

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA GURU DIMODERASI BUDAYA ORGANISASIONAL  
(STUDI PADAGURU SD DI UPT DINDIKBUD DORO KABUPATEN PEKALONGAN)**



**EDI TYAS WIBOWO**  
**NIM : 13.5202.0130/13B**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS STIKUBANK  
SEMARANG  
2015**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA GURU DIMODERASI BUDAYA ORGANISASIONAL  
(STUDI PADA GURU SD DI UPT DINDIKBUD DORO KABUPATEN PEKALONGAN)**

**Diajukan oleh:**

**EDI TYAS WIBOWO**  
**NIM : 13.5202.0130/13B**

**Untuk Berkala Penelitian Tesis  
Telah disetujui oleh Pembimbing**

**Pembimbing I:**

**Dr. Drs. H.M. Fauzan, SH., M.S**

**Pada Tanggal, 6 September 2015**

## PERNYATAAN

Dengan ini kami selaku Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Stikubank :

Nama : EDI TYAS WIBOWO

NIM : 13.5202.0130/13B

Jenjang Program Studi : S2 Manajemen

**Setuju / tidak setuju**\*) naskah ringkasan penelitian (calon naskah berkalapenelitian Pascasarjana) yang disusun oleh oleh yang bersangkutan setelahmendapat arahan dari Pembimbing, dipublikasikan **dengan / tanpa** \*)mencantumkan nama tim pembimbing sebagai co-author.

Kemudian harap maklum

Semarang, September 2015

**EDI TYAS WIBOWO**  
**NIM : 13.5202.0130/13B**

Mengetahui,  
Pembimbing I

**Dr. Drs. H.M. Fauzan, SH., M.S**

# **THE EFFECT OF SOCIAL COMPETENCE AND MOTIVATION ON TEACHER'S PERFORMANCE MODERATED BY CULTURAL ORGANIZATION**

**(Studies in Elementary School Teachers in the UPT Dindikbud Doro Regency Pekalongan)**

**Edi Tyas Wibowo**

Fakultas Ekonomi, Universitas Stikubank Semarang

e-mail: [edityaswibowo@gmail.com](mailto:edityaswibowo@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of social competence and motivation on teacher performance moderated by culture organizational moderation. In this study population on Teacher SD in the UPT Dindikbud Doro Regency Pekalongan as many 219 people. Size samples as many 142 people with used the random sampling proportional technique. Further, data collected was analyzed using regression equation by deployed SPSS (Statistical Package for Social Science) software. Results of the study as follows social competence has positive and significant effect on teacher performance, motivation has do not significant effect on teacher performance, organizational culture has positive and significant effect on teacher performance, organizational culture not moderation social competence effect on teacher performance and organizational culture not moderation motivation effect on teacher performance.*

**Keywords:** *social Competence, Motivation, Teacher Performance And Organizational Culture.*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh kompetensi sosial dan motivasi terhadap kinerja guru di moderasi budaya organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan sebanyak 219. Jumlah sampel sebanyak 142 orang dengan menggunakan teknik proporsional *random sampling*. Instrumen penelitian adalah kuesioner. Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan teknik analisis regresi linear dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for Social Science). Hasil penelitian menunjukkan kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru dan budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Kompetensi Sosial, Motivasi, Budaya Organisasional, dan Kinerja Guru.

## PENDAHULUAN

Mutu pendidikan merupakan salah satu tolak ukur yang menentukan kemajuan suatu bangsa. Mutu pendidikan dapat dilakukan dengan berbagai upaya seperti meningkatkan anggaran pendidikan, mengirimkan para tunas bangsa untuk menimba ilmu di negara lain, mengadakan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dan lain-lain.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, Ujian Nasional/UN merupakan salah satu upaya pemerintah dalam rangka memacu peningkatan mutu pendidikan. UN berfungsi untuk mengukur dan menilai pencapaian kompetensi lulusan dalam mata pelajaran tertentu, serta pemetaan mutu pendidikan pada tingkat pendidikan dasar dan menengah, juga berfungsi sebagai motivator bagi pihak-pihak terkait untuk bekerja lebih baik guna mencapai hasil ujian yang baik. Dari perspektif yang lain, informasi tentang peta hasil UN dapat digunakan sebagai umpan balik bagi semua pihak terkait dalam rangka memperbaiki kinerjanya masing-masing. Oleh karena itu, peta hasil UN merupakan bahan informasi yang perlu dikaji secara mendalam oleh semua pihak dalam rangka memperbaiki pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kenyataan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan kurang maksimal, indikasi dari kinerja guru yang kurang maksimal dapat dilihat dari fenomena klasifikasi hasil ujian nasional untuk Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan dalam tiga tahun terakhir untuk rata-rata nilai ujian nasionalnya mengalami penurunan, dan pada peringkat Kabupaten juga terjadi penurunan. Fakta tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru masih perlu ditingkatkan.

