

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASIONAL
(STUDI PADA GURU SD NEGERI KECAMATAN DORO
KABUPATEN PEKALONGAN)**

Siti Munasih

Fakultas Ekonomi, Universitas Stikubank Semarang

e-mail: munasihsiti@gmail.com

Abstract

This study aims to know how influence intrinsic motivation on teacher performance, how influence transformational leadership influence on teacher performance, how influence culture role organizational influence on teacher performance, how influence transformational leadership moderation intrinsic motivation impact on teacher performance, and how influence culture role organizational moderation pedagogic competence impact on teacher performance. In this study population on Teacher in Doro Subdistrict Regency Pekalongan, while the samples used as many 142 people as respondents to the random sampling proportional technique. Data were analyzed using multiple regression analysis. Results of the study can be summarized as follows intrinsic motivation influence on teacher performance, transformational leadership not influence on teacher performance, culture role organizational significant positif influence on teacher performance, transformational leadership not moderation intrinsic motivation impact on teacher performance, and culture role organizational not moderation intrinsic motivation impact on teacher performance.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Transformational Leadership, Culture Role Organizational, and Teacher Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru, bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, bagaimana pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru, apakah kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru, dan apakah budaya organisasional memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap Kinerja guru. Dalam penelitian ini populasinya guru SD Negeri Kecamatan Doro Kabupaten Pekalongan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 142 orang sebagai responden dengan teknik proporsional *random sampling*. Data dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan motivasi intrinsik signifikan positif dan berpengaruh terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional tidak signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasional signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak memoderasi pengaruh motivasi intrinsik tidak signifikan terhadap kinerja guru, dan budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh motivasi intrinsik tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasional, dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Berdasarkan bukti hasil supervisi Pengawas, PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang dilakukan kepala sekolah dan guru senior serta wawancara peneliti dengan beberapa nara sumber, sementara ini ada anggapan bahwa kinerja guru SD di UPT Dindikbud Doro belum memenuhi harapan sebagaimana mestinya. Hal ini karena kompetensi guru masih rendah, sehingga kinerjanya rendah. Sejumlah 125 guru (57,08 %) dari 219 guru di UPT Dindikbud Doro yang tersebar kedalam 31 Sekolah Dasar Negeri. Dari 125 guru ada permasalahan pada kinerja guru, seperti : *pertama*, setiap awal tahun pelajaran baru 100% guru belum membuat perangkat pembelajaran. *kedua*, saat membuat evaluasi guru hanya menyalin soal dari buku. *Ketiga*, jika ada intruksi mengumpulkan alat evaluasi menjelang ulangan tengah semester dan semester selalu tidak tepat mengumpulkannya. *Keempat*, pekerjaan mengoreksi hasil ulangan masih menjadi beban. *Kelima* pengolahan nilai hasil ulangan masih terjadi penambahan nilai bukannya diadakan remedial apalagi pengayaan. *Keenam* setiap selesai mengadakan ulangan guru tidak langsung membuat analisa ketuntasan. *Ketujuh* dalam proses pembelajaran 80 % guru masih menggunakan metode ceramah dan monoton yang akibatnya pembelajaran tidak menyenangkan. Guru belum termotifasi dalam kinerjanya, terbukti hasil supervisi, motivasi dari pengawas dan kepala sekolah 140 guru (63,93 %) dari 219 guru masih ragu ragu dalam pelaksanaan pembelajaran, belum menggunakan model yang inovatif.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajarn, dan menilai hasil belajar (Mendikbud, 2012). Kinerja tugas dilihat sebagai suatu proses yang dilakukan. Jadi, pengukuran kinerja tugas dilihat dari baik tidaknya aktivitas tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Perbedaan temuan hasil dari peneliti sebelumnya motivasi intrinsik dengan kinerja, antara lain oleh: Miller C.L, Fedor D.B, and Ramsay R.J, (2006); Guo Y, Liao J, Liao S and Zhang Y (2014), menunjukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh

terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian Akambi & Ayobami, P (2011); Mohammad S, Mathieu J.E and Bartlett A.L.B (2002), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian kepemimpinan transformasional dengan kinerja oleh: Lulus Triwahyuni, Tamrin Abdullah, Widodo Sunaryo(2014) menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan hasil Xenikou A, Simosi M (2006), Eran, Vigoda & Gadot (2007), tidak signifikan.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan masalah budaya organisasional dengan kinerja oleh: Lulus Triwahyuni, Thamrin Abdullah & Widodo Sunaryo (2014), menunjukkan signifikan. Sedangkan hasil: Yunus. H, Margono. S, Suracman & Djumahir (2009) tidak signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu variabel motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan budaya organisasional masih menunjukkan hasil yang berbeda dan didukung oleh bukti hasil supervisi pengawas, PKG yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru senior, serta wawancara peneliti dengan beberapa narasumber di SD Negeri Kecamatan Doro Kabupaten Pekalongan, maka dirumuskan rumusan masalah yang dirinci adalah: (1) Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru; (2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru; (3) Bagaimana pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru; (4) Apakah kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru; dan (5) Apakah budaya organisasional memoderasi pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap Kinerja guru.

Kemudian tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru; (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru; (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru; (4) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dalam memoderasi motivasi intrinsik terhadap kinerja guru; dan (5) Untuk menguji pengaruh budaya

organisasional dalam memoderasi motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stephen Robbins dalam Hasibuan (2006:213) Motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh Bass dalam (Robbin and Judge:2010), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menentukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan bukan didasarkan atas emosi kemanusiaan, keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

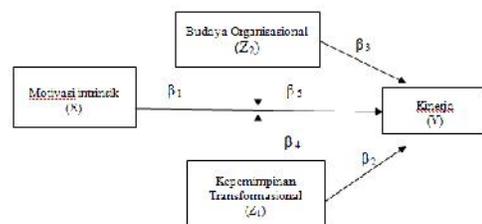
Menurut Robbins and Judge (2010) budaya organisasional merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasional berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Berdasarkan Pedoman Penilaian Kinerja Guru tahun 2012 (Mendikbud, 2012) bahwa kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil belajar. Kemampuan Guru (APKG) Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom*

procedure); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Model empiris dari penelitian tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Se-Kecamatan doro kabupaten Pekalongan Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional, adalah seperti gambar 1 berikut ini:

Gambar 1. Model Empiris Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional



Model matematis hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X + \beta_2 Z_1 + \beta_3 Z_2 + \beta_4 \text{Moderasi}_1 + \beta_5 \text{Moderasi}_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

a = Tetapan

X = Motivasi Intrinsik

Z1 = Kepemimpinan Transformasional

Z2 = Budaya Organisasional

β_1 = Besaran pengaruh Motivasi Intrinsik (X), terhadap Kinerja Guru (Y).

β_2 = Besaran pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), terhadap Kinerja Guru (Y)

β_3 = Besaran pengaruh Budaya Organisasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

β_4 = Besaran pengaruh Kepemimpinan Transformasional (Z1) memoderasi Motivasi Intrinsik (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

β_5 = Besaran pengaruh Budaya Organisasional (X2) memoderasi Motivasi Intrinsik (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

e = Standar Error

Pengembangan Hipotesis:

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru

- H1 = Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru
H2 = Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
 3. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Guru
H3 = Budaya Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
 4. Peran Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru
H4 = Kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru signifikan dan positif.
 5. Peran Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru
H5 = Budaya organisasional memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru signifikan dan positif.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD N di UPT Dindikbud Kecamatan Doro Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 219. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SD N di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 142 orang.

Sumber data yang digunakan berupa data primer, yaitu data yang berasal dari sumber aslinya yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti yaitu seluruh guru SD N UPT Dindikbud Kecamatan Doro, dan data sekunder yaitu diperoleh dari tangan kedua. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang berujud angka-angka diambil dari data guru SD N UPT Dindikbud Kecamatan Doro Kabupaten Pekalongan. Kemudian metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei, yaitu merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis. Survei dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan

pertanyaan tertulis berupa penyebaran kuesioner kepada responden.

