

**PERAN BUDAYA ORGANISASI MEMODERASI PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK,  
KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA  
GURU SMP NEGERI  
DI KECAMATAN TAMAN PEMALANG**

Naniek Yulaizah  
Universitas Stikubank Semarang  
e-mail : naniekyulaizah@yahoo.com

**ABSTRACT**

This study examined the role of the Moderating Effect of Organizational Culture Intrinsic Motivation, Emotional Intelligence and competence professional on Performance of State High School Teachers in District Taman. The specific objectives of the study is to examine how the Moderating Role of Organizational Culture Influence Intrinsic Motivation , Emotional Intelligence and competence professional on Performance Teachers in District Taman. This study describes the usability and extend previous research on the Effect of Intrinsic Motivation Emotional Intelligence and competence professional on Performance Master.

The population in this study were high school teachers in the district Taman State totaling 156 people. In this study using primary data obtained by questionnaire. The research method using a computerized approach to the statistical program SPSS ( Statistical Package for Social Science ). The method of data analysis used linear regression to test the moderating effects.

The results showed that intrinsic motivation has a positive and significant impact on performance. Emotional intelligence has is not positive and not significant impact on performance. Competence Professional has a positive and significant impact on performance .. Organizational culture moderates the effect of intrinsic motivation has an effect on performance is not positive and not significant. While organizational culture moderates the influence of emotional intelligence is not significant to the performance of teachers. Organizational culture moderates the effec of competence professional is not significant to the performance of theachers..

Keywords : *organizational culture, intrinsic motivation, emotional intelligence, competence professional, performance and moderation.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini meneliti Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Taman. Tujuan spesifik penelitian adalah untuk menguji bagaimana Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Taman. Kegunaan penelitian ini menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Intrinsik Kecerdasan Emosional dan kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Taman yang berjumlah 156 orang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan kuesioner. Metode penelitian menggunakan pendekatan komputersasi dengan program statistik SPSS (*Statistik Package for Social Science*). Adapun metode Analisis data yang digunakan adalah regresi dengan uji efek moderasi kontekstual.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kompetensi Profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja. Budaya organisasi tidak memoderasi kecerdasan emosional terhadap kinerja. Sedangkan budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja.

Kata Kunci : *budaya organisasi, motivasi intrinsik, kecerdasan emosional, kompetensi profesional, kinerja dan moderasi.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan persoalan kebudayaan dan peradaban manusia menuju peradaban masa depan, dan suatu upaya umat manusia untuk memenuhi tugas kehidupan yang berkelanjutan dari generasi ke generasi. Keseluruhan proses pendidikan di sekolah, guru memegang peranan yang paling utama, maka perilaku guru dalam proses pendidikan akan berpengaruh kuat kualitas pendidikan. Dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang di nyatakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Harapan pemerintah untuk sekolah yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menyebutkan bahwa kompetensi profesional guru dapat dilihat dari hasil yang telah dicapai oleh guru khususnya dalam: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran – termasuk membimbing, mengarahkan, dan melatih, (3) menilai prestasi siswa atau mengevaluasi proses pembelajaran, serta (4) melaksanakan bimbingan dan konseling kepada siswa.

Pemerintah menghadapi globalisasi pendidikan di Indonesia dengan cara pemerintah berpihak pada guru, karena guru merupakan ujung tombak pendidikan. Guru sebagai ujung tombak pendidikan dalam pelaksanaannya sebagai pengajar dan pendidik, dimana sebagai pengajar guru mentranfer ilmu pada peserta didik, sedangkan sebagai seorang pendidik guru harus membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia yang berbudaya/susila, cakap, trampil, kreatif dan mandiri. Guru dalam melaksanakan pembelajaran yang sudah menjadi tanggung jawabnya belum terlihat maksimal, ini merupakan kenyataan yang terjadi dalam pelaksanaan pembelajaran. Kenyataan itu belum tampak kinerja guru, dimana kinerja guru yang ideal adalah guru yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya belum baik dan maksimal.

Hal ini dapat dilihat dari fenomena menurunnya rata-rata nilai ujian pada 3 tahun terakhir di Kecamatan Taman Pemalang . Nilai ujian nasional untuk Kecamatan Taman Pemalang berada pada peringkat menengah dan rata-rata nilai ujian semakin menurun pada tingkat Kabupaten. Hal ini menunjukkan adanya penurunan mutu pendidikan. Kondisi saat ini, banyak guru yang dalam kinerjanya kurang bisa membuka diri dari pengaruh kepala sekolah, karyawan, dan lainnya dalam persoalan

penting. Peran guru tidak dapat diabaikan, guru memiliki keterkaitan langsung dengan keefektifan sekolah. Guru adalah pendidik profesional, orang kedua di sekolah setelah kepala sekolah. Sebagai pendidik, guru adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para peserta didik dibandingkan dengan personil lainnya di sekolah. Guru adalah tenaga kependidikan yang berperan sebagai ujung tombak transformasi nilai pengetahuan dan nilai sikap serta pencapaian tujuan pendidikan kepada peserta didik, sebab guru terlibat langsung dalam proses pembelajaran atau tegasnya sebagai komponen utama dalam proses pendidikan, karena kedudukannya itulah maka guru di Pemalang posisi vital dalam meningkatkan mutu proses maupun hasil belajar. Pada konteks ini, ada hal-hal yang perlu diperhatikan dalam rangka mewujudkan kinerja guru adalah motivasi intrinsik, kecerdasan emosional, kompetensi profesional dan budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru ? ”Maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah : Bagaimana Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Taman Pemalang? Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Taman Pemalang? Bagaimana Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Taman Pemalang? Apakah Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Taman Pemalang? Apakah Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Taman Pemalang? Apakah Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Taman Pemalang?

Penelitian ini bertujuan: Menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Taman Pemalang. Menguji dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Taman Pemalang. Menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Taman Pemalang. Menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Taman Pemalang Dimoderasi Budaya Organisasi. Menguji dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Taman Pemalang Dimoderasi Budaya Organisasi.. Menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

SMPN di Kecamatan Taman Pernalang Dimoderasi Budaya Organisasi.  
KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Motivasi Intrinsik