Untuk meningkatkan kinerja guru agar terjadi kenaikan mutu pendidikan bukanlah pekerjaan yang mudah, semua aspek yang terkait yang melekat pada diri guru perlu ditingkatkan seperti: kompetensi sosial, motivasi, budaya organisasional, kemampuan diri, disiplin dan lain-lain serta aspek yang berada di luar guru seperti iklim kerja, kesejahteraan, kepemimpinan kepala

sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana juga perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Riswan (2005). Tidak demikian dengan hasil penelitian Rahayu BS (2012) yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja.

Hubungan antara motivasi dan kinerja telah diteliti oleh beberapa peneliti, namun menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan Yensi (2010) menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Akanbi, Ayobami (2011) menunjukkan hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja tidak signifikan, sementara hasil penelitian Guo, Y., Liao, J., Liao, S., dan Zhang (2014) menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja adalah positif dan signifikan.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Handoko, Setiawan, Surachman, dan Djumahir (2010) menyimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja dosen tidak signifikan, sedangkan menurut Triwahyuni, L., Abdullah dan Sunaryo (2014) pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru adalah signifikan. Hasil penelitian Riswan (2014) juga menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah signifikan.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi menghasilkan kesimpulan yang sama. Penelitian yang dilakukan Koesmono (2005) dan Mansur, (2009) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

Berdasarkan fenomena yang ada dan bukti empiris hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil temuan yang berbeda-beda untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara kompetensi sosial, motivasi, budaya organisasional dan kinerja guru. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru; (2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru;

(3) Bagaimana pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru; (4) Apakah budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru; dan (5) Apakah budaya organisasional memoderasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah : (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru; (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru; (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru; (4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasional memoderasi kompetensi sosial terhadap kinerja guru; dan (5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasional memoderasi motivasi terhadap kinerja guru.

#### **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang.

Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua / wali peserta didik, dan, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Ford (Latifah, 2000) memberi definisi lain namun tidak jauh berbeda mengenai kompetensi social yaitu tindakan yang sesuai dengan tujuan dalam konteks sosial tertentu, dengan menggunakan cara-cara yang tepat dan memberikan efek yang positif bagi perkembangan.

Ross-Krasnor (Denham dkk, 2003) mendefinisikan kompetensi sosial sebagai keefektifan dalam berinteraksi, hasil dari perilaku-perilaku teratur yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan pada masa perkembangan dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Guru dalam proses belajar mengajar harus memiliki kompetensi tersendiri guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya.

Untuk memiliki kompetensi tersebut guru perlu membina diri secara baik karena fungsi guru itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara profesional di dalam proses belajar mengajar.

Motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta untuk pencapaian tujuan yang seorang rencanakan.

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Robbins and Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Budaya organisasional merupakan hasil interaksi antara bias dan asumsi pendiri organisasi dan yang dipelajari oleh para anggota serta dari pengalaman mereka sendiri.

Menurut Robbins ( 2002 ) Budaya organisasi adalah sistem pemaknaan bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain.

Menurut Robbins and Judge (2015) definisi budaya organisasional adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi.

Budaya organisasional sekolah adalah karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai-nilai yang dianut, norma yang diyakini, sikap yang dimiliki, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkan dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh warga sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah. Dari sikap dan perilaku setiap anggota organisasi sekolah akan membentuk kebiasaan dan merupakan cerminan tindakan dari seluruh warga sekolah dan menjadi suatu bentuk budaya sekolah tersebut.

Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Pendapat tentang kinerja guru dikemukakan oleh Mangkunegara, Anwar A

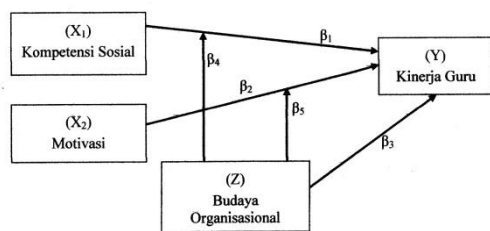
(2006) yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja guru menurut Permendiknas Republik Indonesia No.41 Tahun 2007 adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

### Kerangka Teoritis

Berdasarkan teori dan kajian pustaka maka kerangka teoritis penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Sosial, Motivasi dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Guru adalah seperti gambar 1.berikut ini:

Gambar 1. Keterkaitan anatar variabel penelitian



Persamaan regresinya atau model matematis, sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + e_1$$

Keterangan :

$X_1$  = Kompetensi Sosial

$X_2$  = Motivasi

$Z$  = Budaya Organisasional

$Y$  = Kinerja Guru

$\beta_1$  = Koefisien Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru

$\beta_2$  = Koefisien Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

$\beta_3$  = Koefisien Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Guru

$\beta_4$  = Koefisien Budaya Organisasional Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru

$\beta_5$  = Koefisien Budaya Organisasional Motivasi Terhadap Kinerja Guru

$e_1$  = Tingkat Kesalahan

### Pengembangan Hipotesis:

1. Pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru.

$H_1$  = Kompetensi Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

$H_2$  = motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

3. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Guru

$H_3$  = Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Budaya organisasional Memoderasi Pengaruh kompetensi sosial terhadap Kinerja Guru

$H_4$  = budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja .

5. Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

$H_5$  = Budaya organisasional memoderasi pengaruh motivasi k terhadap kinerja guru signifikan dan positif.

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 219 orang. Dan sampel dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 142 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (daftar pertanyaan) diberikan kepada responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan diberikan kepada responden oleh peneliti secara langsung untuk diisi dan kuesioner yang telah diisi dikembalikan lagi kepada peneliti untuk kemudian dilakukan proses

pengolahan data. Dalam kuesioner tersebut dibuat skala pengukuran. Skala pengukuran yang dipakai untuk melakukan pengukuran indikator kuesioner adalah Skala Likert

Dalam penelitian ini pengujian instrumen menggunakan :

Uji Validitas, untuk pengujian validitas konstruksi (*construct validity*) dalam penelitian ini adalah uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Apabila  $KMO > 0,5$  maka kecukupan sampel terpenuhi dan apabila *loading faktor*  $> 0,4$  maka indikator dinyatakan valid. Jika  $KMO < 0,5$  dan *loading faktor*  $< 0,4$  maka item yang bersangkutan adalah tidak valid.

Uji reliabilitas, pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien atau alpha sebesar  $> 0,7$ .

Uji Normalitas, dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Untuk menguji hipotesis dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai  $sig > 0,05$  berarti nilai residual berdistribusi normal, Jika nilai  $sig < 0,05$  berarti nilai residual berdistribusi tidak normal.

Uji heteroskedastisitas, Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glesjer dengan cara meregres nilai absolute residual terhadap variabel independent, Model tidak terkena masalah heteroskedastis apabila nilai korelasi Spearman Rank tidak signifikan ( $sig > 0,05$ ).

Uji Statistik F, Untuk menguji hipotesis diatas digunakan statistik F dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai  $F_n > F_t$  atau nilai  $sig < 0,05$  berarti signifikan. Jika nilai  $F_n < F_t$  atau nilai  $sig > 0,05$  berarti tidak signifikan.

Uji  $R^2$ , secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) berada antara 0 – 1 atau  $0 \leq \text{adjusted } R^2 \leq 1$ .

