

**PENGARUH DIMENSI RELASIONAL MODAL SOSIAL DAN DIMENSI
KOGNITIF TERHADAP KINERJA PERAN EKSTRA GURU
DIMODERASI BUDAYA KLAN
(STUDI KASUS PADA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN PATI)**

Sri Enteni

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh relasional modal sosial dan kognitif terhadap kinerja peran ekstra guru dimoderasi budaya klan (studi kasus pada guru SMK se Kabupaten Pati). Populasi penelitian adalah guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Pati. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proporsional random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 140 dihitung menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan model quasi moderator berbasis regresi. Hasil penelitian menunjukkan modal sosial relasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru peran ekstra. Modal sosial kognitif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peran ekstra guru. Budaya Klan memperkuat pengaruh modal sosial relasional terhadap kinerja peran ekstra guru, budaya klan memperkuat pengaruh modal sosial kognitif terhadap kinerja guru peran ekstra.

Kata kunci : relasional modal sosial, kognitif modal sosial, kinerja peran ekstra dan budaya klan

ABSTRACT

The goal of this observation is to know influence of relational social capital and the cognitive the extra role of teacher performance moderated organizational culture (special studies on teacher of vocational high school of Pati district). The sampling technique uses proportional random sampling. The number of samples is calculated using the formula Slovin. Collecting data using questionnaires. The amount of data that can be analyzed as many as 140. The data were analyzed using regression-based model of quasi moderator absolute difference. The result of observation is conducted show relational social capital has positive influence the performance of teacher extra role, cognitive social capital has positive influence and significant the extra role of teacher performance, organization culture moderating influence of social relasional capital the extra role of teacher performance, the culture of moderated organization influence cognitive social capital the extra role of teacher performance.

Keywords : *relational social capital, cognitive social capital, the extra role performance and clan culture.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses interaksi antara pendidik dengan peserta didik yang bertujuan untuk mengembangkan sumberdaya manusia yang berkualitas, baik secara fisik maupun psikis. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa serta wahana membangun watak atau karakter suatu bangsa. Oleh sebab itu sudah sepantasnya pembangunan di bidang pendidikan mendapatkan perhatian utama.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru

yang langsung bersinggungan 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, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah modal sosial. Aktivasi modal sosial pada tingkat analisis

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

Modal sosial merupakan serangkaian nilai dan norma informal yang dimiliki bersama diantara para anggota suatu kelompok yang memungkinkan terjadinya kerjasama diantara mereka (Fukuyama, 2000). Unsur utama dalam modal sosial yang harus dimiliki adalah kepercayaan, timbal balik dan interaksi sosial.

Dalam penelitian ini pendimensionan modal sosial mengikuti Nahapiet and Ghosal (1998) yang membagi dimensi modal sosial dalam tiga unsur yakni: dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif.

Guru yang memiliki modal sosial tinggi dan didukung budaya organisasi yang baik, maka berpeluang meningkatkan kinerja tugasnya dan kinerja peran ekstranya.

Review hasil sebelumnya menunjukkan modal sosial berpengaruh terhadap kinerja (Stella N. Wambugu *et. al.*, 2009; Fauzan, 2012), dan masih ada temuan hasil penelitian lainnya yang menyebutkan bahwa modal sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut organ (1997) kinerja peran ekstra adalah kegiatan individu di tempat kerja yang diluar persyaratan kerja, bersifat bebas, dan tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem imbalan yang formal, akan tetapi secara keseluruhan mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

Keterlibatan individu dalam peran ekstra dipengaruhi oleh kepribadian seseorang, yang umumnya didorong oleh motif *altruistik* yaitu dorongan untuk membantu orang lain yang dilakukan secara sukarela (pilihan dan inisiatif individual).

Perumusan Masalah

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

- 1) Bagaimana Pengaruh Dimensi Relasional Modal Sosial terhadap Kinerja Peran Ekstra Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati?
- 2) Bagaimana Pengaruh Dimensi Kognitif Modal Sosial terhadap Kinerja Peran Ekstra Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati?
- 3) Bagaimana Pengaruh Budaya Klan terhadap Kinerja Peran Ekstra Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati?
- 4) Apakah Budaya Klan Berperan Memoderasi Pengaruh Dimensi Relasional Modal Sosial Relasional terhadap Kinerja Peran Ekstra Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati?
- 5) Apakah Budaya Klan Berperan Memoderasi Pengaruh Dimensi Kognitif Modal sosial terhadap Kinerja Peran Ekstra Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati?

TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN

HIPOTESIS

Modal Sosial

Dalam penelitian ini pendimensionan modal sosial mengikuti Nahapiet and Ghosal (1998) yang membagi dimensi sosial dalam tiga unsur yaitu:

Dimensi Relasional Modal Sosial

Kepercayaan merupakan anggapan aktor bahwa hasil tindakan yang dilakukan oleh seseorang, sesuai dengan sudut pandang aktor yang bersangkutan (Grace, *et al.*, 2008:28). Kepercayaan menunjuk pada harapan-harapan berperilaku sesuai norma yang dianutbersama dalam suatukerjasama, yang menjadi pengikat kerjasama. Sedangkan resiprositas menunjuk pada individu yang secara sukarela memberikan manfaat pada orang lain dalam proses pertukaran dan dalam waktu tertentu orang lain diharapkan berbuat serupa.

Dimensi Kognitif Modal Sosial

Dimensi kognitif berkaitan dengan pentingnya kesamaan pemahaman dan pemaknaan bersama diantara anggota terhadap organisasi. Unsur-unsur dimensi kognitif meliputi visi bersama, narasi bersama, penggunaan bahasa yang sama yang memfasilitasi pemahaman bersama tentang tujuan kolektif dan tata cara bertindak dalam suatu sistem sosial. Visi dan narasi bersama merupakan sarana untuk berkomunikasi, berdiskusi dan bertukar informasi dalam kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya Klan

Budaya klan adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004).

Budaya klan adalah sebuah ide dalam bidang studi organisasi dan manajemen yang menggambarkan psikologi, sikap, pengalaman keyakinan dan nilai-nilai (dan budaya nilai-nilai pribadi) dari sebuah organisasi.

Budaya sekolah klan di Kabupaten Pati dapat digambarkan sebagai pola budaya. Sekolah sebagai tempat kerja yang memiliki atmosfer kerjasama yang bersahabat seperti layaknya sebuah keluarga besar dimana orang saling berbagi tentang banyak hal. Para pemimpin dianggap sebagai mentor dan bahkan figur bapak/pengasuh. Perikat organisasi adalah loyalitas dan tradisi. Organisasi memberi nilai tinggi pada kerja tim, partisipasi, dan kesepakatan.

Sekolah memberi perhatian besar pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta mementingkan kolektivitas dan semangat kerja. Sukses dirumuskan dalam kepekaan terhadap pelanggan dan perhatian terhadap manusia.

Mengukur dan mendiagnosis budaya organisasi berdasarkan model *competing values framework* yaitu apakah lebih fokus pada internal atau eksternal dan apakah lenih ke arah fleksibilitas dan individualitas atau stabilitas dan kontrol. Kerangka ini berdasarkan enam dimensi budaya organisasi dan empat tipe budaya dominan. Enam dimensi yaitu: (1) karakteristik dominan (2) kepemimpinan organisasi (3) pengelolaan karyawan (4) perekat organisasi (5) penekanan aspek strategis (6) kriteria kesuksesan. Empat tipe budaya dominan yaitu: (1) budaya klan, (2) budaya ahokarsi (3) budaya hirarki (4) budaya pasar (Cameron dan Quinn, 2006).

Budaya Adhokrasi

Sekolah berbudaya adhokrasi adalah sekolah yang memiliki dinamika tinggi, berjiwa kewirausahaan dan kreatif. Orang-orangnya berani mengambil resiko untuk mencoba sesuatu yang baru. Para pemimpinnya sebagai pembaharu dan pengambil resiko. Pemersatu organisasi adalah komitmen terhadap eksperimentasi dan inovasi.

Impian sekolah adalah menjadi yang terdepan dalam inovasi. Penekanan organisasi untuk jangka panjang adalah pada pertumbuhan

dan memperoleh sumberdaya-sumberdaya baru. Sukses bagi mereka adalah apabila berhasil melempar produk baru dan unik, yang membuat mereka direspek atas inovasinya. Sekolah mengakui dan menghargai kebebasan dan inisiatif individu.

Budaya hirarki

Sekolah berbudaya hirarki umumnya berpola birokrasi dalam artian sangat formal dan tertata, bekerja mengikuti prosedur. Peraturan dan prosedur menjadi alat untuk mencapai stabilitas, efisiensi, dan terlaksananya operasi. Aturan-aturan dan kebijaksanaan formal mengikat organisasi ini. Perhatian jangka panjang berorientasi pada stabilitas, kinerja, dan beroperasi secara efisiensi.

