

PERAN BUDAYA ORGANISASI MEMODERASI PENGARUH MOTIVASI
INTRINSIK DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP
KINERJA GURU

MTs DI KECAMATAN WINONG KABUPATEN PATI

Sa'dun

Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang
Ragil0652@yahoo.com

Yohanes Suhari

Universitas StikubankSemarang

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of intrinsic motivation and Professional Competence on the performance of teachers in Winong Islamic Junior High School Pati regency moderated with organizational culture. The specific objectives of this study was to examine the effect of intrinsic motivation and professional competence on the performance of teachers who are moderated by the role of organizational culture. The usefulness of this study is to clarify and extend previous research on the effect of intrinsic motivation and professional competence on the performance of teachers who moderated the organizational culture.

This study used a population of teachers in Winong Islamic Junior High School Pati regency much as 173 teachers. Sampling techniques in this study is non probability sampling with proporsional sampling method. The method used in this research is multiple regression with difference quasi moderation.

Based on the results of the study can be summarized as follows intrinsic motivation does not affect the performance of teachers, professional competence has a positive and significant affect the performance of the teacher, organizational culture has a positive and significant affect the performance of the teacher, the influence of intrinsic motivation on teacher performance does not moderated by organizational culture, and the influence of professional competence on performance teachers does not moderated by organizational culture.

Keywords: intrinsic motivation , professional competence, organizational culture, performance teacher and moderation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati dengan dimoderasi budaya organisasi. Tujuan spesifik penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh peran budaya organisasi. Kegunaan penelitian ini adalah

menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang dimoderasi budaya organisasi.

Penelitian ini menggunakan populasi guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati sebanyak 173 guru. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan *metode proporsional sampling*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan moderasi quasi selisih mutlak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, tidak terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru dimoderasi oleh budaya organisasi, dan tidak terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh budaya organisasi.

Kata Kunci : *motivasi intrinsik kompetensi profesional, budaya organisasi, , kinerja Guru dan moderasi*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja, sehingga strategi dalam rangka peningkatan kinerja guru menjadi lebih efektif. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji aspek motivasi, kompetensi, dan budaya sekolah serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. Karena motivasi intrinsik, kompetensi profesional, dan budaya organisasi saling berkaitan dengan kinerja guru.

Hasil observasi yang dilakukan pada MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati menunjukkan kinerja guru masih kurang optimal. Hal ini dilihat dari motivasi guru yang kurang serta hasil nilai belajar siswa yang fluktuatif.

Selama ini, sudah banyak penelitian yang berkaitan dengan variabel motivasi intrinsik, kompetensi profesional, budaya organisasi, dan kinerja guru.

Bukti empiris mengenai variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja diteliti oleh Nuland et all (2010). Penelitian lain motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja diteliti oleh Printich dan Groot (1990).

Bukti empiris mengenai variabel kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja diteliti oleh Arifin (2013). Penelitian lain kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja diteliti oleh Hidayat (2012).

Bukti empiris mengenai variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja diteliti oleh Widodo (2011). Penelitian lain budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja diteliti oleh Aidla dan Vadi (2007).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diidentifikasi adanya *research*

gap terhadap kajian variabel motivasi intrinsik, kompetensi profesional, dan budaya organisasi. Demikian, diperlukan penelitian lebih mendalam pengaruh variabel motivasi intrinsik, kompetensi profesional, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian “Peran Budaya organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru”.

Rumusan Masalah

Mengacu pada fenomena dan *research gap* maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati ?
4. Apakah Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru di MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati ?
5. Apakah Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru di MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati ?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik

- terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru dimoderasi oleh budaya organisasi di MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati .
5. Untuk menguji pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi oleh budaya organisasi di MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang bersifat teoritis, manfaat yang bersifat manajerial dan manfaat yang bersifat organisasional sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan secara teoritis, melengkapi penelitian terdahulu dan penelitian berikutnya mengenai pengaruh motivasi intrinsik, kompetensi profesional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru secara lebih mendalam.

- a. Hasil pengujian model diharapkan bermanfaat sebagai dasar penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Manajerial

- a. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka mengambil suatu kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para Kepala MTs

di Kecamatan Winong Kabupaten Pati tentang kinerja dan hubungannya dengan motivasi intrinsik, kompetensi profesional dan budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan perannya dalam peningkatan kinerja guru.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut Vallerand dalam Moreno *et al* (2010) motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam individu sendiri. Indikator dan dimensi dari motivasi intrinsik adalah fokus dalam pekerjaan yang dihadapi, hidup yang bersemangat, senang akan sesuatu yang positif, kenikmatan, kepuasan, menaruh perhatian, berkonsentrasi, berusaha, berkeras hati, menghindari kecemasan, kebosanan, kelelahan, berusaha untuk berterus terang dan ketaatan.