Uji t, Kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan uji t sebagai berikut:

- 1) Apabila  $sig < 0,05$  maka hipotesis diterima
- 2) Apabila  $sig > 0,05$  maka hipotesis ditolak

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Variabel

#### a. Variabel Kompetensi Sosial ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel kompetensi sosial untuk penghitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap indikator variabel kompetensi sosial dengan 5 skala likert menunjukkan bahwa nilai modus dari setiap item pernyataan variabel kompetensi sosial diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4 artinya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) dan nilai mean tertinggi dari 13 (tiga belas) indikator kompetensi sosial adalah indikator  $X_{1,2}$  dengan skor 4,13, sedangkan yang terendah adalah indikator  $X_{1,6}$  dengan skor 3,97. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel kompetensi sosial.

#### b. Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel motivasi untuk penghitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap indikator variabel motivasi dengan 5 skala likert menunjukkan bahwa nilai modus dari setiap item pernyataan variabel motivasi diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4 artinya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) dan nilai mean tertinggi dari 14 (empat belas) indikator motivasi adalah indikator  $X_{2,1}$  dengan skor 4,42, sedangkan yang terendah adalah indikator  $X_{2,6}$  dengan skor 3,88. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel motivasi.

#### c. Variabel Budaya Organisasional ( $Z$ )

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel budaya organisasional untuk penghitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap indikator variabel budaya organisasional dengan 5 skala likert menunjukkan bahwa nilai modus dari setiap item pernyataan variabel budaya organisasional diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4 artinya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) dan nilai mean tertinggi dari 12 (dua belas) indikator budaya organisasional adalah indikator  $Z_{,8}$  dengan skor 4,27, sedangkan yang terendah adalah indikator  $Z_{,7}$  dengan skor 3,86. Dari



hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel budaya organisasional.

#### d. Variabel Kinerja Guru ( Y )

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel kinerja guru untuk penghitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap indikator variabel kinerja guru dengan 5 skala likert menunjukkan bahwa nilai modus dari setiap item pernyataan variabel kinerja diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4 artinya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) dan nilai mean tertinggi dari 16 (enam belas) indikator kinerja guru adalah indikator Y<sub>2</sub> dengan skor 4,46, sedangkan yang terendah adalah indikator Y<sub>14</sub> dengan skor 4,05. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel kinerja guru.

### 2. Pengujian Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa :

Variabel kompetensi sosial diperoleh nilai KMO and Bartlett's test  $0,887 > 0,5$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  (KMO  $0,887 > 0,5$ ) sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan nilai-nilai *loading factor* dari 13 indikator semuanya  $> 0,4$  (*loading factor*  $> 0,4$ ) sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Variabel motivasi diperoleh nilai KMO and Bartlett's test  $0,850 > 0,5$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  (KMO  $0,850 > 0,5$ ) sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan nilai-nilai *loading factor* dari 14 indikator semuanya  $> 0,4$  (*loading factor*  $> 0,4$ ) sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Variabel budaya organisasional diperoleh nilai KMO and Bartlett's test  $0,855 > 0,5$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  (KMO  $0,855 > 0,5$ ) sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Sedangkan nilai-nilai *loading factor* dari 12 indikator semuanya  $> 0,4$  (*loading factor*  $> 0,4$ ) sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

Variabel kinerja guru diperoleh nilai KMO and Bartlett's test  $0,899 > 0,5$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  (KMO  $0,899 > 0,5$ ) sehingga kecukupan sampel terpenuhi.

Sedangkan nilai-nilai *loading factor* dari 16 indikator semuanya  $> 0,4$  (*loading factor*  $> 0,4$ ) sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### b. Uji Reliabilitas

(1) Nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) variabel kompetensi sosial sebesar  $0,917 > 0,7$  maka instrumen kompetensi sosial adalah reliabel atau handal dan selanjutnya dapat di gunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

(2) Nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) variabel motivasi sebesar  $0,887 > 0,7$  maka instrumen motivasi adalah reliabel, dan selanjutnya dapat digunakan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

(3) Nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) variabel budaya organisasional sebesar  $0,905$  lebih dari  $0,7$  maka instrumen budaya organisasional adalah reliable atau handal dan selanjutnya dapat di gunakan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

(4) Nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) variabel kinerja guru sebesar  $0,947$  lebih dari  $0,7$  maka instrumen kinerja guru adalah reliabel atau handal