Pengujian instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas. Kemudian uji model yang digunakan adalah Uji Signifikansi Parameter Estimasi Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (Uji R²).

Pengujian melalui uji signifikan dilakukan dengan menggunakan indikator signifikan: 1). Apabila $\text{sig} \leq 0,05$ maka hipotesis diterima; 2). Apabila $\text{sig} \geq 0,05$ maka hipotesis ditolak.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel

a. Variabel Motivasi Intrinsik (X)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel ditunjukkan bahwa dari 10 indikator pada variabel motivasi intrinsik guru dengan 7 skala Likert dapat dilihat bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel motivasi intrinsik diperoleh hasil sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) yang berarti bahwa motivasi intrinsik guru di SD Negeri Kecamatan Doro Kabupaten Pekalongan menurut pendapat sebagian besar guru sudah termotivasi termasuk kategori tinggi. Namun untuk item (X₇, yang berbunyi “berusaha mencari solusi apabila mengalami konflik”) memiliki rata-rata (*mean*) terendah sebesar 6,20. Karena kurang berusaha mencari solusi apabila mengalami konflik.

b. Variabel Kepemimpinan Transformasional (Z₁)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel ditunjukkan bahwa dari 12 indikator variabel kepemimpinan transformasional dengan 7 skala Likert dapat dilihat bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel kepemimpinan transformasional diperoleh hasil sebagian besar jawaban 6, artinya sebagian besar responden

memberikan jawaban setuju (S) yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Doro Kabupaten Pekalongan menurut pendapat sebagian besar guru sudah baik. Namun untuk item ($Z_{1,1}$) memiliki rata-rata (*mean*) terendah sebesar 6,11 karena kepala sekolah kurang mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari bawahan secara khusus.

c. Variabel Budaya Organisasional (Z_2)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel ditunjukkan bahwa dari 7 indikator variabel budaya organisasional dengan 7 skala Likert dapat dilihat bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel budaya organisasional diperoleh hasil sebagian besar jawaban menjawab 6, artinya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) yang berarti bahwa budaya sekolah di SD Negeri Kecamatan Doro Kabupaten Pekalongan menurut pendapat sebagian guru sudah baik. Namun untuk item ($Z_{2,4}$) memiliki rata-rata (*mean*) terendah sebesar 5,04 karena sebagian guru lebih suka memperhatikan hasil dari pada suatu proses.

d. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel ditunjukkan bahwa dari 14 indikator variabel kinerja untuk berprestasi dengan 7 skala Likert dapat dilihat bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel kinerja untuk berprestasi diperoleh hasil sebagian besar jawaban menjawab 6, artinya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) yang berarti bahwa kinerja untuk berprestasi di SD Negeri Kecamatan Doro Kabupaten Pekalongan menurut pendapat sebagian besar guru sudah baik. Namun untuk item (Y_{12}) memiliki rata-rata (*mean*) terendah sebesar 6,10 karena masih ada guru dalam

menentukan alat-alat evaluasi kurang tepat. Sehingga kinerjanya kurang termotivasi.

Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan metode analisis *faktor* dengan cara mengkorelasikan masing-masing item dengan skor total sebagai jumlah setiap skor item, sehingga diperoleh koefisien korelasi. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu variabel yang diuji dilakukan dengan membandingkan nilai *KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) and Bartlett's Test* lebih besar dari 0,5. Sedangkan jika *component matrix* atau *faktor loading*-nya lebih besar dari 0,4 berarti valid dan jika lebih kecil item dari variabel yang diuji berarti tidak valid.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 0,822; variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,934; variabel budaya organisasional sebesar 0,786; dan variabel kinerja untuk berprestasi sebesar 0,873. Semua nilai KMO lebih besar 0,5, hal ini menunjukkan bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel).

