dan pengalihan serta kemampuan individu dalam mengatur emosi untuk mengembangkan emosi dan menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tuntutan lingkungan. (Tahir Mehmood, PhD yang mengembangkan kecerdasan emosional dari Mayer dan Salovey, 2004)	1. Dapat mengekspresikan perasaan diri 2. Dapat mengenali situasi yang memicu emosi sendiri 3. Tidak dampak perasaan terhadap kinerja sendiri	(Tahir Mehmood, PhD yang mengembangkan kecerdasan emosional dari Mayer dan Salovey, 2004)
Prestasi (X ₂)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2007)	1. Mengukur diri agar memiliki standar dan menggunakannya untuk menilai kinerja. 2. Mampu mengungkapkan ketidak puasan dengan status quo dan mencari cara untuk meningkatkan kinerja. 3. Menetapkan tujuan terukur dan menantang bagi diri sendiri atau orang lain 4. Mampu membuat keputusan, menetapkan prioritas dan memilih tujuan atas dasar biaya dan manfaatnya. 5. Mampu mengantisipasi hambatan untuk mencapai tujuan. 6. Mampu mengambil resiko untuk mencapai tujuan.	(Tahir Mehmood, PhD yang mengembangkan prestasi dari Mayer dan Salovey, 2004)
Budaya Organisasi (Z)	Budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar bersama yang telah dipelajari oleh anggota kelompok selama memecahkan masalah dalam beradaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah yabekerja cukup baik untuk dianggap dan oleh karena itu diajarkan terus menerus sebagai cara memandang, berfikir, merasakan dan bertindak yang benar. (Schein, 2004).	1. Organisasi seperti keluarga. 2. Kepemimpinan bersifat mentoring. 3. Pengelolaan bersifat kerja sama. 4. Loyalitas, dan komitmen organisasi 5. Pengembangan sumber daya manusia. 6. Perhatian pada orang (manusia)	Kim Cameron dan Robert Quinn (1999)
Efikasi Guru (Y)	Efikasi diri guru adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya dalam hal mempengaruhi pembuatan keputusan, mengenali pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk memajukan aktivitasnya di	1. Saya yakin mampu mengendalikan perilaku peserta didik yang sering mengganggu di kelas 2. Saya yakin mampu memotivasi peserta didik yang mempunyai minat rendah pada tugas-tugas	Bandura (1986)

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Referensi
	sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan. (Bandura, 1986)	sekolah 3. Saya mampu menyakinkan peserta didik bahwa mereka mampu mengerjakan tugas sekolah dengan baik. 4. Saya yakin bisa membantu peserta didik untuk mengahargai pelajaran. 5. Saya yakin bisa membuat persiapan yang baik bagi peserta didik pada setiap evaluasi. 6. Saya yakin bisa mengarahkan peserta didik untuk menaati peraturan di kelas.	
		7. Saya yakin mampu mengendalikan perilaku peserta didik yang sering mengganggu di kelas. 8. Saya mampu mengelola kelas dengan baik. 9. Saya yakin bisa menggunakan berbagai strategi penilaian. 10. Saya yakin bisa memberi penjelasan alternative ketika peserta didik mengalami kesulitan memahami pelajaran dan mengerjakan soal. 11. Saya yakin bisa membantu anak-anak belajar baik di sekolah. 12. Saya yakin bisa menerapkan strategi-strategi alternative didalam kelas.	