Menurut Ryan & Deci (1999) dalam Noels *et al.*(1999) motivasi intrinsik berarti motivasi melakukan suatu kegiatan untuk mencari kesenangan dan kepuasan. Perasaan senang ini berasal dari terpenuhinya kebutuhan bawaan kompetensi dan otonomi. Noels *et al* (1999) berpendapat bahwa orang-orang yang termotivasi intrinsiknya merasa mereka melakukan kegiatan karena atas dasar suka rela, aktivitas menantang yang sesuai dengan kompetensinya dan mengharuskan menggunakan kemampuan kreatifitasnya. Motivasi intrinsik ini sangat ditentukan oleh diri sendiri dan dilakukan hanya semata-mata perasaan positif ketika melaksanakan tugas. Sedangkan motivasi ekstrinsik mengacu perilaku yang melalui eksternalitas individu seperti hadiah nyata atau hukuman. Motivasi intrinsik berkaitan dengan kemampuan mengarahkan perilaku sendiri, menentukan dan mewujudkan tujuan pribadi, menentukan nilai-nilai sesuai dengan kepentingan mereka. Bahkan individu merasakan kendali atas pilihan mereka sendiri yang diekspresikan melalui perilaku yang berpengaruh pada orang lain. Hal itu diungkapkan oleh Filak & Sheldon (2003) dalam Bieg (2011). menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan aspek kekuatan yang penting untuk menciptakan suatu kreativitas dalam pekerjaan. Robbin and Judge (2009), menyatakan bahwa pemberian penghargaan-penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya memuaskan secara intrinsik cenderung mengurangi tingkat motivasi secara keseluruhan (Teori Evaluasi Kognitif). Motivator ekstrinsik yang terdiri dari imbalan kerja yang tinggi, promosi, hubungan pengawas yang baik dan kondisi kerja yang menyenangkan cenderung akan menurunkan motivator intrinsik seperti pencapaian, tanggung jawab dan kompetensi. Hal ini terjadi karena individu mengalami kehilangan kendali atas perilakunya sendiri sehingga motivasi intrinsik yang sebelumnya ada mulai berkurang. Individu akan mulai berfokus kepada penghargaan dari pada tugas yang diberikan. Tetapi penghargaan yang bersifat verbal atau menerima pujian dari kawan maupun atasan akan meningkatkan motivasi intrinsik dan mendorong mereka menjalankan tugas dengan baik (Robbins and Judge,2009).

Masih menurut Robbins and Judge (2009), apabila individu mengejar tujuan-tujuan karena minat intrinsik, mereka cenderung mencapai tujuanyang diinginkan dan merasa senang meskipun mereka tidak mencapai tujuan tersebut. Hal itu dapat terjadi karena proses perjuangan untuk meraihnya sangatlah menyenangkan. Individu yang mengejar tujuan-

tujuan kerja untuk alasan intrinsik merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, merasa seolah-olah mereka benar-benar cocok dengan organisasi. Dan memungkan bekerja dengan sebaik-baiknya. Komponen motivasi intrinsik terdiri dari pencapaian, tanggung jawab, kompetensi, kepuasan dalam kerja, pengakuan, dukungan terhadap pertumbuhan dan perkembangan karyawan (Robbins and Judge, 2009). Ryan and Deci (2000) menerangkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan dengan melakukan pekerjaan/kegiatan yang didasari menariknya pekerjaan tersebut dan harus mengalami kepuasan kebutuhan psikologis kompetensi maupun kebutuhan otonomi. Komponen motivasi intrinsik ini meliputi pencapaian, tanggung jawab, kompetensi, pekerjaan yang menarik, pengakuan, pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

Sedangkan Vallerand (2007) dalam Moreno *et al.*(2009) berpendapat bahwa motivasi intrinsik berarti motivasi yang berasal dari dalam diri manusia yang tidak dipengaruhi faktor dari luar, karena motivasi jenis ini berorientasi pada kepuasan dan menikmati pekerjaan . Komponen motivasi intrinsik berisi : 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.

### Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional terdiri dari dua kata, yaitu kecerdasan dan emosi. Kecerdasan adalah suatu kemampuan umum dari seseorang dalam hal bagaimana dia memecahkan masalah hidupnya sehari-hari. Kecerdasan juga erat kaitannya dengan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh individu. Sedangkan emosi berasal dari bahasa Perancis, *emotion*, dari *émouvoir*, 'kegembiraan' dan dari bahasa Latin *emovere*, dari e- (varian eks-) 'luar' dan *movere* 'bergerak'. Secara umum emosi adalah perasaan intens yang dikeluarkan/ditujukan kepada seseorang sebagai reaksi dari suatu kejadian, baik senang, marah, ataupun takut. Jadi, kecerdasan emosional atau yang biasa dikenal dengan *Emotional Quotient* (EQ) adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Menurut Howard Gardner (1983) terdapat lima pokok utama dari kecerdasan emosional seseorang, yakni :

- ) mampu menyadari emosi diri sendiri
- ) mampu mengelola emosi diri sendiri
- ) memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain
- ) mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional

J) dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri

Menurut Goleman (1997) “Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Lebih lanjut Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati” Menurut Harmoko (2005) “Kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Jelas bila seorang individu mempunyai kecerdasan emosi tinggi, dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental yang baik”. Menurut Dio (2003) “Dalam konteks pekerjaan, pengertian kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan seringkali individu tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan diri sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi). Kecerdasan emosional yang lebih dikenal *emotional intelligence* (EI) peranannya sangat penting bagi kemajuan dan peningkatan kinerja guru. Menurut Trihandini (2005) mengemukakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu menghadapi tantangan dan menjadi manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Sedangkan menurut Robbins and Judge (2009), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Orang yang mengenal emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan. Kecerdasan emosional terdiri dari 5 dimensi yaitu :

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

#### **Kompetensi Profesional.**

Kompetensi guru menurut UU RI No 14 Tahun 2005 meliputi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Menurut Supandi (1990) dalam Wahyudi (2009) mengatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat kemampuan untuk melakukan suatu jabatan, dan bukan semata-mata pengetahuan saja. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan yang dicirikan oleh kemampuan dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut Vollmer dan Mills (1991 :4) profesi adalah sebuah pekerjaan/ jabatan yang memerlukan kemampuan intelektual khusus, yang diperoleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan untuk menguasai ketrampilan atau keahlian dalam melayani atau memberikan advis pada orang lain dengan memperoleh upah atau gaji dalam jumlah tertentu. Definisi ini menyatakan bahwa suatu profesi menyajikan jasa yang berdasarkan ilmu pengetahuan yang hanya difahami oleh orang-orang tertentu yang secara sistematis diformulasikan dan diterapkan untuk memenuhi kebutuhan klien dalam hal ini masyarakat. Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 045/U/2002 kompetensi diartikan sebagai perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai suatu syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Kompetensi Profesional berkaitan dengan bidang studi menurut Slamet PH (2006) dalam Barinto (2012) terdiri dari sub kompetensi; 1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar; 2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam Peraturan menteri serta bahan ajar yang ada dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP); 3) memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar; 4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; 5) mererapkan konsep-konsep dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi profesional dapat juga diartikan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional (Permendiknas RI No.16 : 2007) Konsep

kompetensi profesional 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 (Hasibuan: 2000 dalam Satya: 2012). Kompetensi profesional guru dikelompokkan ke dalam dua bagian yaitu; 1) Kompetensi substantif diartikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, mengelola dan melaksanakan proses belajar mengajar, dan melakukan evaluasi hasil proses belajar mengajar; 2) kompetensi non substantif diartikan sebagai kemampuan dalam hal landasan dan wawasan pendidikan, serta kepribadian profesi dan pengembangan dari guru yang bersangkutan.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut ; 1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia; 2) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas ; a) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; b) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesionalan; c) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; d) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; e) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalan; f) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas profesionalan guru. Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Kompetensi professional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan atau keguruan. Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar guru dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, mata pelajaran yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan PBM dan

mempunyai keterampilan dalam tehnik mengajar. Sedangkan yang dijadikan indikator untuk mengukur kompetensi

#### **Budaya Organisasi.**

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins and Judge (2009) ada 7 yaitu : 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan didorong agar bersikap inovatif dan berani mengambil resiko; 2) Perhatian pada hal-hal yang rinci/detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan atau precision, analisis dan perhatian pada hal-hal yang rinci; 3) Orientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen lebih fokus pada hasil dari pada fokus pada teknis atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut; 4) Orientasi orang yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi; 5) Orientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi dari pada individu-individu; 6) Keagresifan adalah sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif dari pada santai; 7) Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan.