Para pemimpinnya banggamenjadi koordinasi yang baik dan penyelenggaraan yang cenderung pada efisiensi. Sukses dirumuskan dalam ukuran penyerahan yang bisa diandalkan, penjadwalan yang mulus, dan biaya murah. Pengelolaan sumber daya manusia menekankan pada pemanfaatan tenaga kerja yang aman dan prediktabilitas (bisa diperkirakan)

Budaya Pasar

Sekolah berbudaya pasar berorientasi pada hasil dan perhatian utamanya adalah bagaimana agar pekerjaan bisa tuntas diselesaikan. Sumber daya manusia bersifat kompetitif dan berorientasi pada tujuan. Para pemimpinnya sebagai pengemudi yang keras, prosedur, dan kompetitor. Mereka ulet dan banyak menuntut. Penyatuan organisasi adalah penekanan pada kemenangan.

Reputasi dan sukses adalah hal yang menjadi perhatian bersama. Fokus jangka panjangnya adalah pada langkah-langkah kompetitif dan pencapaian tujuan dan sasaran yang bisa tertukar. Sukses dirumuskan dalam penguasaan pangsa pasar dan penetrasi pasar. Penetapan harga yang bersaing dan kepemimpinan pasar dianggap sangat penting.

Semua organisasi, termasuk sekolah memiliki atribut dari empat tipe budaya akan tetapi tidak memiliki budaya yang sama dan sebagian besar dicirikan oleh dua tipe dominan.

Kinerja Peran Ekstra Guru

Menurut Organ (1997) kinerja peran ekstra adalah kegiatan individu di tempat kerja yang berada di luar persyaratan kerja, bersifat bebas, dan tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem imbalan yang formal, akan tetapi secara keseluruhan mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

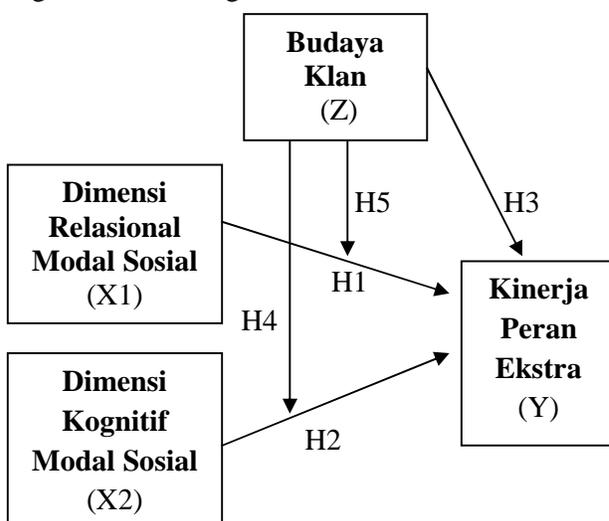
Keterlibatan individu dalam peran ekstra dipengaruhi oleh kepribadian seseorang, yang umumnya didorong oleh motif *altruistik* yaitu dorongan untuk membantu orang lain yang dilakukan secara sukarela (pilihan dan inisiatif individual).

Organ, Podsakoff, and Mackenzie (2006) merinci lima dimensi kinerja peran ekstra yaitu:

1. *Altruism* adalah kesediaan menolong rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi.
2. *Civic virtue* yaitu terlibat dalam kegiatan organisasi dan peduli atas keberlangsungan organisasi.
3. *Conscientiousness* yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi
4. *Courtesy* yaitu perilaku membantu teman kerja untuk mencegah timbulnya masalah berkaitan dengan pekerjaan dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka
5. *Sportmanship* yaitu toleransi terhadap situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh dan menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi yang lebih menekankan aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi.