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi dengan variabel moderating dengan cara uji nilai selisih mutlak sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4 |X_1 - Z| + b_5 |X_2 - Z| + e$$

Keterangan:

- Y = efikasi guru
 b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien regresi variabel bebas
 X_1 = kecerdasan emosional diri
 X_2 = prestasi
 Z = budaya organisasi
 $|X_1 - Z|$ = Variabel moderasi 1 (nilai absolut perbedaan antara X_1 dan Z)

$|X_2 - Z|$ = Variabel moderasi 2 (nilai absolut perbedaan antara X_2 dan Z)
 e = Standard Error

HASIL PENELITIAN

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas

KMO: 0,723			
Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kecerdasan Emosional Diri (X1)	X1.1	0,901	Valid
	X1.2	0,861	Valid
	X1.3	0,875	Valid
KMO 0,657			
Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Prestasi (X2)	X2.1	0,665	Valid
	X2.2	0,686	Valid
	X2.3	0,574	Valid
	X2.4	0,701	Valid
	X2.5	0,639	Valid
	X2.6	0,685	Valid
KMO : 0,831			
Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Budaya Organisasi (Z)	Z.1	0,663	Valid
	Z.2	0,640	Valid
	Z.3	0,815	Valid
	Z.4	0,755	Valid
	Z.5	0,807	Valid
	Z.6	0,680	Valid
KMO : 0,901			
Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Efikasi Guru (Y)	Y.1	0,743	Valid
	Y.2	0,735	Valid
	Y.3	0,774	Valid
	Y.4	0,769	Valid
	Y.5	0,754	Valid
	Y.6	0,752	Valid
	Y.7	0,622	Valid
	Y.8	0,658	Valid
	Y.9	0,784	Valid
	Y.10	0,749	Valid
	Y.11	0,836	Valid
	Y.12	0,792	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua nilai KMO > 0,5 dan nilai *loading factor* > 0,4, artinya berarti semua item pertanyaan dari seluruh instrumen penelitian (kuesioner) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha (α)	Standar α	Keterangan
Kecerdasan Emosional Diri (X1)	0,845	0,7	Reliabel
Prestasi (X2)	0,727	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi (Z)	0,817	0,7	Reliabel
Efikasi Guru (Y)	0,928	0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas Diperoleh hasil semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	0,755
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,622

Dari tabel di atas diperoleh nilai *asympt sig* = 0,622 > 0,05 artinya data telah terdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan pengujian berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8.
Hasil Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.089	.178		.502	.616
	Kecerdasan Emosional (X1)	-.007	.040	-.024	-.174	.862
	Prestasi (X2)	.005	.059	.014	.084	.934
	Budaya Organisasi (Z)	.026	.068	.066	.384	.702
	X1-Z	.077	.055	.154	1.398	.165
	X2-Z	.028	.070	.062	-.399	.691

a. Dependent Variable: Abs_res

Karena nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi nilai absolut residual ini tidak signifikan secara statistik (signifikansi > 0,05), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi dengan Variabel Moderasi

Tabel 9.
Hasil Uji Regresi Moderasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.785	.296		2.650	.009
	Kecerdasan Emosional (X1)	.148	.066	.203	2.238	.027
	Prestasi (X2)	.340	.098	.382	3.468	.001
	Budaya Organisasi (Z)	.323	.113	.330	2.861	.005
	X1-Z	.251	.092	.200	2.722	.008
	X2-Z	.240	.116	.215	2.064	.041

a. Dependent Variable: Self Efficacy (Y)

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disusun dalam persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 0,203X_1 + 0,382X_2 + 0,330Z + 0,200|X_1-Z| + 0,215|X_2-Z| + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru dengan nilai $\beta = 0,203$ dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $\beta = 0,382$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru dengan nilai $\beta = 0,330$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Moderasi 1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru dengan nilai $\beta = 0,200$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Moderasi 2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru dengan nilai $\beta = 0,215$ dan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$.