#### **Kinerja.**

Istilah kinerja dapat dikatakan sebagai performance atau unjuk kerja. Performance juga diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja (Purwodarminto, 1996). Kinerja (performance) juga dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "degree of accomplishment" atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi (Rue & Bysrs, (2000). Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam menacapai misinya. Kinerja seseorang karyawan akan baik

Kinerja menurut Depdiknas RI (2008) diartikan sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dimensi yang berkaitan dengan kinerja guru meliputi :

1. Merencanakan proses pembelajaran. Indikatornya yaitu :a. Kemampuan menguasai bahan ajar, b. Kemampuan menyusun program pembelajaran, c. Kemampuan mengembangkan silabus.
2. Melaksanakan proses pembelajaran. Indikator adalah : a. kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas, b. Kemampuan memupuk kerjasama dan disiplin siswa, c. Pengelolaan kelas, d. Penggunaan metode pembelajaran, e. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar.
3. Menilai hasil belajar. Indikatornya meliputi : a. Kemampuan menentukan pendekatan evaluasi, b. Kemampuan menentukan cara-

cara evaluasi, c. Menentukan penyusunan alat evaluasi, d. Menentukan pengelolaan evaluasi, e. Kemampuan dalam menggunakan hasil evaluasi.

Guru sebagai sebuah profesi yang sangat strategis dalam pembentukan dan pemberdayaan anak-anak penerus bangsa, memiliki peran dan fungsi yang akan semakin penting di masa yang akan datang. Oleh karena itu pemberdayaan dan peningkatan kualitas guru sebagai guru merupakan suatu keharusan yang memerlukan penanganan lebih serius. Faktor internal lebih mengarah pada guru itu sendiri, baik secara individual maupun secara institusi sebagai sebuah entitas profesi yang menuntut adanya kesadaran, dan tanggung jawab yang lebih kuat dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai guru. Diperlukan sebuah komitmen yang dapat dipertanggung jawabkan, baik secara ilmiah maupun moral, benar-benar berfikir dan bertindak secara profesional sebagaimana profesi-profesi lain yang menuntut adanya suatu keahlian yang lebih spesifik.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: 1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP); 2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan 3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Guru melakukan proses pembelajaran tidak semudah kita membalikkan tangan, tetapi dalam melaksanakan proses pembelajaran perlu persiapan yang baik dan terencana, teratur, sesuai tujuan pembelajaran yang mengarah pada pembelajaran pendekatan saintifik. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi. Menurut Mulyasa (2007) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal adalah: 1) dorongan untuk bekerja; 2) tanggung jawab terhadap tugas; 3) minat terhadap tugas; 4) penghargaan terhadap tugas; 5) peluang untuk berkembang; 6) perhatian dari kepala sekolah; 7) hubungan interpersonal dengan sesama guru; 8) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG); 9) kelompok diskusi terbimbing; 10) layanan perpustakaan”.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: 1) imbalan jasa; 2) rasa aman; 3) hubungan antar pribadi; 4) kondisi lingkungan kerja; 5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

#### **Konsep Moderasi**

Konsep pemoderasi (*moderating*) dinyatakan bahwa variabel *moderating* adalah variabel independen yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Sharma *et al.* (1981) dalam Sunarto (2008) membedakan variabel *moderator* ke dalam dua tipe, yaitu *quasi moderator* dan *pure moderator*. Pada model *quasi* dihipotesiskan bahwa variabel prediktor, *moderator*, dan interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model untuk memprediksi variabel *criterion* (dependen). Sedangkan pada model *pure* dihipotesiskan bahwa variabel *moderator* dan variabel interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model untuk memprediksi variabel *criterion* (dependen).

Sharma *et al.* (1981) dalam Sunarto (2008) juga menyatakan bahwa suatu model disebut sebagai *quasi moderator*, apabila variabel *moderator* dan interaksinya dengan prediktor secara statistik signifikan mempengaruhi variabel *criterion* (dependen). Sementara, model dinyatakan sebagai *pure moderator*, jika variabel *moderator* tidak signifikan; tetapi variabel interaksi antara *moderator* dan prediktor signifikan mempengaruhi variabel *criterion* (dependen). Cheng Liu dan shaefer (1996) dalam Sunarto (2008) membedakan moderating menjadi dua yaitu model kontekstual dan interaksi. Pada model kontekstual, variabel pemoderasi tidak dimasukkan ke dalam model regresi, sehingga dalam model regresi hanya memasukkan model asli ditambah interaksi antara variabel pemoderasi dan variabel asli. Perbedaan pada model kontekstual dan model interaksi terletak pada variabel interaksi yang dimasukkan ke dalam model. Pada model kontekstual hanya variabel interaksi saja yang ditambahkan pada model-model asli. Sedangkan pada model interaksi baik variabel interaksi maupun variabel pemoderasi secara individu ditambahkan ke dalam model asli. Untuk penelitian ini menggunakan moderasi model kontekstual yang menggunakan model interaksi.

#### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi sehingga peneliti memerlukan dukungan teoritis dan empiris dari peneliti terdahulu yang akan dijadikan acuan dan dasar bagi pengembangan

modal penelitian ini. Kajian empiris dari peneliti-peneliti terdahulu antara lain : Pengaruh antara variabel motivasi intrinsik dengan variabel kinerja

1. Basuki dengan judul Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja tenaga tutor program paket B pendidikan luar sekolah dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi di kabupaten Karanganyar; Variabelnya independen Motivasi dependen; kinerja. Hasil penelitiannya ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja.
2. Yusra Abbas (2013) dengan judul Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kompetensi dan kinerja guru Variabelnya independen : Motivasi Intrinsik, Dependen : kinerja guru. Hasil penelitiannya motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru.
3. Paul R. Pintrich & Elisabeth V. De Groot (1990) dengan judul *Motivational and Self-Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance*. Variabelnya Independen : Motivasi Intrinsik, Dependen : kinerja. Hasil penelitiannya Motivasi intrinsik tidak memberi pengaruh langsung terhadap kinerja.
4. Hanneke J. O. Van Nulend, Elise Duseldorf, Rob L. Martens, Monique Boukaerts (2010) dengan judul *Exploring The Motivation Jungle : Predicting Performance on a Novel Task by Investigating Constructs from Different Motivation Perspectives in Tandem*. Variabelnya Independen : Motivasi Intrinsik; Dependen : kinerja. Hasil penelitiannya ada korelasi antara motivasi intrinsik dengan tujuan kinerja.