Pengertian Kompetensi profesional

Dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa profesional guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas

- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalisme
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal – hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2009) menyatakan “budaya organisasi adalah sistem makna bersama dalam perusahaan yang menentukan pada kadar yang tinggi, cara guru bertindak. Sistem makna bersama ini, bila diamati lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh perusahaan tersebut”.

- Menurut Robbins & Judge (2009) dalam organisasi organisasi ada tujuh karakteristik primer yang merupakan hakikat dari budaya organisasi, yaitu :
- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yakni sejauh mana karyawan didorong untuk selalu inovatif dan berani mengambil resiko,
 - b. Perhatian terhadap detail, yakni sejauh mana karyawan diharapkan memperhatikan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail,
 - c. Orientasi hasil, yakni sejauhmana manajemen memfokuskan pada hasil

- bukan pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu,
- d. Orientasi orang, yakni sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek keberhasilan orang-orang yang ada dalam organisasi itu,
 - e. Orientasi tim, yakni sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukannya berdasar individu-individu,
 - f. Keagresifan, yakni sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif, bukan santai saja,
 - g. Kemantapan, yakni sejauh mana kegiatan organisasi tersebut menekankan dipertahankannya *status quo*.

Pengertian Kinerja Guru

Menurut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas RI (2008) Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam dalam mencapai tujuan pembelajaran dilihat dari penampilannya dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kemendikbud sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu (1) menyusun rencana pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai prestasi belajar; (4) melaksanakan tindak lanjut prestasi belajar peserta didik; (5) memahami landasan kependidikan; (6) memahami kebijakan pendidikan; (7) memahami tingkat perkembangan siswa; (8) memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran; (9) menerapkan kerjasama dalam pekerjaan; (10) memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan; (11) menguasai keilmuan dan ketrampilan sesuai materi pembelajaran; dan (12) mengembangkan profesi.

Konsep Moderasi

Pada konsep moderasi (moderating) dinyatakan oleh Ghozali (2011) bahwa variabel moderating adalah variabel independen yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Kemudian variabel moderator oleh Sharma et al. dalam Sunarto (2008) dibedakan menjadi dua tipe, yaitu quasi moderator dan pure moderator. Pada quasi moderator dihipotesiskan sebagai variabel prediktor, variabel pemoderasi dan interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan pada model pure dihipotesiskan bahwa variabel pemoderasi dan variabel interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model memprediksi variabel dependen (Sunarto, 2008).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru.

Motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri individu yang tidak terpengaruh oleh faktor eksternal. Motivasi jenis ini muncul karena individu menyenangi pekerjaan yang dilakukan, antusias terhadap pekerjaan dan merasa puas terhadap pekerjaan. Selain itu individu merasa bekerja untuk dirinya sendiri. Pujian dan hadiah tidak begitu berpengaruh terhadap motivasi intrinsik ini.

Berdasarkan uraian tersebut, maka jika guru memiliki motivasi intrinsik yang tinggi maka dia akan memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya sehingga kinerjanya akan meningkatkan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dapat dirumuskan ke dalam hipotesis satu (H1) sebagai berikut :

H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru

Kompetensi profesional adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Konsep kompetensi profesional juga dapat diartikan sebagai kemampuan dasar melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar dan kemampuan menilai proses belajar mengajar

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dapat dirumuskan ke dalam hipotesis dua (H2) sebagai berikut :

H2 : Kompetensi profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah dasar. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru juga dipengaruhi budaya organisasi. Semakin baik suatu sekolah menerapkan budaya organisasi, semakin tinggi pula semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, semakin jelek sekolah menerapkan budaya organisasi, semakin rendah pula semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah. Budaya organisasi yang baik dapat

memberikan kepuasan dan inspirasi serta teladan yang baik bagi guru sehingga kinerja guru akan meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dapat dirumuskan ke dalam hipotesis tiga (H3) sebagai berikut :

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru.