Sedangkan hasil analisis semua indikator dari semua pertanyaan variabel memiliki nilai *loading faktor* > 0,4 yang berarti semua item dalam tabel di atas (angket) dinyatakan valid. Item yang tidak valid tidak disebutkan dalam tabel 6 yaitu X3, X9, dan Z1.6.

b. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil dengan semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa semua instrument variable penelitian yang

digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel atau dapat dipercaya.

Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Sunarto, 2011). Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai *asympt. sig* K-S, jika *asympt. sig* > 0,05 berarti tidak signifikan dengan demikian residual terdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Error (Residual)

Berdasarkan hasil uji normalitas error (residual) menunjukkan besaran *asympt* pada uji Kolmogorov-smirnov Z adalah 0,306 (*nonsignifikan*) karena lebih besar dari 0,05. Perolehan angka yang *nonsignifikan* tersebut berarti non normalitas error (residuals) terpenuhi.

c. Uji Asumsi Klasik

Ada 2 (dua) uji asumsi klasik yang dilakukan, yaitu multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, yaitu:

1. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,445, variabel budaya organisasional sebesar 0,423, variabel kinerja sebesar 0,523. Dari hasil tersebut mempunyai nilai signifikansi > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan

variabel motivasi intrinsik dengan nilai sebesar 0,007. Dari hasil tersebut berarti terjadi heteroskedastisitas.

b. Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya ada hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebas. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya angka VIF dan *tolerance* seperti berikut.

Jika mengacu pada Ghozali (2011) maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada model regresi 1, yang ditunjukkan dengan nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1 sehingga model regresi 1 layak digunakan.

Uji Model

a. Uji Signifikansi Parameter Estimasi Simultan (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,716	5	1,543	15,808	,000 ^a
	Residual	13,277	136	,098		
	Total	20,994	141			

a. Predictors: (Constant), Selisih Motifas Intri dan Budaya Organi, XValid, Selisih Motivasi Intrinsik dan Kep Tranpormasional, Z1Valid, Budaya Organisasional

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji F pada tabel 1 menunjukkan nilai *F sig.* = 0,000 ≤ 0,05. Dari uji tersebut menunjukkan nilai *F* 15,808 (*sig.* 0,000) tingkat signifikannya 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

b. Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Hasil uji R2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	,368	,344	,3124546

a. Predictors: (Constant), Selisih Motifas Intri dan Budaya Organi, XValid, Selisih Motivasi Intrinsik dan Kep Tranpormasional, Z1Valid, Budaya Organisasional

Hasil uji determinasi pada tabel 2 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,344. Berdasarkan nilai tersebut berarti kemampuan variabel motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasional, interaksi motivasi intrinsik - peran kepemimpinan transformasi kepala sekolah dan interaksi motivasi intrinsik - budaya organisasional dalam menjelaskan variabel tergantung: kinerja guru sebesar 34,4 %.

c. Uji t (Signifikasi)

Uji t digunakan untuk menguji dan menganalisis hubungan signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada hubungan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan uji t dalam diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji t (signifikan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,474	,483		5,124	,000
XValid	,352	,097	,349	3,645	,000
Z1Valid	-,020	,097	-,029	-,206	,837
Budaya Organisasional	,277	,096	,432	2,900	,004
Selisih Motivasi Intrinsik dan Kep Tranpormasional	-,062	,111	-,066	-,561	,576
Selisih Motifas Intri dan Budaya Organi	,080	,108	,102	,743	,459

a. Predictors: (Constant), Selisih Motifas Intri dan Budaya Organi, XValid, Selisih Motivasi Intrinsik dan Kep Tranpormasional, Z1Valid, Budaya Organisasional
b. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,349 X - 0,029 Z1 + 0,432 Z2 - 0,066 XZ1 + 0,102 XZ2$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian pada model regresi moderasi dilakukan dengan regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1 (H1)

Berdasarkan hasil pengujian maka hipotesis 1 (H1) yang dirumuskan bahwa motivasi intrinsik signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, atau diterima.

b. Uji Hipotesis 2 (H2)