Pengaruh antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja

1. R.A Fabiola Meirayati Trihandini (2005) dengan judul Analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Variabelnya Independen: Kecerdasan emosional Dependen : Kinerja pegawai. Hasil penelitiannya ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
2. Sreekala Edannur (2010) dengan judul *Emotional Intelligence of Teacher Educators*. Variabelnya Independen: Kecerdasan emosional; Dependen : Kinerja guru pendidik. Hasil penelitiannya kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap guru pendidik.
3. P. Cougar Hall & Joshua H. West (2011). Dengan judul *Potential predictors of student teaching performance; Considering emotional Intelligence*. Variabelnya Independen: Kecerdasan emosional; Dependen : Kinerja kandidat guru. Hasil penelitiannya tidak ada

pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja kandidat guru.

4. Joseph F. Talarico, Albert J. Varon, Shawn E. Banks, Jeffrey S. Berger, Evan G. Pivalizza, Glorimar Medina-Rivera, Jyotsna Rimal, Melissa Davidson, Feng Dai, Li Qin (2012) dengan judul *Emotional Intelligence and The Relationship to Resident Performance*. Variabelnya Independen: Kecerdasan emosional; Dependen : Kinerja pegawai inventaris. Hasil penelitiannya kecerdasan emosional memberi korelasi signifikan dengan kinerja pegawai inventaris. Pengaruh variabel kompetensi profesional dengan kinerja guru
1. Komang Wiwin Sri Widiastuti, Iyus A. Haris, Naswan Suharsono (2013) dengan judul Pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013, variabelnya Independen : Kompetensi profesional; Dependen : kinerja, hasil penelitiannya ada korelasi antara kompetensi profesional dengan tujuan kinerja.
2. Udiyono (2011) dengan judul Pengaruh kompetensi profesional dan keikutsertaan dalam forum ilmiah serta karya pengembangan profesi terhadap kinerja guru, variabelnya Independen : Kompetensi profesional; Dependen : kinerja guru. Hasil penelitiannya Kompetensi profesional memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru.
3. Basuki (2010) dengan judul Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja tenaga tutor program paket B pendidikan luar sekolah dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi di kabupaten Karanganyar. Variabelnya Independen : Kecerdasan profesional; Dependen : kinerja. Hasil penelitiannya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja.
4. H. Muhammad Arifin (2013) dengan judul *The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teachers Working Performance in Jayapura-Papua Indonesia*. Variabelnya . Independen : Kompetensi Profesional; Dependen : Kinerja Guru. Hasil penelitiannya Kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
5. Wineka Satya (2012) dengan judul Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru smp negeri kecamatan sekayu kabupaten Musi Banyuasin. Variabelnya Independen : Kompetensi profesional; Dependen : kinerja. Hasil penelitiannya kompetensi

profesional memberipengaruh langsung terhadap kinerja

#### **Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang permasalahan, landasan pustaka dan kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

#### **Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru.**

Motivasi jenis ini muncul karena individu menyenangkan 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. Motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri individu yang tidak terpengaruh oleh faktor eksternal..

Berdasarkan uraian tersebut, maka kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi motivasi intrinsik yang baik.. Penelitian hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pernah diteliti oleh Abbas (2013) menemukan bahwa motivasi intrinsik signifikan terhadap kinerja guru. 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 Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan sendiri, kemampuan mengelola emosi dengan baik dan dalam hubungan dengan orang lain serta kepedulian dan memahami orang lain. Komponen kecerdasan emosional yang berpengaruh adalah kesadaran diri, pengaturan diri, empati, motivasi diri dan ketrampilan sosial. Jika seorang guru dalam menjalankan tugasnya memiliki kecerdasan emosional akan mempengaruhi kinerja. Penelitian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja telah diteliti Trihandini (2005). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dapat dirumuskan ke dalam hipotesis dua (H2) sebagai berikut :

H2 : *Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.*

#### **Hubungan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru**

Kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Maka jika guru dalam melaksanakan tugasnya mempunyai kompetensi guru maka akan mempengaruhi kinerjanya. Penelitian hubungan antara kompetensi terhadap kinerja guru pernah diteliti oleh Satya (2012), Udiyono (2011) menemukan bahwa kompetensi guru signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dapat dirumuskan ke dalam hipotesis 3 (H3) sebagai berikut :

H3: *Kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.*

#### **Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru**

Budaya organisasi yang positif akan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik yang positif pula. Penelitian yang telah dilakukan oleh Brahmanasari dan Suprayitno (2008) motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sehingga budaya organisasi memungkinkan dapat memperkuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru di sekolah, hubungan kedua variabel ini dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H4 : *Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru.*

#### **Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru**

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

H5 : *Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru.*

#### **Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru**

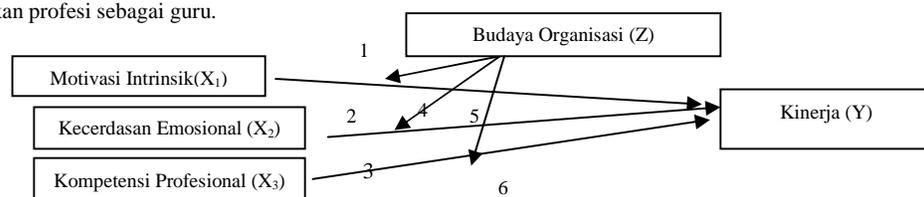
Budaya organisasi memungkinkan bersifat memperkuat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikembangkan hipotesis dari kedua variabel ini adalah :

H6 : *Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru.*

#### **Model Empiris**

Model empiris penelitian tentang “Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional, Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Taman Pemalang” dapat digambarkan sebagai berikut :

#### **Desain Penelitian**



## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang memiliki satu persamaan karakter (Nazir,2000 dalam Nasehudin dan Ghozali,2012). Populasi pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Taman yang berjumlah 244 orang dari 6 SMP Negeri (SMP N1 TAMAN 51, SMP 2 TAMAN 44,SMP 3 TAMAN 40, SMP N 4 TAMAN 30, SMPN 5 TAMAN 38, SMPN 6 TAMAN 41)

### Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2012). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Random Sampling Proporsional dengan menggunakan rumus *Slovin* (Hartatik, 2012) :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d<sup>2</sup> = presisi ( ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95% )

### Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan Proporsional Random Sampling. Menurut Sugiyono (2012). Proporsional Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan proporsional berdasarkan jumlah guru yang ada di masing-masing sekolah. Guru SMP yang diambil adalah guru SMP Negeri yang mengajar di Kecamatan Taman yang berjumlah 244 orang, dengan tingkat presisi 5%, maka jumlah populasinya adalah :

$$n = \frac{N}{N \cdot dx^2 + 1} = \frac{244}{244 \cdot (0,05)^2 + 1} = 164 \text{ sampel}$$

SMP N1 TAMAN 33, SMP 2 TAMAN 31,SMP 3 TAMAN 26, SMP N 4 TAMAN 17, SMPN 5 TAMAN 29, SMPN 6 TAMAN 28.

### Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang disajikan adalah data primer, sumber data primer ini diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama. Bagian yang pertama tentang profil sosial responden yang berisi data yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti : umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Sedangkan bagian kedua menyangkut tentang pengaruh

motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru yang dimoderasi budaya organisasi.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan kuesioner yang merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas dasar pertanyaan tersebut ( Umar, 2001 dalam Sriyanto, 2013) . Teknik ini digunakan untuk pengambilan data primer.