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi menjadi faktor penentu dalam proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Budaya organisasi yang mampu memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekolah sehingga suasana kerja menjadi nyaman dan menimbulkan kreativitas dan ide-ide cemerlang dari warga sekolah akan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dari guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka hubungan kedua variabel ini dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru dimoderasi budaya organisasi pada MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Perilaku dan tindakan kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan yang dianggap baik oleh guru akan mempengaruhi kinerja dari guru itu sendiri. Jika kepala sekolah mampu mengekspresikan budaya organisasi dengan efektif dan mampu menjalin

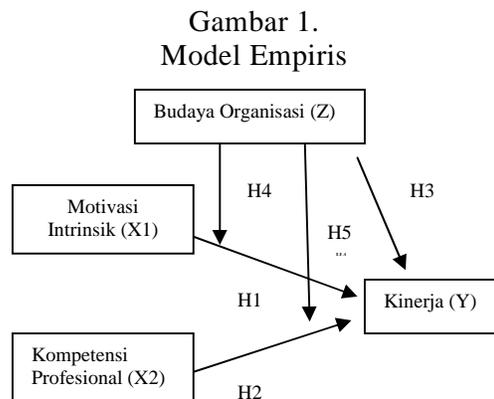
komunikasi yang baik dengan guru maka hal itu akan mempengaruhi kinerja guru.

Dari uraian di atas dapat dikembangkan hipotesis dari kedua variabel ini adalah :

H5 : Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi budaya organisasi pada MTs di kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Kerangka Model Empiris

Penelitian ini membahas dan menguji pengaruh motivasi intrinsik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi budaya organisasi . Berdasarkan kerangka pemikirannya dapat dituangkan sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati sebanyak 173 guru.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dari skor jawaban dalam kuesioner yang diperoleh dari responden dalam bentuk data primer. Teknis pelaksanaannya

dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang sudah dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut.

Uji Instrumen

Uji Instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator yang signifikan setiap variabelnya.

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011).

Uji Normalitas Residual

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov Test dengan melihat nilai Asymp Sig (2-tailed).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak

mengandung adanya Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Uji Model

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikatnya (Ghozali, 2011). Pengujian melalui uji F dilakukan dengan menggunakan nilai *sig* (*probability significancy*). Koefisien regresi variabel bebas dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap variabel terikat apabila nilai *sig* (*probability significancy*) yang diperoleh lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) yang telah ditentukan, yaitu sebesar 5% (0,05).

Uji selisih merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4(X_1.Z) + b_5(X_2.Z) + e \dots\dots\dots$$

dimana :

- a = Konstanta
- X_1 = Motivasi Intrinsik
- X_2 = Kompetensi profesional
- Z = Budaya Organisasi
- $X_1.Z$ = Selisih budaya organisasi dan motivasi intrinsik
- $X_2.Z$ = Selisih budaya organisasi dan kompetensi profesional
- Y = Kinerja Guru
- e = Standar error
- $b_{1,2,3,4,5}$ = Koefisien regresi

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk Uji t. Menurut Ghozali (2011) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Apabila pada taraf signifikansi () 5% diperoleh nilai probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis

diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen yang diuji. Sebaliknya, bila diperoleh nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak karena tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji tersebut.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel motivasi intrinsik nilai **KMO and Bartlett's test** variabel motivasi intrinsik adalah 0,802 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ($0,802 > 0,5$) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel motivasi intrinsik sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 14 item dalam variabel motivasi intrinsik terdapat 14 indikator dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Berdasarkan tabel uji validitas variabel kompetensi profesional nilai **KMO and Bartlett's test** variabel kompetensi guru adalah 0,736 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ($0,736 > 0,5$) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel kompetensi profesional sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa

17 item dalam variabel kompetensi profesional dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Selain itu, hasil uji validitas variabel budaya organisasi, nilai **KMO and Bartlett's test** variabel budaya organisasi adalah 0,768 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ($0,768 > 0,5$) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel budaya organisasi sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 18 item dalam variabel budaya organisasi, 18 indikator dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Hasil uji validitas variabel kinerja guru, dihasilkan nilai **KMO and Bartlett's test** variabel Kinerja Guru adalah 0,705 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ($0,705 > 0,5$) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga

variabel kinerja guru sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, menunjukkan bahwa 13 item dalam variabel kinerja guru dinyatakan valid karena semua item memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha () pada variabel motivasi intrinsik sebesar 0,882 lebih besar dari 0,7 maka instrumen motivasi intrinsik adalah reliabel, Cronbach's Alpha () pada kompetensi profesional sebesar 0,871 lebih besar daripada 0,7 maka variabel kompetensi profesional adalah reliabel, Cronbach's Alpha () pada budaya organisasi sebesar 0,900 lebih besar dari 0,7 maka variabel budaya organisasi adalah reliabel, Cronbach's Alpha () pada Kinerja Guru sebesar 0,805 lebih besar dari 0,7 maka kinerja guru adalah reliabel, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas Residual

Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar nilai signifikan 0,551. Nilai $0,551 > 0,05$, hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan uji heteroskedastisitas diperoleh nilai sig semuanya $> 0,05$ ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel.