Berdasarkan hasil pengujian maka hipotesis 2 (H2) yang dirumuskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja guru dan tidak signifikan, atau ditolak.

c. Uji Hipotesis 3 (H3)

Berdasarkan hasil pengujian maka hipotesis 3 (H3) yang dirumuskan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan signifikan, atau diterima.

d. Uji Hipotesis 4 (H4)

Berdasarkan hasil pengujian maka hipotesis 4 (H4) yang dirumuskan bahwa peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak memoderasi pengaruh motivasi intrinsik tidak signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, atau ditolak.

e. Uji Hipotesis 5 (H5)

Berdasarkan hasil pengujian maka hipotesis 5 (H5) yang dirumuskan bahwa budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh motivasi intrinsik dan tidak signifikan atau ditolak.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan yang dapat disimpulkan Motivasi intrinsik signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Kepemimpinan transformasional signifikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, Budaya organisasional signifikan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak memoderasi pengaruh motivasi intrinsik tidak signifikan terhadap kinerja guru, dan Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi bahwa motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasional dapat mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian instrumen dan regresi moderasi yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, sebagai berikut: Pertama kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan budaya organisasional artinya tinggi rendahnya motivasi intrinsik mempengaruhi budaya organisasional terhadap kinerja guru. Kedua kinerja guru tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, artinya tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional lemah dalam mempengaruhi motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.

Implikasi Kebijakan

Berdasarkan implikasi kebijakan bahwa motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasional dapat mempengaruhi kinerja guru. Maka hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, terutama bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan, kepala sekolah, dan akademik seperti berikut: Bagi Dinas Pendidikan, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan program pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan terutama kepala sekolah agar dapat melaksanakan fungsi kepemimpinan yang strategis dan adaptatif sesuai dengan kondisi sekolah dan guru sehingga dapat menjadi budaya sekolah yang efektif. Bagi kepala sekolah, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya pembentukan budaya sekolah yang dapat mendorong efektifitas kinerja dan penguatan motivasi guru. Bagi akademik. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pemikiran untuk mengembangkan penelitian dibidang pendidikan terutama yang terkait dengan kinerja guru, motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasional.

Keterbatasan Penelitian

Sesuai dengan keterbatasan tersebut, nilai adjusted R square nya 0,344 perlu dilakukan oleh peneliti selanjutnya dan pada penelitian mendatang disarankan untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan perilaku data normal, khususnya yang berhubungan dengan kinerja guru, motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasional.

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

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.

- Hasibuan (2006), *Organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT Bumi Angkasa.
- Lulus Triwahyuni, Thamrin Abdullah & Widodo Sunaryo (2014), *The Effect of Organizational Culture, Transformational leadership and Self-Confidence to Teachers' Performance*, Volume 2, 10 Nopember 2014, 156-165. Eran, Vigoda, & Gadot. (2007). *Leadership style, Organizational Politics, and Employees' Performance*. Volume 36, Nomor 5, Maret 2006, 661-683.
- 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.
- Mohammad,S., Mathieru,J.E. & Bartlett, a.l.b. (2002). *Technical-Administrative Task Performance, and Contextual Performance: Considering the Influence of Team- and Task- Related Composition Variables*. Behav 23, 23 Agustus 2002, 795-814.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Jakarta.
- Robbins, and Judge (2010), *Perilaku Organisasi = Konsep Kontroversi, Aplikasi I*, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhallindo.
- Sunarto. 2011. Peran Persintesi Laba Memperlemah Hubungan Antara *Earnings Opacity* dengan *Cost of Equity* dan *Trading Volume Activity Study Empiris* pada Perusahaan *Go Public* di Indonesia selain Sektor Keuangan dan Properti. Undip Semarang.
- Xenikou, A. & Simosi, M. (2006). *Organizational Culture and Transformational Leadership as Predictors of Business Unit Performance*. Volume 21, No 6, June 2006, 566-579.
- Yunus H., Margono S., Surachman, & Djumahir. (2009). *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, the Effect Lecturer Performance*. Volume 2, 12 Desember 2009, 21-30.