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).

Kuesioner terbuka digunakan untuk mendapatkan keterangan jawaban yang lebih luas mengenai dimensi variabel yang dikembangkan dalam penelitian dan dasar dalam penentuan implikasi kebijakan.

Penentuan skor jawaban responden untuk data primer dilakukan dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1 sampai dengan 5 (Ghozali,2011). 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).

### Definisi Konsep dan Definisi Operasional

1. Variabel : Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu sendiri. Dimensinya meliputi fokus dalam bekerja; hidup yang bersemangat; senang, sesuatu yang positif; kenikmatan; kepuasan; menaruh perhatian; berkonsentrasi; berusaha; berkeras hati; menghindari kecemasan; kebosanan; kelelahan; berterusterang; ketaatan (Vallenrand (2007) Moreno *et al* (2009)
2. Variabel : kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan mengungkapkannya melalui kemahiran sosial, kesadaran diri, regulasi diri, empati dan motivasi diri. Dimensinya kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, ketramampilan sosial ( meliputi memahami kondisi emosi diri sendiri; mampu menilai terhadap diri sendiri; percaya diri dalam melakukan pekerjaan; mampu mengendalikan diri dalam menjalankan tugas; dapat dipercaya; waspada; adaptif; inovatif; dorongan prestasi;

komitmen; inisiatif; optimis; memahami orang lain; pelayanan; mengembangkan orang lain; mengatasi keragaman; kesadaran politis; pengaruh; komunikasi; kepemimpinan; katalisator perubahan; manajemen konflik; pengikat jaringan; kolaborasi ; kerja sama tim) Daniel Goleman (2007).

3. Variabel : kompetensi adalah seperangkat kemampuan, ketrampilan, dan perilaku yang dimiliki ditaati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesional (UU RI No. 14 tahun 2005 juncto Permendiknas RI No.16 Tahun 2007. Dimensi kompetensi profesional. Indikatornya meliputi (.Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.; Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran / bidang pengembangan yang diampu.; Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, .Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri) UU RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juncto Permendiknas RI Nomor 16 tahun 2007.
4. Variabel budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.dimensinya adalah inovasi dan mengambil resiko; Perhatian pada rincian; Orientasi hasil; Orientasi manusia; Orientasi tim; Agresifitas; Stabilitas. Indikatornya meliputi kreatifitas; Aspiratif; perhitungan yang matang; bertanggungjawab; keletihan kerja; evaluasi hasil kerja; pencapaian target; fasilitas kerja; kenyamanan; rekreasi; keperluan pribadi; kerja sama; saling menghargai; kritis; kompetisi; tingkat pencapaian yang berkesinambungan; perubahan peraturan; kepatuhan. ( Robbins & Judge (2009);
5. Variabel kinerja adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas . dimensinya meliputi menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu. Nilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Indikatornya mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran; Menyusun program Kegiatan; Menguasai bahan dan atau materi pelajaran; Menciptakan suasana kondusif di kelas; Memupuk kerjasama dan disiplin peserta didik; Mengelolaan kelas; Penggunaan berbagai metode pembelajaran; Menggunakan media dan sumber belajar; Menentukan pendekatan evaluasi; Menyusun alat evaluasi; Penelolan

hasil penilaian; Menggunakan hasil evaluasi; Menyusun program perbaikan dan pengayaan; Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan

#### **Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel untuk analisis kuantitatif yang meliputi :

#### **Pengkodean Data**

Pengkodean data yaitu kegiatan mengklasifikasikan jawaban para responden menurut macamnya, dilakukan dengan jalan menandai masing-masing jawaban dengan kode tertentu berupa angka-angka pada data atau jawaban atas pertanyaan.

#### **Pemberian Skor**

Pemberian skor yaitu kegiatan pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan.

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- c. Cukup setuju CS) dengan skor 3
- d. Setuju (S) dengan skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

#### **Metode Analisis**

##### **Analisis Deskriptif**

##### **a. Deskripsi Responden**

Deskripsi responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan akhir, status kepegawaian dan masa kerja. Responden dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di lingkungan SMP Negeri se Kecamatan Taman Kabupaten Taman sebanyak 156 responden. Untuk penentuan responden menggunakan pembagian jumlah guru pada setiap sekolah.

##### **b. Deskripsi Variabel**

Deskripsi variabel berupa perhitungan-perhitungan statistik yang meliputi mean, median, mode dan tabel distribusi absolut dan proporsi (prosentase) yang diperoleh dari hasil tabulasi kuesioner responden. Deskripsi variabel tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran kecenderungan jawaban responden terhadap kuesioner, apakah cenderung menjawab Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju ST).

#### **Pengujian Instrumen**

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel (Ghozali,2011). Oleh karena itu, kuesiner sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya.

##### **Uji Validitas Instrumen**

Pengujian validitas menggambarkan tingkat kevalidan suatu instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas ini diharapkan dapat menggambarkan konsistensi internal. Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul

merupakan indikator (faktor yang signifikan setiap variabelnya) maka menggunakan analisis faktor berikut ini :

a. Analisis faktor Kaiser Meyer Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih dari 0,5 dimana kecukupan sampel terpenuhi dan analisis faktor dapat diteruskan.

b. Loading Faktor (Componen Matrix), jika angka-angka yang berada di komponen matrix lebih besar dari 0,2 maka jumlah item/indikator pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Jika KMO kurang dari 0,5 dan loading faktor kurang dari 0,2 maka item yang bersangkutan adalah tidak valid, sehingga item tersebut harus digugurkan valid dan tidak dapat disertakan dalam pengujian berikutnya dan pengujian validitas terhadap variabel tersebut harus diulang kembali untuk mendapatkan pertanyaan valid.

#### 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  $> 0,7$ .

#### Analisis Regresi

Teknik ini digunakan untuk mengetahui bagaimana peran variabel moderat memoderasi pengaruh perubahan tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Persamaan regresinya mengandung moderasi kontekstual model interaksi .

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \text{Moderat 1} |X_1-Z| + \text{Moderat 2} |X_2-Z| + \text{Moderat 3} |X_3-Z| + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

$X_1$  = Motivasi intrinsik

$X_2$  = Kecerdasan emosional

$X_3$  = Kompetensi Profesional

Z = budaya organisasi

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien variabel independen  $X_1$

$b_2$  = Koefisien variabel independen  $X_2$

$b_3$  = Koefisien variabel independen  $X_3$

Moderat 1 =  $|X_1 - Z|$

Moderat 2 =  $|X_2 - Z|$

Moderat 3 =  $|X_3 - Z|$

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

#### Uji Normalitas Data

Normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau

tidak. Untuk mengetahui suatu data tersebut normal secara statistik, dilakukan uji normalitas menurut Kolmogorov Smirnov dua arah menggunakan kepercayaan 5 persen (Ghozali,2011). 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

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik dengan melalui tahap pengujian yaitu uji heteroskedastisitas

#### 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. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan uji Glejser. Dalam uji Glejser, model regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini diregresikan untuk mendapatkan nilai residualnya. Kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen, bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Uji heteroskedastisitas harus bernilai di atas 0,05 sehingga  $H_0$  ( diterima ) maka penelitian dilanjutkan uji berikutnya.