Uji Model

Uji F (Anova)

Tabel 1. Uji Regresi

Model	Adjusted	F. sig	Uji t
-------	----------	--------	-------

	R Square		Beta	Sig
1. Motivasi intrinsic terhadap kinerja guru	0,305	0,000	0.113	0.182
2. Kompetensi profesional terhadap kinerja guru			0.390	0.000
3. Budaya organisasi terhadap kinerja guru			0.401	0.000
4. Selisih budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru			0.152	0.079
5. Selisih budaya organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru			0.059	0.461

Berdasarkan tabel 1 Uji F pengaruh motivasi intrinsik, kompetensi profesional kerja, terhadap kinerja guru yang dimoderasi budaya organisasi kinerja guru menunjukkan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, kompetensi profesional, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 1 nilai *Adjusted R Square* uji determinasi motivasi intrinsik, kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah 0,305, berarti sebesar 30,5 % perubahan dari variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi intrinsik, kompetensi profesional, dan budaya organisasi di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 69,5 % dijelaskan diluar model tersebut diatas misalnya gaya kepemimpinan, komunikasi, gaji, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil pada tabel 1 taraf signifikansi sebesar 0,182 lebih besar dari signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05 atau ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0,182 > 0,05$). Demikian, hipotesis satu yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja guru adalah ditolak.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai uji t hasil signifikansi pengujian regresi kompetensi profesional sebesar 0,000 atau lebih kecil dari signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05 ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0,000 < 0,05$). Demikian, hipotesis kedua yang menyatakan kompetensi profesional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru adalah diterima.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai uji t perhitungan signifikansi pada analisa regresi variabel budaya organisasi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah diterima.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai analisis regresi variabel selisih motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh signifikansi sebesar 0,079 atau lebih besar dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 atau ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0,079 > 0,05$). Hal ini berarti hipotesis yang keempat menyatakan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru yang dimoderasi budaya organisasi secara baik pada MTs di kecamatan

Winong Kabupaten Pati adalah ditolak.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai uji t analisis regresi variabel selisih kompetensi profesional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh signifikansi sebesar 0,461 atau lebih besar dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 atau ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0,461 > 0,05$). Hal ini berarti hipotesis yang kelima menyatakan pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang dimoderasi budaya organisasi secara baik pada MTs di kecamatan Winong Kabupaten Pati adalah ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru di MTs di kecamatan Winong Kabupaten Pati ditolak. Artinya motivasi intrinsik tidak berkontribusi positif untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian dari Printich & Groot (1990) yang menyatakan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan deskripsi responden diperoleh data bahwa mayoritas guru mempunyai kemampuan kreatifitas, tapi fakta dilapangan berbeda karena mayoritas sekolah tempat penelitian adalah yayasan yang dikelola dengan manajemen *centralistic* oleh yayasan dimana semua kebijakan dan keputusan berupa doktrin yang harus dipatuhi para guru. Sehingga kemampuan kreatifitas para guru terhambat, muncul keterpaksaan dan menyebabkan kepuasan kerja yang merupakan salah satu indikator

motivasi intrinsik kurang optimal, yang pada akhirnya kinerja guru tidak optimal.

Pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi profesional guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati diterima. Hal ini mendukung penelitian dari Arifin (2013), Udiyono (2011) yang menyatakan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengolahan data dari jawaban responden secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel Kompetensi Profesional diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4, artinya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) yang berarti bahwa Kompetensi Profesional Guru pada MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati menurut pendapat sebagian besar guru adalah baik.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati diterima. Hal ini mendukung penelitian Widodo (2011) yang menemukan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil pengolahan data dari jawaban responden secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel budaya organisasi diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4, artinya

sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) yang berarti bahwa budaya organisasi di MTs di kecamatan Winong Kabupaten Pati menurut pendapat sebagian besar guru adalah baik.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru dimoderasi Budaya Organisasi

Hasil regresi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru yang dimoderasi budaya organisasi positif dan signifikan pada guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati ditolak. Artinya bahwa budaya organisasi belum mampu menjadi faktor moderasi atau memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan bagi motivasi intrinsik dan kinerja guru pada MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Hal ini dikarenakan para guru tidak leluasa untuk melakukan inovasi dan pengambilan keputusan karena sistem sudah terkondisikan dan merupakan keputusan yayasan dan tidak memahami tentang aturan kinerja serta sebagian besar responden masih usia muda kurang memahami aturan sertifikasi sehingga motivasi yang dibangun kurang optimal yang menyebabkan kinerja guru kurang optimal.