Dari persamaan regresi tersebut faktor utama (dominan) yang mempengaruhi efikasi guru adalah prestasi karena memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,382 dibandingkan faktor lainnya.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.569	.551	.31318

a. Predictors: (Constant), |X2-Z|, Kecerdasan Emosional (X1), |X1-Z|, Prestasi (X2), Budaya Organisasi (Z)

b. Dependent Variable: Self Efficacy (Y)

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,551 artinya 55,1 % variasi efikasi guru dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, prestasi, budaya organisasi, serta hasil moderasi 1 dan moderasi 2. Sedangkan sisanya sebesar (100 - 55,1 %) yaitu 44,9 % dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 11.
Hasil Uji F (Anova)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.790	5	2.958	30.159	.000 ^a
	Residual	11.181	114	.098		
	Total	25.971	119			

a. Predictors: (Constant), |X2-Z|, Kecerdasan Emosional (X1), |X1-Z|, Prestasi (X2), Budaya Organisasi (Z)

b. Dependent Variable: Self Efficacy (Y)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional diri, prestasi, budaya organisasi, moderasi 1, dan moderasi 2 terhadap efikasi guru secara bersama-sama. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti bahwa kecerdasan emosional, prestasi, budaya organisasi, moderasi 1, dan moderasi 2 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap efikasi guru. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan (*model fit*).

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 10 dapat dijelaskan keputusan hipotesis sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional Diri Terhadap Efikasi Guru

Hasil Uji hipotesis menunjukkan kecerdasan emosional diri berpengaruh terhadap efikasi guru (nilai beta $-0,024$ dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$) sehingga H_1 diterima yang berarti kecerdasan emosional diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru.

Hasil ini menunjukkan bahwa guru yang mempunyai kecerdasan emosional diri baik akan berpengaruh terhadap efikasi guru. Dalam penelitian ini guru sepakat bahwa kecerdasan emosional diri dimiliki seorang guru dapat diperlihatkan dengan kemampuan guru dalam mengelola emosi, memotivasi, empati, dan merasa optimis untuk menangani emosi-emosi orang lain, guru yang punya efikasi tinggi punya keyakinan mampu mengelola kelas, mengelola metode pembelajaran yang disampaikan dan menggunakan segala sarana prasarana yang mendukung untuk kebaikan peserta didik.

Hasil penelitian ini mendukung penemuan Sosik dan Megerian (2011), Behjat dan Mohammed (2012), Yapono dan Suharnan (2015), serta Maolud (2016) bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional diri dengan efikasi diri.

Pengaruh Prestasi Terhadap Efikasi Guru

Hasil hipotesis menunjukkan prestasi t pengaruh terhadap efikasi guru (nilai beta $0,014$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$) sehingga H_2 diterima yang berarti prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru.

Hasil penelitian diketahui bahwa prestasi berpengaruh terhadap efikasi guru. Hasil ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki prestasi berpengaruh terhadap efikasinya. Ini bermakna bahwa guru yang mempunyai Prestasi maka akan mampu membuat strategi, menetapkan prioritas, mengantisipasi hambatan, dan juga berani mengambil resiko atas tugas yang diembannya, guru seperti ini akan mampu melaksanakan tugas

pembelajaran dikelas yang selalu meningkat dan bermuara terciptanya peserta didik handal, berprestasi dan berakhlak mulia.

Hasil penelitian ini mempertegas penemuan Yusuf (2011), Maria (2014), dan Eksan, dkk (2013) bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara prestasi dengan efikasi diri.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efikasi Guru

Hasil hipotesis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap efikasi guru (nilai beta $0,066$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$) sehingga H_3 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru.

Hasil penelitian diketahui bahwa Budaya sekolah berpengaruh terhadap efikasi guru. Hasil ini menunjukkan bahwa warga sekolah harus memiliki komitmen dan memiliki pengertian bersama memandangi organisasi adalah sebuah keluarga yang mempunyai impian (visi) untuk diwujudkan. Kebiasaan baik yang secara terus menerus dilaksanakan oleh semua warganya akan terbentuk budaya organisasi yang baik didalamnya pasti memiliki pemimpin, dan manajemen yang baik. Hal tersebut akan menumbuhkan etos kerja yang tinggi pula termasuk di dalamnya pengelolaan kelas.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sheng, dkk (2013), Shao, *et al.* (2015), dan Putri (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri.