#### Pengujian Model

##### 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 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.

#### Menghitung 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<sup>2</sup> yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel terhadap variasi tergantung semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya. Sebaliknya jika Adjusted R<sup>2</sup> menunjukkan semakin kecil, maka model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tergantung.

Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) berada antara 0 -1 atau 0 < adjusted (R<sup>2</sup>) < 1 (Ghozali, 2011). Pengujian data dengan regresi berganda akan dianalisis dengan menggunakan bantuan paket program SPSS.

#### **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 (Ghozali, 2011).

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **Deskripsi Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Taman dengan jumlah 244 orang. Pemilihan untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini diperlukan sampel 244 kuesioner. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 244 responden dan kembali 156. Dalam penelitian ini identitas responden meliputi jenis kelamin, usia, unit kerja, golongan, masa kerja dan pendidikan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin wanita memiliki persentase yang lebih banyak yaitu 89 responden (57,1 %) dibandingkan responden pria sebanyak 67 responden (42,9 %).

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 69 responden (44,2 %), berusia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 32 responden (20,6 %), dan responden berusia lebih 50 tahun yaitu sebanyak 31 responden (19,8 %), dan paling sedikit berusia 30 tahun ke bawah yaitu hanya 24 responden (15,3 %).

Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja Responden berasal dari SMP Negeri 2 Taman sebanyak 38 responden (24,4 %), SMP 4 Taman sebanyak 33 responden (21,2 %), dan SMP 3 Taman sebanyak 25 responden (16,0 %), SMP 6 Taman sebanyak 23 responden (14,7 %), SMP 1 Taman sebanyak 21 responden (13,5 %).

dan SMP 5 Taman sebanyak 16 responden (10,3 %) Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan diketahui bahwa mayoritas responden memiliki golongan III yaitu sebanyak 91 responden (58,4 %) golongan IV sebanyak 65 responden (41,7 %).

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja Sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih 10 tahun sebanyak 58 responden (37,2 %), memiliki masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 54 responden (34,6 %), memiliki masa kerja 21-30 tahun sebanyak 35 responden (22,4 %), dan di atas 30 tahun 9 responden (5,8%).

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Mayoritas responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 149 responden (95,5 %) sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 5 responden (3,2 %), dan yang berpendidikan diploma sebanyak 2 responden (1,3 %)

#### **Deskripsi Variabel**

Statistik deskriptif variabel diperoleh berdasarkan hasil jawaban dalam kuesioner dengan memberikan skor tiap pertanyaan sebagai berikut:

Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) :	skor 1
Jawaban TS (Tidak Setuju) :	skor 2
Jawaban N (Cukup Setuju) :	skor 3
Jawaban S (Setuju) :	skor 4
Jawaban SS (Sangat Setuju) :	skor 5

Berdasarkan kriteria jawaban di atas nantinya akan mempermudah dalam melakukan pembahasan. Data hasil jawaban responden pada setiap instrumen dari variabel motivasi intrinsik (X<sub>1</sub>), kecerdasan emosional (X<sub>2</sub>), kompetensi profesional (X<sub>3</sub>), budaya organisasi (Z), dan kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

#### **Variabel Motivasi Instrinsik (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai variabel motivasi intrinsik (X<sub>1</sub>) Berdasarkan hasil pengolahan data hasil jawaban dari 115 guru SMP Negeri di Kecamatan Taman secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel motivasi intrinsik diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4 dan 5, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) sehingga dapat diartikan bahwa motivasi guru SMP Negeri di Kecamatan Taman menurut pendapat sebagian besar guru adalah tinggi. Namun untuk item (X1.9) dan (x1.12) memiliki rata-rata (*mean*) terendah sebesar 3,87, ini disebabkan karena banyak guru yang merasa bahwa mereka tidak berkeras hati dalam bertugas atau bekerja dan keletihan tidak menjadi penghalang dalam bekerja.

#### **Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai variabel kecerdasan

emosional ( $X_2$ ) secara terperinci ditunjukkan dari hasil pengolahan data pada tabel 4.8. berikut:

Berdasarkan tabel di atas hasil jawaban responden secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel kecerdasan emosional diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4, artinya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) sehingga dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional pada guru SMP Negeri di Kecamatan Taman menurut pendapat sebagian besar guru adalah baik. Namun untuk item ( $X_{2.18}$ ) memiliki rata-rata (*mean*) terendah sebesar 3,51 karena banyak guru yang merasa tidak berwenang untuk mempengaruhi orang lain bekerja seperti dirinya.

#### **Kompetensi Profesional ( $X_3$ )**

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai Kompetensi profesional ( $X_3$ ) 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 budaya organisasi di SMP Negeri di Kecamatan Taman menurut pendapat sebagian besar guru adalah baik. Namun untuk item ( $X_{3.10}$ ) memiliki rata-rata (*mean*) terendah sebesar 3,97 karena ada beberapa guru yang merasa melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan keprofesionalnya.

#### **Budaya Organisasi (Z)**

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai budaya organisasi (Z) Berdasarkan 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) sehingga dapat diartikan bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Taman menurut pendapat sebagian besar guru adalah tinggi. Namun untuk item ( $Z_{1.7}$ ) memiliki rata-rata (*mean*) terendah sebesar 3,78 karena ada beberapa ada beberapa guru yang merasa tidak perlu frekuensi perubahan peraturan lembaga banyak berubah.

#### **Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai kinerja guru (Y) Berdasarkan hasil pengolahan data dari jawaban responden secara terperinci dapat dijelaskan bahwa nilai *mode* dari setiap item pernyataan variabel kinerja guru diperoleh hasil sebagian besar jawaban 4, artinya sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) sehingga dapat diartikan bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Taman menurut pendapat sebagian besar guru adalah tinggi. Namun untuk

item (Y.9) memiliki rata-rata (*mean*) terendah sebesar 4,29 karena ada beberapa guru yang merasa dirinya belum mampu menentukan pendekatan evaluasi.

#### **Pengujian Instrumen**

Uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas angket. Uji validitas ditunjukkan untuk menguji sejauh mana indikator dalam variabel mampu mengukur variabel penelitian. Sedangkan uji reliabilitas ditunjukkan untuk mengukur tingkat konsistensi angket.