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Budaya Organisasi

Hasil regresi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang dimoderasi budaya organisasi secara positif dan signifikan pada MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati ditolak. Artinya bahwa variabel moderator budaya organisasi belum mampu

memoderasi atau memperkuat pengaruh kompetensi profesional kinerja guru pada MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini sebagian besar responden adalah guru di sekolah swasta yang belum bersertifikasi sehingga kurang memahami pengetahuan tentang kompetensi guru sesuai Undang Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dimana guru harus memiliki kompetensi : Kepribadian, Paedagogik, Profesional dan Sosial. Pada sekolah tempat penelitian juga ditemukan adanya guru yang mengajar mata pelajaran tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga proses pembelajaran kurang optimal yang menyebabkan kinerja guru kurang optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
4. Budaya organisasi tidak mempengaruhi motivasi intrinsik terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.
5. Budaya organisasi tidak mempengaruhi kompetensi profesional terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati .

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan terbatas di lokasi MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi dan harus dipresentasikan secara hati-hati.
2. Berdasarkan perhitungan pada *tabel model summary^b* nilai *Adjusted R square* sebesar 0,305. Artinya variabel independen yang terdiri variabel motivasi intrinsik, kompetensi profesional, dan budaya organisasi hanya mampu menjelaskan terhadap variabel kinerja guru sebesar 30,5%, sedangkan sisanya 69,5 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian pada bab - bab terdahulu, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut: motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru tetapi budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Selain itu, budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Implikasi Manajerial

Para pengambil kebijakan dan keputusan hendaknya dapat meningkatkan motivasi intrinsik

guru, budaya organisasi, dan kompetensi profesional sehingga meningkatkan kinerja guru, khususnya guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati melalui pelatihan tertentu.

Saran

1. Madrasah sekecamatan Winong Kabupaten Pati diharapkan memberikan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga melalui pembinaan mental guru tersebut akan meningkatkan kinerjanya.
2. Perlunya menjaga hubungan baik antara Kepala Sekolah, Guru maupun pihak pengurus yayasan, khususnya pada sekolah swasta agar tercipta budaya organisasi yang harmonis.
3. Pada penelitian mendatang perlu dipertimbangkan variabel-variabel lain dimasukkan ke dalam model khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, mengingat keterbatasan penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel yang diteliti sebesar 30,5 % saja.

DAFTAR PUSTAKA

Vadi and Aidla. 2007. *Relationship between Organizational Culture and Performance in Estonian Schools with Regard to Their Size and Location*. *Baltic Journal of Economic*, Vol. 7. No.1. 3-17

Arifin, Muhammad. 2013. *The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teachers Working Performance in Jayapura – Papua Indonesia*. *IORS Journal of Business and Management*, Vol. 7.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayat, Hanif. 2012. *Effect of Teachers Professional Competence Work Motivation and Work Discipline of the Performance Automotive Teacher State SMK Triatmaja Jaya Singaraja*. Jurnal Penelitian.
- Moreno, Juan A. *et al.* 2009. *Motivation and Performance in Physical Education : An Experimental Test*. Journal of Sports Science and Medicine. Vol.9.79-85.
- Nuland, Van *et al.* 2010. *Exploring the Motivation Jungle: Predicting Performance on a Novel Task by Investigating Constructs from Different Motivation Perspectives in Tandem*. International Journal of Psychology. 250-259.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Pintrich and V. De Groot. 1990. *Motivational and Self-Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance*. International Journal of Educational Psychology
- Robbins, Sthepen P. and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto. 2008. *Peran Persistensi Laba Memperlemah Hubungan antara Earning Opacity dengan Cost of Equity dan Trading Volume Activity (Study Empiris pada Perusahaan Go Public di Indonesia Selain Sektor Keuangan dan Properti)*. Disertasi. UNDIP Semarang. 1 – 339.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*
- Widodo. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Penabur, No. 16. 65-80