#### c. Uji Normalitas

Tabel 1.  
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	142
Normal Parameters Mean	,0000000
Std. Deviation	,29262748
Most Extreme Differences Absolute	,085
Positive	,085
Negative	-,041
Kolmogorov-Smirnov Z	1,017
Asymp. Sig. (2-tailed)	,253

Dari hasil uji Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test terlihat bahwa Kolmogorov-Smirnov Z sebesar  $1,017$  dan Asymp. Sig (2-tailed) pada  $0,253$  atau  $> 0,05$  (*Asymp. Sig* =  $0,243 > 0,05$ ) hal ini berarti bahwa model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian model regresi layak digunakan.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Tabel.2  
Hasil Uji Glejser Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,248	,200		1,238	,218
Kompetensi Sosial	-,016	,054	-,034	-,305	,761
Motivasi	-,025	,073	-,047	-,341	,733
Budaya Organisasional	,036	,060	,081	,603	,547
Selisih Kompetensi Sosial dan Budaya Organisasional	-,005	,063	-,008	-,078	,938
Selisih Motivasi dan Budaya Organisasional	-,028	,044	-,034	-,311	,757

Dependent Variable : Absresidual

Dari hasil uji glejser persamaan regresi terlihat bahwa nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel independen dalam model regresi nilai absolut residual tidak signifikan secara statistik ( $\text{sig} > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi layak digunakan

**e. Uji Model**

**1) Uji Signifikansi Simultan F (Uji Statistik F)**

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3  
Hasil Uji F ( Uji Statistik F )  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.151	5	3.030	34.	
Residual	12.074	136	0.089	131	,000 <sup>a</sup>
Total	27.224	141			

- a. Predictors: (Constant), Selisih Motivasi dan Bud Org, Motivasi, Selisih Kopm Sosial dan Bud Org, Komp Sosial, Budaya Organisasional
- b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sig F  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut dinyatakan fit atau memenuhi uji kelayakan model.

**2) Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

Hasil uji R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746	,557	,540	,2979581

a. Predictors: (Constant), Selisih Motivasi dan Bud Org, Motivasi, Selisih Kopm Sosial dan Bud Org, Komp Sosial, Budaya Organisasional

Dari tabel hasil Uji Determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* uji koefisien determinasi variabel kompetensi sosial, motivasi, budaya organisasional, selisih kompetensi sosial dan budaya organisasional, selisih motivasi dan budaya organisasional terhadap kinerja guru sebesar 0,540, berarti sebesar 54,0% perubahan dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi sosial, motivasi, budaya organisasional, selisih kompetensi sosial dan budaya organisasional, selisih motivasi dan budaya organisasional di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 46,0% adalah dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

**f. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisa regresi tentang pengaruh kompetensi sosial dan motivasi terhadap kinerja guru dimoderasi budaya organisasional sebagai berikut:

Tabel 5  
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	420	,306		1,374	,172
Kompetensi Sosial	276	,083	,250	3,346	,001
Motivasi	211	,112	,174	1,889	,061
Budaya Organisasional	421	,092	,411	4,579	,000
Selisih Kompetensi Sosial dan Budaya Organisasional	184	,096	,134	1,909	,058
Selisih motivasi dan Budaya Organisasional	179	,139	,093	1,288	,200

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis regresi menunjukkan bahwa:

1. Hasil Pengujian Hipotesis-1 ( $H_1$ ) :  
Kompetensi Sosial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru  
Hasil regresi menunjukkan menunjukkan bahwa nilai *standardized betta coefficient* variabel kompetensi sosial bernilai positif sebesar = 0,250 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar = 3,346 dengan tingkat signifikansinya sebesar = 0,001 <  $\alpha$  = 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  **$H_1$  diterima**, maka *hipotesis yang menyatakan kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan diterima*.
2. Hasil Pengujian Hipotesis-2 ( $H_2$ ) :  
Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru  
Hasil regresi menunjukkan menunjukkan bahwa nilai *standardized betta coefficient* variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,174 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,889 dengan tingkat signifikansinya sebesar = 0,061 >  $\alpha$  = 0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  **$H_2$  ditolak**, maka *hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan ditolak*.
3. Hasil Pengujian Hipotesis-3 ( $H_3$ ) :  
Budaya Organisasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru  
Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai *standardized betta coefficient* variabel budaya organisasional bernilai positif sebesar 0,441 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,579 dengan tingkat signifikansinya sebesar = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  **$H_3$  diterima**, maka *hipotesis yang menyatakan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan diterima*.
4. Hasil Pengujian Hipotesis-4 ( $H_4$ ):  
Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru  
Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai *standardized betta coefficient* selisih variabel kompetensi sosial dan budaya

organisasional bernilai positif sebesar 0,134 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,909 dengan tingkat signifikansinya sebesar = 0,058 >  $\alpha$  = 0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  **$H_4$  ditolak**, maka *hipotesis yang menyatakan budaya organisasional memoderasi pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan ditolak*