Model Teoritik

Model teoritik dari penelitian tentang “Pengaruh Dimensi Relasional Modal Sosial dan dimensi Kognitif Terhadap Kinerja Peran Ekstra Guru Dimoderasi Budaya Klan”, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Model Penelitian

Dari gambar 1 terlihat bahwa dimensi relasional modal sosial berpengaruh terhadap kinerja, dimensi kognitif modal sosial berpengaruh terhadap kinerja, budaya klan berpengaruh terhadap kinerja, budaya klan memoderasi pengaruh dimensi relasional modal sosial terhadap kinerja, dan budaya klan memoderasi pengaruh dimensi kognitif modal sosial terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah guru SMK Negeri yang di Kabupaten Pati yang berjumlah 215 orang yang terdiri dari SMK Negeri 1 sebanyak 51 orang, SMK Negeri 2 sebanyak 82 orang, SMK Negeri 3 sebanyak 61 orang, SMK Negeri 4 sebanyak 21 orang sedangkan sampelnya sebanyak 140.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian memakai kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono (2012)).

Penentuan skor jawaban responden untuk data primer dilakukan dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1 sampai dengan 5. Pengukuran ini menggunakan pertanyaan-pertanyaan dan di dalam menanggapi pertanyaan tersebut, subyek memilih salah satu dari lima alternatif jawaban sesuai dengan keadaan subyek. Alternatif jawaban tersebut meliputi sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan sangat setuju dengan nilai lima (5)

Pengujian Instrumen

Uji Validitas Instrumen

Hasil uji validitas nilai KMO dan *loading factor* variabel dimensi relasional modal sosial, dimensi kognitif modal sosial, budaya klan, dan kinerja peran ekstra sebagai berikut: bahwa nilai *KMO and Bartlett's test* variabel dimensi relasional modal sosial (X1) adalah 0.958 dengan nilai signifikansi 0.000 sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0.5 dan signifikansi < 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel dimensi relasional modal sosial (X1) sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 11 item dalam variabel dimensi relasional modal sosial (X1) memiliki *loading factor* lebih dari 0.4, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya

Nilai *KMO and Bartlett's test* variabel dimensi kognitif modal sosial (X2) nilai KMO 0.891 dan nilai signifikansi 0.000, angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0.5 dan signifikansi < 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel dimensi kognitif modal sosial (X2) sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil *component matrix* menunjukkan bahwa dari 5 item dalam variabel modal sosial kognitif (X2) dari 5 item yang diuji dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0.4, dan selanjutnya dapat dilakukan analisis berikutnya.

Nilai *KMO and Bartlett's test* variabel budaya klan (Z) nilai KMO 0.913 dan nilai signifikansi 0.000, angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0.5 dan signifikansi < 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel budaya klan (Z) sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil *component matrix* menunjukkan bahwa variabel budaya klan ada 6 item indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,4 sehingga bisa dilakukan analisis selanjutnya.

Nilai *KMO and Bartlett's test* variabel kinerja peran ekstra (Y) nilai KMO 0.903 > 0.5 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, maka sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel kinerja peran ekstra (Y) sudah dapat dilakukan analisis validitas lebih lanjut. Menunjukkan bahwa dalam variabel kinerja peran ekstra (Y) semua indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0.4, sehingga bisa dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil instrumen tersebut konsisten dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur

tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien atau alpha sebesar >0,5

Analisis Regresi

Persamaan regresinya mengandung interaksi (selisih mutlak 2 variabel independen).

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

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja peran ekstra)

a = Konstanta

X₁ = Variabel independen (modal sosial relasional)

X₂ = Variabel independen (modal sosial kognitif)

Z = Variabel moderat (budaya organisasi)

b₁ = Koefisien variabel independen X₁

b₂ = Koefisien variabel independen X₂

b₃ = Koefisien variabel independen Z

b₄ = Koefisien variabel moderat 1 |X₁-Z|

b₅ = Koefisien variabel moderat 2 |X₂-Z|

e = Error, yaitu variabel lain yang tidak masuk dalam model, tetapi mempengaruhi kinerja

Uji Normalitas Data

Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang akan diolah adalah sebagai berikut :

1. Apabila hasil signifikan lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal.
2. Apabila hasil signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang satu atau lebih variabel bebasnya terdapat korelasi dengan variabel bebas yang lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas yang lainnya

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Pengujian Model

a. Uji Signifikansi Parameter Estimasi (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Variabel bebas yang dimasukkan model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel terikat (Ghozali: 2011).