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Diri Terhadap Efikasi Guru

Hasil hipotesis menunjukkan budaya organisasi memperkuat pengaruh kecerdasan emosional diri terhadap efikasi guru (nilai beta $0,154$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$) sehingga H_4 diterima yang berarti budaya organisasi memperkuat pengaruh kecerdasan emosional diri terhadap efikasi guru

Hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh kecerdasan emosional diri terhadap efikasi guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati.

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Prestasi terhadap Efikasi Guru

Hasil hipotesis menunjukkan budaya organisasi memperkuat pengaruh prestasi terhadap efikasi guru terhadap efikasi guru (nilai beta $0,062$ dan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$) sehingga H_5 diterima yang berarti budaya organisasi

memperkuat pengaruh prestasi terhadap efikasi guru.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh prestasi terhadap efikasi guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati
2. Prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi guru pada guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati
4. Budaya organisasi memperkuat pengaruh kecerdasan emosional diri terhadap efikasi guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati
5. Budaya organisasi memperkuat pengaruh prestasi terhadap efikasi guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati

Implikasi

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya, terutama yang menguji pengaruh kecerdasan emosional diri, prestasi dan budaya organisasional terhadap efikasi guru.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Kepala Sekolah sebagai pihak pengambil kebijakan dan keputusan untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosional diri guru, dan mendorong para guru supaya berlomba meraih prestasi dan menjaga kelestarian, kualitas budaya organisasinya karena hal tersebut berpengaruh terhadap efikasi guru.

Guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati, pada umumnya sudah memiliki kecerdasan emosional serta budaya yang baik, namun perlu ditingkatkan lagi agar guru mempunyai tanggung jawab untuk selalu mengembangkan diri supaya dapat melaksanakan tugas mengajarnya lebih fokus pada pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik lagi.

Implikasi Organisasional

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Kepala Dinas Pendidikan membuat kebijakan dalam upaya untuk peningkatan efikasi guru,

terutama yang berkaitan dengan masalah kecerdasan emosional guru, prestasi guru dan peningkatan budaya organisasional di lingkungan SMP Negeri di Kabupaten Pati.

Saran

Dinas Pendidikan perlu membuat kebijakan, dukungan maupun pembinaan dalam bentuk program kepada sekolah khususnya yang mengarah pada peningkatan kecerdasan emosional diri guru, semangat untuk meraih prestasi, dan upaya untuk menumbuhkan kreatifitas, dan menjaga serta melestarikan budaya yang sudah baik.

Perlu ada penelitian lanjutan yang lebih mendalam berkaitan dengan masalah kecerdasan emosional diri, prestasi, budaya organisasi, dan efikasi guru sehingga dapat memberikan masukan bagi lembaga untuk membuat komitmen dalam menjaga dan meningkatkan budaya organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashton, De silva. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI (Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia).
- Azros, Amir. 2011. *The Study of Relationships Between Organizational Culture and Interpersonal Self-Efficacy with Job Performance in Socso, Ipoh*. Thesis. Faculty Of Business Administration. Universiti Teknologi Mara.
- Baron, Robert A. & Donn Byrne. 2000. *Social Psychology*. USA: Allyn & Bacon.
- Bandura, Albert. 1986. *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- _____. 1997. *Self Efficacy, The Exercise of controll*. New York Freeman.
- Behjat, Saeed, Mohammed S. Chowdhury. 2012. Emotional intelligence, Self-efficacy and Diversity Receptiveness of University Students: A Correlation Study. *International journal of Acaemic Research in Business and Social Sciences April 2012, Vol. 2, No. 4 ISSN: 2222-6990*.
- Cancro, George Primus. 2012. *The Interrelationship of Organizational Climet, Teacher Delf-Efficacy, and Preceived*