5. Hasil Pengujian Hipotesis-5 ( $H_5$ ):  
Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru  
Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai *standardized betta coefficient* selisih variabel motivasi dan budaya organisasional bernilai positif sebesar = 0,093 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,288 dengan tingkat signifikansinya sebesar = 0,200 >  $\alpha$  = 0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  **$H_5$  ditolak**, maka *hipotesis yang menyatakan budaya organisasional memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan ditolak*

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Pada penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu : kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja guru dan budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan.

### **Saran**

Saran yang di sampaikan dalam penelitian ini adalah Perlu adanya penelitian lanjut dan lebih mendalam berkaitan dengan masalah kompetensi sosial, motivasi dan budaya organisasional sehingga dapat memberikan masukan bagi lembaga untuk meningkatkan kinerja guru.

### Implikasi Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, terutama bagi manajemen, dan organisasional pengambil kebijakan sebagai berikut:

Bagi manajemen, dalam mengambil kebijakan dan keputusan dapat meningkatkan Kompetensi Sosial, meningkatkan Motivasi, dan mewujudkan Budaya Organisasional. Sehingga dapat meningkatkan Kinerja Guru.

Bagi Kepala Sekolah Dasar dapat menggunakan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi sosial, motivasi dengan dimoderasi budaya organisasional sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan dan keputusan dalam meningkatkan kinerja guru.

### DAFTAR PUSTAKA

- Akambi and Ayobami, P. (2011), *Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employees Performance*, B. Sc, B. Sc Bus, Admin: Dept. Of Business Administration, [paulaybami@yahoo.com](mailto:paulaybami@yahoo.com).
- Abdulloh, 2006. *Pengaruh Budaya Organisasional, Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis : Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan).
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta Edisi revisi VI : Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Brown, A. 1998. *Organisational Culture (2nd ed.)*. London: Financial Times Pitman Publishing.
- Depdiknas (2010), *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Diener, E., Emmon, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. 1985. *The Satisfaction with Life Scale*. Journal of Personality Assessment, No.49: 71-75.
- Diener, E., Pavot, W.G., Colvin, C. R., and Sandvik, E. 1991. *Further validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures*. Journal of Personality Assessment, No. 57: 149-161.
- Diener, E., and Pavot, W. G. 1993. *Review of the Satisfaction with Life Scale*. Psychological Assessment, No. 5: 164-172.
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz L., Diener, M. 1993. *The relationship between income subjective well-being: Relative or absolute?* Social Indicators Research, No. 28: 195-223.
- Dirto Hadisusanto, dkk. 1995. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbitan Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Yogyakarta.
- Eko siswoyo, Rasdi. 2010. *Pengembangan Profesionalisme Guru sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan*. Pidato Pengukuhan Guru Besar Tetap dalam Bidang Ilmu Evaluasi Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Semarang (UNNES).
- Evilistriani, Agustina. 2013. *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 1, No. 1 Tahun 2013. Diunduh dari [jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/186/1860](http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/186/1860)-Evilistriani. pdf tanggal 31 Desember 2014.
- Feist, Jess., and Gregory J. 2010. *Teori Kepribadian (Theories of Personality, 7th ed.)*. Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J dan Baron, RA. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side*