Kriteria uji yang ditetapkan adalah :

- Sig F < p 0,05, artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan diantara seluruh variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya.
- Sig F > p 0,05, artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara seluruh variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas. Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menghitung koefisien determinasi yaitu dengan jalan mengkuadratkan besar nilai R yang terbentuk pada analisis regresi. Jika Adjusted R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel terhadap variasi tergantung semakin besar

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Apabila sig < 0,05 maka hipotesis diterima
- Apabila sig > 0,05 maka hipotesis ditolak

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden merupakan penyajian data secara deskripsi, pada dasarnya merupakan penyajian data penelitian dalam bentuk tabulasi, dengan tujuan agar sistem

penyajian data mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskripsi digunakan oleh peneliti untuk menyajikan informasi mengenai karakteristik data atau identitas masing-masing responden yang disajikan dalam bentuk tabel numerik.

Dalam penelitian ini responden adalah guru SMK Negeri di Kabupaten Pati sebanyak 140 orang dengan hasil rekapitulasi penelitian sebagai berikut:

Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Distribusi frekuensi jenis kelamin menggambarkan komposisi jenis kelamin responden sebagai berikut: diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin wanita sebanyak 86 orang (61.4%) dan berjenis kelamin pria sebanyak 54 orang (38.6%).

Deskripsi Usia Responden

Responden digolongkan menurut kelompok usia menggambarkan komposisi usia responden. Data responden penelitian berdasarkan usia sebagai berikut : diketahui bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak berusia > 50 tahun sebanyak 54 orang (38.6%) dan paling sedikit berusia < 30 tahun sebanyak 15 orang (10.7%).

Deskripsi Golongan Responden

Data responden berdasarkan golongan dapat disajikan dalam tabel berikut: diketahui bahwa mayoritas responden memiliki golongan IV yaitu sebanyak 57 orang (40,7%), GTT (Guru Tidak Tetap) sebanyak 43 orang (30,7 %), dan golongan III sebanyak 40 orang (28.6%).

Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel Dimensi Relasional Modal Sosial (X1)

Deskripsi variabel Dimensi Relasional Modal Sosial (X1) secara terperinci ditunjukkan dari hasil pengolahan data sebagai berikut: Hasil deskripsi variabel dimensi relasional modal sosial (X1) menggambarkan bahwa nilai rata-rata pilihan jawaban responden terlihat dan terwakili dari angka *mean*, nilai *mean* 3.85. Berarti deskripsi responden terhadap dimensi relasional modal sosial itu tinggi atau cenderung memilih jawaban setuju.

Deskripsi Dimensi Kognitif Modal Sosial (X2)

Deskripsi variabel dimensi kognitif modal sosial (X2) secara terperinci ditunjukkan dari hasil pengolahan data sebagai berikut: Hasil diskripsi terhadap variabel modal sosial kognitif (X2) menggambarkan bahwa nilai rata-rata pilihan jawaban responden terlihat dan terwakili dari angka *mean*, nilai *mean* 3.82. Berarti deskripsi responden terhadap modal sosial kognitif itu tinggi atau responden cenderung memilih jawaban setuju terhadap variabel modal sosial kognitif.

Deskripsi Variabel Budaya Klan (Z)

Deskripsi variabel budaya klan (Z) secara terperinci ditunjukkan dari hasil pengolahan data sebagai berikut: Hasil diskripsi terhadap variabel budaya klan (Z) menggambarkan bahwa nilai rata-rata pilihan jawaban responden terlihat dan terwakili dari angka *mean*, nilai *mean* nilai *mean* 3.98. Berarti deskripsi responden terhadap budaya klan itu tinggi atau responden cenderung memilih jawaban setuju terhadap variabel budaya klan.

Deskripsi Variabel Kinerja Peran Ekstra (Y)

Deskripsi variabel Kinerja Peran Ekstra (Y) secara terperinci ditunjukkan dari hasil pengolahan data sebagai berikut: Hasil diskripsi terhadap variabel kinerja peran ekstra (Y) menggambarkan bahwa nilai rata-rata pilihan jawaban responden terlihat dan terwakili dari angka *mean*, nilai *mean* 3.99. Berarti deskripsi responden terhadap kinerja peran ekstra itu tinggi atau responden cenderung memilih jawaban setuju terhadap variabel kinerja peran ekstra.