- Teacher Autonomy. *ETD Collection for Fordham University. Paper AAI9304510*. <http://fordham.bepress.com/dissertations/AAI9304510>.
- Danang, Sunyoto. 2012. Dasar-dasar manajemen pemasaran. Yogyakarta: Caps.
- Dellinger *et al.* 2008. Surviving Sepsis Campaign Guidelines for Management of Severe Sepsis and Septic Shoc. *Critical Care Med* 2004; 32: 858-73.
- Dibapile, Waitshega Tefo Smitta, "Teacher Efficacy and Classroom Management among Botswana Junior Secondary School Teachers PhD diss., University of Tennessee, 2012. http://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/1520
- Eksan, Asni, Wenny Hulukati, Irvan Usman. 2013. Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Prestasi Belajar Siswa Kelas VIII di SMP Negeri 8 Kota Gorontalo. *Journal Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Gorontalo*.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM spss 23*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Goleman, Daniel. 2000. *Social Intelligence*. Jakarta: Penerbit. PT Gramedia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria. 2014. The Relationship between Self-Efficacy and Academic Achievement in Adults' Learners. *Athens Journal of Education Agustus 2014*.
- Maulod, Shafinaz A., *et al.* 2016. Kecerdasan Emosi Pengetua dan hubungannya dengan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan, Julai 2016, Bil. 3, Isu 3*.
- Matthews, Shameema. 2012. The Relationship Between Emotional intelligence and Self-Efficacy Amongst Teachers in the Western Cape DSpace / Manakin Repository. <http://etd.uwc.ac.za/xmlui/handle/11394/5166>
- Meral, Mustafa, Esmâ Colak, Ertan Zereyak. 2012. The Relationship between Self-Efficacy and Academic Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46 (2012) 1143-1146.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Cultured Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Munir, Ningky. 2006. Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). *Journal of Management and Business Review, Vol. 3, No. 1, Januari*.
- Prawirodirdjo. 2007. Analisis Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak.
- Putri, Marsalita Anggria. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi. *Skripsi*. Universitas Jember Fakultas Ekonomi.
- Robbins, Stephen P & Judge Timothy A. 2009. *Organizational Behaviour*. USA. Pearson Education, Inc. Publishing as Prentice Hall.
- Salovey, Peter Mayer. 2004. Emotional Intelligence. Jakarta. Pustaka Gramedia.
- Schein, Edgar H (2004), *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey – Bass Publishers, San Francisco.
- Shao, Zhen, Tienan Wang, Yuqiang Feng. 2015. Impact Of Organizational Culture and Computer Self on Knowledge Sharing. *Industrial Management & Data System, Col. 115 Iss: 4, pp. 590-611*.
- Sheng, YiHua P., Michael Pearson, Leon Crosby. 2013. Organizational Culture and Employees' Computer Self-Efficacy: An Empirical Study. *Journal Information Resources Management Volume 16 Issue 3, July 2003 Pages 42-58*.
- Sufirmansyah. 2015. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Presentasi Belajar Mahasiswa Pascasarjana Prodi PAI STAIN Kediri

- dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Didaktika Religia Volume 3, No. 2 Tahun 2015*.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sunarto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sosik, John J, Lara E. Megerian. 2011. Understanding Leader Emotional Intelligence and Performance. *Group Organization Management September 2011. vol. 24 no. 3 367-390*.
- Tjahjono, Herry. 2010. *Culture Based Leadership : Menuju Kebesaran Diri & Organisasi Melalui Kepemimpinan Berbasis Budaya dan Budaya Kinerja Tinggi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tri Handini, R. A. Fabiola Meirnayati. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Horison Semarang. *Skripsi Fakultas Manajemen Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy, & Hoy *et al.* 1998. Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research, 68 (2), 202-248*.
- Umar, Husein. 2001. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Yapono, Farid, dan Suharnan. 2013. Konsep Diri, Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*.
- Yusuf, Muhammed. 2011. The Impact Of Self-Efficacy, Achivement motivation, and Self-Regulated Learning Strategies on Students' Academic Achivement. *Procedia Social and Behavioral Sciences 15 (2011) 2623-2626*.