- of Work. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Edisi 7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, James L. Dkk. (2006). *Organizations Behaviour, Structure, Processes*. Dallas :Business Pub
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, Semarang :BpfeUndip
- Guo Y, Liao J,Liao S & Zhang Y. (2014), *The Mediating Role of Intrinsic Motivation on The Relationship Between Developmental Feedback and Employee Job Performance*, PP 731-742.
- Hair, J. F, Anderson, R. E, Tatham, R.L & Block, W.C, (1990), *Multivariate Data Analysis*, New York: Macmillan Publishing Company, Inc
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Harycoon Angmalisang. 2011. *Pengaruh Kepribadian Guru terhadap Kinerja Mengajar di SMA Kristen "Irene" Manado*. Jurnal Engineering Education Journals (E2-J Unima), Vol. 1, No. 3, Maret 2013. Diunduh dari [ejournal.unima.ac.id/index.php/Fatek/article/view/892/harry.pdf](http://ejournal.unima.ac.id/index.php/Fatek/article/view/892/harry.pdf). tanggal 31 Desember 2014.
- Hasibuan (2006), *Organisasidan Motivasi dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT BumiAngkasa.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisirevisi. Cetakanke – 4.Bumi Aksara, Jakarta.
- Husni, Yusratul (2014) *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru ( StudiKasus SLTP Di Kota Sawahlunto )*.
- Indrajati, Sidi.2001. *Menuju Masyarakat Belajar*. Jakarta: Logos Wicarailmu.
- Iluh ,Aristiani, (2014).*Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja*.
- Jaros, Stephen, 2007.*Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*. The Icfai Journal of Organizational Behavior, Vol. VI, No. 4: 7-25.
- John, Oliver. P., and Srivastava, Sanjay. 1999. *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. University of California at Berkeley.
- Kerlinger, Fred N. 1995. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*. Jakarta : Erlangga.
- Mc Mahon, Brian, 2007. *Organizational Commitment, Relationship Commitment and Their Association with Attachment Style and Locus of Control*. A Thesis Presented to The Academic Faculty In Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Master of Science in Psychology Georgia Institute of Technology.
- Miller, C.L., Fodor,D.B. &Ramsay,R.J. (2006), *Effects of Discussion of audit Reviews on Auditors' Motivation and Performance*. Volume 8, 135-146.
- Mulyasa (2007), *Standar Kopetensi dan Setifikasi Guru*, Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Noeng Muhadjir. 1997. *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial: Suatu TeoriP endidikan*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas
- Priyanti Ph, Rivolan. 2013. *Pengaruh Kepribadian, Stres Kerja, Kemampuan dan Motivasi*

- Berprestasi terhadap Kinerja dalam Implementasi KTSP pada SMK Swasta di Kota Medan.* Jurnal Educandu S3 Unimed, Vol. 5 No. 1 Ed. 9, 1 Pebruari 2013. Diunduh dari unimed.ac.id/public/Unimed-Article-23720-Rivolan.pdf tanggal 31 Desember 2014.
- Purwanto, M. Ngalim. 1987. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung: CV Remadja Karya.
- Riduwan. 2005. *Metode & Teknik Menyusun Tesis.* Bandung : CV Alfabeta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 16<sup>th</sup> edition).*Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Subagio.2011. *Penilaian Kinerja Guru,* (Online), (<http://subagio-subagio.blogspot.com/2011/11/penilaian-kinerja-guru.html>), diakses 12 Januari 2015.
- Sugiyono, 2001, *Statistika untuk Penelitian,* Bandung: Alfabeta.
- Supardi, M.Pd., Ph.D., Dr., 2014. *Kinerja Guru (Edisi 1).* Jakarta: PT. RajaGrafindo Perkasa (Cetakan ke 2).
- Suyanto dan Djihad Hisyam.(2000). *Refleksidan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III.*Yogyakarta : AdiCita.
- Suryabrata, B .2002. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah.* Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Umar, Husain. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional. Diundangkan di Jakarta pada Tanggal 8 Juli 2003, Sekretaris Negara Republik Indonesia, Bambang Kesowo (Penjelasan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301)*
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Guru dan Dosen. Diundangkan di Jakarta pada Tanggal, Sekretaris Negara Republik Indonesia,*
- Republik Indonesia, (Penjelasan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor)*
- Yamar Robbin Stepen.P(2007), *Organization Behavior,* Jakarta, Salemba.
- Yiing,L.H. &Zaman Bin Ahmad,K. (2009). *The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships Between Leadership*
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisai Kinerja Guru.*Jakarta : Gaung Persada Press.