Pengujian Instrumen

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur konsistensi apabila pengukuran dilakukan berulang kali pada sampel yang berbeda. Apabila sampel alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (*reliabel*). Sebaliknya bila suatu alat ukur hasil pengukuran tidak konsisten dengan hasil sebelumnya maka alat ukur dianggap tidak *reliabel*. Hasil pengujian data sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Role of thumb</i>	Keterangan
Dimensi Relasional Modal Sosial (X1)	0.971	0.7	Reliabel
Dimensi Kognitif Modal Sosial (X2)	0.927	0.7	Reliabel
Budaya Klan (Z)	0.963	0.7	Reliabel
Kinerja Peran Ekstra (Y)	0.952	0.7	Reliabel

Sumber : lampiran 6, Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Bahwa dapat dijelaskan reliabilitas variabel sebagai berikut :

- Alpha () pada variabel dimensi relasional modal sosial (X1) sebesar 0.971, berarti lebih besar daripada nilai *alpha cronbach* 0.7, maka instrumen dimensi relasional modal sosial (X1) adalah reliabel dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.
- Alpha () pada dimensi kognitif modal sosial (X2) sebesar 0.927 berarti lebih besar daripada nilai *alpha cronbach* 0.7 maka variabel dimensi kognitif modal sosial (X2) adalah reliabel dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.
- Alpha () pada budaya klan (Z) sebesar 0.963 berarti lebih besar daripada nilai *alpha cronbach* 0.7 maka variabel budaya klan (Z) adalah reliabel, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.
- Alpha () pada kinerja peran ekstra (Y) sebesar 0.952 artinya lebih besar daripada nilai *alpha cronbach* 0.7 maka variabel kinerja peran ekstra (Y) adalah reliabel dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal. Secara jelas uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	140
Mean	0.000
Std. Deviation	0.210
Absolute	0.105
Positive	0.105
Negative	-0.094

Kolmogorov-Smirnov Z	1.246
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.090

Sumber : lampiran 7

Tabel 2. uji normalitas pengaruh dimensi relasional modal sosial, dimensi kognitif modal sosial dan budaya klan terhadap kinerja peran ekstra pada baris Asymp. Sig (2-tailed) diperoleh nilai signifikan 0.090 > 0.05, hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independent. Jika variabel independent signifikan secara statistik maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas, apabila variabel independent tidak signifikan secara statistik maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
Constan	0.187	0.079		2.356	0.020
Dimensi relasional modal sosial (X1)	-0.033	0.034	-0.173	-0.979	0.330
Dimensi kognitif modal sosial (X2)	-0.005	0.036	-0.021	-0.130	0.897
Budaya Klan (Z)	0.020	0.034	0.094	0.570	0.570
Moderasi 1	0.059	0.037	0.164	1.582	0.116
Moderasi 2	0.050	0.039	0.127	1.275	0.205

Nilai signifikansi dimensi relasional modal sosial terhadap absolute residuals sebesar 0.330 > 0.05. Nilai sig dimensi kognitif modal sosial terhadap absolute residuals sebesar 0.897 > 0.05. Nilai sig budaya klan terhadap absolute residuals sebesar 0.570 > 0.05. Nilai signifikansi interaksi dimensi relasional modal sosial dengan budaya klan terhadap absolute residuals sebesar 0.116 > 0.05. Nilai signifikansi interaksi dimensi kognitif modal sosial dengan budaya klan terhadap absolute residuals sebesar 0.205 > 0.05. Dari hasil analisis diketahui bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Model

Uji model merupakan suatu analisis yang dipergunakan untuk memprediksi besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji model ini dilakukan dengan menformulasikan persamaan regresi.

a. Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikatnya (dependen). Perhitungan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) terdapat pada table sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (*Goodness of Fit*)

Model	Mean Square	F	Sig
Regresion	9.008	196.625	0.000

Dari table 4 dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 196,625 < $F_{tabel} = 2,61$ dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dimensi relasional modal sosial, dimensi kognitif modal sosial, budaya klan, moderasi 1 dan moderasi 2 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja peran ekstra guru SMK Negeri di Kabupaten Pati

b. Koefisien Determinasi (*Uji R²*)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (dimensi relasional modal sosial, dimensi kognitif modal sosial, dan budaya klan) terhadap variabel dependen (kinerja peran ekstra) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang ada. Model empiris yang dirumuskan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4X_1.Z + b_5X_2.Z$. Dari hasil perhitungan juga dapat diketahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen guru SMK Negeri di Kabupaten Pati yang ditunjukkan seperti pada table di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.938	0.880	0.876

Dari table 5 dapat diperoleh bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,876 berarti 87,6 % perubahan dari variabel kinerja peran ekstra dapat dijelaskan oleh pengaruh dari variabel dimensi relasional modal sosial, dimensi kognitif modal sosial, budaya klan, interaksi modal sosial; relasional dan budaya klan, interaksi dimensi kognitif modal sosial dan budaya klan.

Artinya bahwa variabel dimensi relasional modal sosial, dimensi kognitif modal sosial, budaya klan, moderasi 1 dan moderasi 2 secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 87,6 % terhadap kinerja peran ekstra guru SMK Negeri di Kabupaten Pati, sedangkan sisanya sebesar (100% - 87,6% = 12,4 %) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Uji Hipotesa

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dengan taraf signifikan sebesar 5% terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Variabel Dependen Terhadap Variabel Independen

Hipo tesis	Hipotesis	Nilai		Ket
		Beta	Sig	
1	Pengaruh Relasional Modal sosial terhadap kinerja peran ekstra	0.455	0.000	diterima
2	Pengaruh Kognitif Modal sosial terhadap kinerja peran ekstra	0.387	0.000	diterima
3	Budaya Klan terhadap Kinerja peran ekstra terhadap kinerja peran ekstra	0.183	0.003	diterima
4	Budaya Klan memoderasi Relasional modal sosial terhadap kinerja peran ekstra	0.168	0.000	Diterima
5	Budaya Klan memoderasi Kognitif modal sosial terhadap kinerja peran ekstra	0.196	0.000	Diterima

Sumber: lampiran 8, Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Berdasarkan tabel diatas memperoleh :

- H1** : Pengaruh Relasional Modal Sosial terhadap Kinerja Peran Ekstra.

Hasil regresi menunjukkan dimensi Relasional modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peran ekstra (=0,455 dan sig = 0,000). Artinya semakin tinggi relasional modal sosial

seorang guru semakin tinggi kinerja peran ekstranya akan semakin baik.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa guru yang memiliki relasional modal sosial yang tinggi yakni guru yang mempercayai rekan kerja, berempati sesama rekan kerja, terbuka terhadap kritik dari rekan kerja, ternyata mampu meningkatkan kinerja peran ekstranya.

- H2** : Pengaruh kognitif modal sosial terhadap kinerja peran ekstra.

Hasil regresi menunjukkan dimensi kognitif modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peran ekstra (= 0.387 dan sig = 0.000). Artinya semakin tinggi kemampuan kognitif modal sosial guru semakin tinggi kinerja peran ekstranya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki kognitif modal sosial yang tinggi yakni guru yang memiliki pemahaman yang sama tentang visi dan tujuan organisasi sekolah, memiliki kesamaan komitmen tentang pencapaian tujuan sekolah, memiliki kesamaan dengan rekan kerja tentang isu-isu atau topik-topik yang terjadi disekolah, ternyata dapat meningkatkan kinerja peran ekstranya.

- H3** : Pengaruh Budaya klan terhadap kinerja peran ekstra.

Hasil regresi menunjukkan budaya klan berpengaruh positif terhadap kinerja peran ekstra(= 0.183 dan sig = 0.003). Artinya budaya klan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peran ekstra guru, semakin kondusif bekerjanya budaya klan ternyata mampu meningkatkan kinerja peran ekstra guru .

- H4** : Budaya klan memoderasi pengaruh relasional Modal sosial terhadap kinerja peran ekstra.

Hasil regresi menunjukkan budaya klan memperkuat pengaruh relasional modal sosial terhadap kinerja peran ekstra guru (= 0.183 dan sig= 0.003. Artinya budaya klan mampu memperkuat pengaruh relasional modal sosial terhadap kinerja peran ekstra guru.

5. **H5** : Budaya klan memoderasi pengaruh kognitif modal sosial terhadap kinerja peran ekstra

Hasil regresi menunjukkan budaya klan memperkuat pengaruh kognitif modal sosial terhadap kinerja peran ekstra ($\beta = 0.183$ dan sig 0.003. Artinya budaya klan mampu memperkuat pengaruh kognitif modal sosial terhadap kinerja peran ekstra guru

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Relasional Modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peran ekstra guru.
2. Kognitif Modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peran ekstra guru.
3. Budaya klan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja peran ekstra guru.
4. Budaya klan yang baik memperkuat pengaruh relasional modal sosial terhadap kinerja peran ekstra guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.
5. Budaya klan memperkuat pengaruh kognitif modal sosial terhadap kinerja peran ekstra guru SMK Negeri di Kabupaten Pati.

Saran

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jawaban responden yang paling kecil, maka dapat kami sarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Guru SMK di Kabupaten Pati diharapkan dapat meningkatkan modal sosial karena terbukti modal sosial berpengaruh positif terhadap kinerja peran ekstra guru.
2. Kepala Sekolah SMK di Kabupaten Pati diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yaitu mentoring, fasilitator dan nurfing karena terbukti budaya klan berpengaruh positif terhadap kinerja peran ekstra guru.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja peran ekstra guru sehingga penjelasan model akan lebih banyak misalnya komitmen organisasi, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi,. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Brahmasari, Ida. A dan Suprayetno, Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada kinerja Perusahaan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol. 10, No. 2.
- Cameron K. And Quinn, R.E., 2006. *Diagnosing and Changing Organizational Culturl: Based on the Competing Values Framework*. Revised Edition. The Jossey-Bass A Wiley Imprint www.josseybas.com.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fukuyama. F. 2002. "Social Capital and Development: The Coming Agenda" *SAIS Review*. Vol. XXII, No. 1 (Winter-Spring): 23-37.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Bersita. 2011. *Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMAN Kota Binjai*. Jurnal Tabularasa, Vol. 8.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry,. 2012. *The Influence of organizational culture, organizational commitment to job satisfaction and employee performance (study at municipal waterworks of jayapura, papua Indonesia)*. *International Journal of Bussines and Management Invention Volume 1 Issue 1 11 December 2012*.pp 69-76
- Kotler, Philip and Keller, K.L., 2006. *Marketing Management*. Twelfth Edition. New Jersey : Pearson International Edition.
- Luthans, Fred,. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi terjemahan. Yogyakarta:Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L.and John H. J., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadeem, Mohammad. 2011. *Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bawalphur (Southern Punjab) Pakistan*. *International Journal of Business and Social Science*.

- Nahapiet, J., and Ghoshal, S. 1998. "Social Capital, Intellectual Capital and The Organizational Advantage". *Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 2:242-266.
- Noer, M. dan Rihardjo,. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi ,Locus of control dan kebijakan sektor publik terhadap kinerja aparat pelayanan publik UPT Dipenda Bangkalan*. Jurnal Akuntansi,Manajemen Bisnis dan sektor publik.
- Organ, D.W. Podsakoff, P.M. MacKenzie, SB., 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature Antecedent, and Sequences foundations For Organizational Science*. Sage Publication, Inc. Teller Road Thousand Oake, California.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid II*. Yogyakarta : Aditya Media.
- Robbins, Sthepen P. and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Sallis, Edward. 2012. *Total Quality Management In Education*. London : Kogan Page.
- Sriyanto, Bambang Dwiadi. 2013. *Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri Se-kecamatan Pekalongan Barat*. Thesis (tidak diterbitkan) Semarang. Universitas Stikubank.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto. 2008. Peran Persitensi Laba Memperlemah Hubungan Antara *Earnings Opacity* dengan *Cost Of Equity* dan *Trading Volume Activity*: Studi Empiris pada Perusahaan *Go Public* di Indonesia selain Sektor Keuangan dan Properti. Disertasi. Tidak Dipublikasi.
- Sunyoto, Danang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Umam, Khairul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Vadi and Aidla. 2005. *Relationship between Organizational Culture and Performance in Estonian Schools with Regard to Their Size and Location*. *Balitic Journal of Economic*. 147-149
- Vadi and Aidla. 2007. *Relationship between Organizational Culture and Performance in Estonian Schools with Regard to Their Size and Location*. *Balitic Journal of Economic*, Vol. 7. No.1. 3-17
- W. Hardle and L. Simar. 2007. *Applied Muktivariate Statistical Analysis*. NewYork: Springer.
- Widodo. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Pendidikan Penabur*, No. 16. 65-80

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa Tesis dengan Judul:

PENGARUH DIMENSI RELASIONAL MODAL SOSIAL DAN DIMENSI KOGNITIF TERHADAP KINERJA PERAN EKSTRA GURU DIMODERASI BUDAYA KLAN (STUDI KASUS PADA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN PATI)

Yang telah diuji di depan tim penguji tesis pada tanggal 24 Agustus 2016 adalah benar karya saya.

Dan dalam karya ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik tesis yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri.

Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah saya yang telah diberikan oleh Universitas STIKUBANK batal saya terima.

Semarang, 24 Agustus 2016
Yang menyatakan,

SRI ENTENI
NIM: 1452020102