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dipergunakan untuk menguji apakah kuesioner yang disampaikan kepada responden tersebut valid. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Dalam pengujian validitas dibantu dengan program SPSS untuk menentukan apakah kuesioner tersebut sudah valid atau belum. Pengujian validitas menggunakan metode analisis faktor. Analisis faktor digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai undimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. 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 *loading factor*-nya lebih besar dari 0,4 berarti valid dan jika lebih kecil item dari variabel yang diuji berarti tidak valid. Berdasarkan hasil perhitungan validitas pada setiap item pernyataan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ) sebesar 0,910; variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) sebesar 0,909; variabel kompetensi profesional ( $X_3$ ) sebesar 0,893 variabel budaya organisasi (Z) sebesar 0,893; dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,911. Semua nilai KMO lebih besar 0,5, yang berarti bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel). Sedangkan dilihat dari semua indikator diatas memiliki nilai *loading factor* > 0,4 yang berarti semua item pertanyaan dari seluruh instrumen penelitian (kuesioner) adalah valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Sesudah diadakan uji validitas langkah berikutnya adalah mengadakan uji reliabilitas, variabel atau konstruk dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu ukuran dikatakan reliabel apabila ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil dengan semua nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa instrumen motivasi intrinsik ( $X_1$ ) 0,899, kecerdasan emosional ( $X_2$ )0,937, kompetensi profesional ( $X_3$ ) 0,026, budaya organisasi (Z) 0,927, dan kinerja guru (Y)0,942 yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel atau dapat dipercaya.

#### Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini, untuk menguji normalitas digunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Model regresi dikatakan normal jika memiliki nilai *asympt. sig* > 0,05. Dari tabel di atas diperoleh nilai *asympt sig* = 0,579 > 0,05 artinya data telah terdistribusi normal.

#### Uji Asumsi Klasik

Sebagaimana telah dikemukakan pada Bab III, teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi moderasi tipe kontekstual. Namun, sebelum teknik analisis tersebut dilakukan, data penelitian perlu diuji persyaratannya yaitu uji asumsi klasik, yaitu heteroskedastisitas.

#### Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Hasil uji Glejser Motivasi intrinsik ,212, kecerdasan emosional ,329, kompetensi profesional ,203, interaksi motivasi intrinsik dengan budaya organisasi , 090,interaksi kecerdasan emosi dengan budaya organisasi, 580, interaksi kompetensi profesional dengan budaya organisasi ,323 karena nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi nilai absolut residual ini tidak signifikan secara statistik ( $p > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi layak digunakan.

#### Uji Model Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk mengetahui persentase variabel bebas secara simultan/bersama-sama dalam memberikan kontribusi variabel terikat. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* ini dapat diketahui besarnya

pengaruh variabel lain di luar model regresi (Ghozali, 2011). Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,691 artinya 69 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi intrinsik, kecerdasan emosional, kompetensi profesional, budaya organisasi, serta hasil moderasi 1, moderasi 2 dan moderasi 3. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 69 %) yaitu 31 % dijelaskan/ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil uji regresi Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru menunjukkan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja guru sehingga model regresi dinyatakan layak atau memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

#### Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk menentukan suatu persamaan regresi yang dapat menunjukkan ada tidaknya pengaruh secara signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui persamaan regresi. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disusun dalam persamaan regresi moderasi kontekstual dengan model interaksi:

$$Y = 0,209 X_1 - 0,065 X_2 + 0,754 X_3 - 0,027 |X_1-Z| - 0,062 |X_2-Z| + 0,081 |X_3-Z$$

Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru karena  $sig < 0,01 < 0,05$ , kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru karena  $sig < 0,359 < 0,05$ , kompetensi profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru karena  $sig < 0,000 < 0,05$ , , motivasi intrinsik dimoderasi budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan karena  $sig < 0,705 < 0,05$ , kecerdasan emosional dimoderasi budaya organisasi tidak signifikan karena  $sig < 0,393 > 0,05$  kompetensi profesional dimoderasi budaya organisasi tidak signifikan karena  $sig < 0,273 < 0,05$

#### Uji Hipotesis

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1$  : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien regresi motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif sebesar (3,486) dan signifikan (0,001) terhadap kinerja, sehingga hipotesis 1 diterima.

$H_2$  : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien regresi kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh positif sebesar (-0,920) dan tidak signifikan (0,359) terhadap kinerja, sehingga hipotesis 2 tidak diterima.

$H_3$  : Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Koefisien regresi kecerdasan emosional memiliki pengaruh

positif sebesar (10,528) dan signifikan (0,000) terhadap kinerja, sehingga hipotesis 3 diterima

H<sub>4</sub> : Budaya organisasi memoderasi motivasi intrinsik terhadap kinerja guru. Koefisien regresi budaya organisasi memoderasi pengaruh motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh positif sebesar (-,374) dan tidak signifikan (0,705) terhadap kinerja, sehingga hipotesis 4 tidak diterima.

H<sub>5</sub> : Budaya organisasi memoderasi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Koefisien regresi budaya organisasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional tidak signifikan (0,393) terhadap kinerja, sehingga hipotesis 5 ditolak.

H<sub>6</sub> : Budaya organisasi memoderasi kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Koefisien regresi budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi profesional tidak signifikan (0,273) terhadap kinerja, sehingga hipotesis 6 ditolak.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru**

Hasil regresi pada tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitiannya Van Nulland *et al* (2010), Abbas (2013), dan tidak sesuai dengan penelitian Pintrich and De Groot (1990).

##### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru**

Hasil regresi pada tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru negatif dan tidak signifikan. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan tidak semakin tinggi kinerja guru. Hal ini tidak sesuai dengan penelitiannya Talarico *et al* (2012), Haazee and Mirvaisi (2013), Trihandini (2005), Ratnasari dan Muttaqiyathun (2010),

##### **Pengaruh Kompetensi profesional Terhadap Kinerja Guru**

Hasil regresi pada tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis Kompetensi profesional terhadap Kinerja Guru positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi Kompetensi profesional maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitiannya Talarico *et al* (2012), Haazee and Mirvaisi (2013), Trihandini (2005), Ratnasari dan Muttaqiyathun (2010), Petrides (2002) dan tidak sesuai dengan penelitian Hall and West (2011) dan Edannur (2010).

##### **Pengaruh Motivasi Intrinsik dimoderasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Hasil regresi pada tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh Motivasi Intrinsik dimoderasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru negatif dan tidak signifikan. Artinya budaya organisasi tidak memperkuat motivasi intrinsik terhadap kinerja guru. Hal ini

tidak sesuai dengan penelitian Brahmanasari dan Suprayitno (2008).

##### **Pengaruh Kecerdasan Emosional dimoderasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Hasil regresi pada tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh Kecerdasan Emosional dimoderasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru tidak signifikan. Artinya budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Hal ini terjadi karena budaya organisasi belum diterapkan dengan baik di SMP Negeri Kecamatan Taman. Fenomena ini dibuktikan dengan adanya penurunan mutu pendidikan 3 tahun terakhir.

##### **Pengaruh Kompetensi profesional dimoderasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Hasil regresi pada tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh Kecerdasan Emosional dimoderasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru tidak signifikan. Artinya budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Hal ini terjadi karena budaya organisasi belum diterapkan dengan baik di SMP Negeri Kecamatan Taman. Fenomena ini dibuktikan dengan adanya penurunan mutu pendidikan 3 tahun terakhir.

Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pemalang khususnya kecamatan Taman yaitu : untuk tingkat SMP tahun ajaran dari 2010/2011 sampai dengan 2012/2013 siswa yang nilai rata-rata UN menurun untuk mata pelajaran IPA, Matematika dan Bahasa Inggris. Sedangkan mata pelajaran Bahasa Indonesia tidak begitu drastis menurunnya nilai rata-ratanya.. Hal ini menunjukkan adanya penurunan mutu pendidikan di Kabupaten Taman. Kemungkinan besar yang terjadi budaya organisasi tidak mampu memoderasi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Taman. Artinya budaya organisasi tidak memperkuat atau memperlemah kecerdasan emosional terhadap kinerja, atau budaya organisasi tidak memperkuat atau memperlemah kompetensi profesional terhadap kinerja, sehingga tidak berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

#### **PENUTUP DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian peran budaya organisasi memoderasi pengaruh motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Taman, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Taman.
2. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Taman.

3. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Taman
4. Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Taman.
5. Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Taman.
6. Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Taman

#### **Implikasi**

##### **Implikasi Teori**

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa motivasi intrinsik, kecerdasan emosional kompetensi profesional dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja guru sehingga para guru harus meningkatkan motivasi intrinsik yang tinggi, kecerdasan emosional dan kompetensi profesional yang baik dan menciptakan budaya organisasi yang baik guna mencapai hasil kerja yang maksimal pada SMP Negeri di Kecamatan Taman.

##### **Implikasi Manajerial**

Bagi para kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Taman sebagai pengelola sekolah perlu memperhatikan motivasi intrinsik yang tinggi, kecerdasan emosional dan kompetensi profesional yang baik dan menciptakan budaya organisasi yang baik agar guru bisa mengembangkan potensi mereka secara optimal dan efektif. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan, kepribadian dan ketrampilan untuk mengelola sebuah lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya sekolah yang baik, memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan orang-orang yang bekerja pada dia sehingga kinerja mengajar guru dapat terus ditingkatkan. Dengan begitu, diharapkan bahwa hal tersebut akan memungkinkan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh sekolah dan kebutuhan yang diharapkan oleh guru itu sendiri.

##### **Keterbatasan Penelitian**

Temuan dalam penelitian ini hanya terbatas pada SMP Negeri di Kecamatan Taman. Dengan demikian terdapat keterbatasan yang perlu diperhatikan, agar dapat dijadikan bahan pertimbangan pihak yang memanfaatkan. Keterbatasan penelitian ini menekankan pada beberapa hal, antara lain:

1. Keterbatasan sampel penelitian sebagai salah satu sumber pokok, yakni hanya dikenakan pada guru SMP Negeri di Kecamatan Taman, sehingga bagi para pihak yang ingin menggunakan temuan hasil penelitian ini perlu berhati-hati dalam melakukan generalisasi atau analogi hasil penelitian,

karena belum tentu hasil penelitian sama jika dilakukan pada obyek penelitian yang lain.

2. Bagi peneliti-peneliti lainnya terbuka peluang untuk mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan dapat dijadikan prediktor yang lebih baik terhadap kinerja guru selain variabel-variabel bebas yang telah dikemukakan dalam penelitian ini.
3. Waktu yang terbatas dalam melakukan penelitian sehingga kurang maksimum dalam pengkajian penelitian yang populasinya juga terbatas di tingkat kabupaten lingkungan kerja peneliti.

##### **Saran dan Rekomendasi**

Beberapa saran dan rekomendasi yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi para kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Taman hendaknya meningkatkan motivasi intrinsik yang tinggi, kecerdasan emosional yang baik, menciptakan budaya organisasi yang baik dalam bekerja. Dari ketiga faktor tersebut dapat diintegrasikan secara menyeluruh untuk mencapai kinerja guru yang baik.
2. Bagi para kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Taman hendaknya memiliki kemampuan, kepribadian dan ketrampilan untuk mengelola sebuah lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memperhatikan kompetensi, kedisiplinan dan motivasi masing-masing guru sehingga kinerja guru dapat semakin ditingkatkan. Dengan begitu, diharapkan bahwa hal tersebut akan memungkinkan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh sekolah dan kebutuhan yang diharapkan oleh guru itu sendiri.
3. Perlu dilakukan penelitian lain atau lanjutan dengan memasukkan variabel-variabel lain misalkan variabel kedisiplinan guru, penghargaan dan kompensasi yang diterima guru sebagai variabel yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

##### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, Yusra. 2013. *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Kinerja Guru*. Thesis, Universitas Muhammadiyah Maluku Utara. *Journal*, Vol. X.No. 1. 61-75.
- Aidla, Anne and Maaja Vadi. 2005. *Relationships Between Organizational Culture and Performance in Estonia Schools with Regard to Their Size and Location*. *Baltic Journal of Economic*. 147-169.
- Aidla, Anne and Maaja Vadi. 2007. *Relationships Between Organizational Culture and Performance in Estonia Schools with Regard to Their Size and Location*.

- Baltic Journal of Economic. Vol. 7, No. 1. 3-17.
- Bieg, Sonja. et al. 2011. *The Role of Intrinsic Motivation for Teaching, Teachers' Care and Autonomy Support in Students' Self-Determined Motivation* : Journal for Educational Research.122-140
- Edannur,Sreekala. 2010. *Emotional Intellegence of Teacher Educators*. Int J Edu. Vol. 2,No. 2. 115-121.
- Brahmanasari, Ida Ayu dan Agus Suprayitno.2008. *Pengaruh Motivasi Kerja,Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Peiflai Internasional Wiratama Indonesia): Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya. *Journal of Management*, Vol. 10. No. 2.124-135.
- Rahayu, Basuki,. 2012. Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Tutor Program paket Pendidikan Luar Sekolah dengan kepuasan kerja sebagai variabel permoderasian di Kabupaten Karanganyar. *Jurnal STIE AUB Surakarta*.
- Edannur,Sreekala. 2010. *Emotional Intellegence of Teacher Educators*. Int J Edu. Vol. 2,No. 2. 115-121.
- Ghozali, Imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, P. Cougar and Joshua H. West.2011. *Potential Predictor of Student Teaching Performance* : Considering Emotional Intellegence. Issues in Educational Research. Vol. 21, No. 2. 145-161.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. 2006. *Marketing Management*. Twelfth Edition. New Jersey : Pearson International Edition.
- Moreno, Juan A. et al. 2010. *Motivation and Performance in Physical Education* : An Experimental Test. Journal of Sports Science and Medicine. Vol.9.79-85.
- Noe, Raymond A. et al. 2008. *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*. Sixth Edition. New York : Mc Graw-Hill.
- Noels, Kimberly A. et al. 1999. *Perceptions of Teachers' Communicative Style and Students' Intrinsic and Extrinsic Motivation*. The Modern Language Journal. Vol.83.23-34.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. Nomor 41 Tahun 2007. *Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Diperbanyak oleh Depdiknas
- Petrides,K.V. et al. 2002. *The Role of Trait Emotional Intelligence in Academic Performance and Deviant Behavior at School*. Personality and Individual Differences. Vol. 36. 277-293.
- Pintrich, Paul R. and Elisabeth V. De Groot. 1990. *Motivational and Self-Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance*. Journal of Educational Psychology. Vol. 82, No. 1. 33-40.
- Robbins, Sthepen P. and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Ryan, Richard M. And Edward L. Deci.2000. *Intrinsic and Extrinsic Motivations : Classic Definitions and New Directions*. Contemporary Educational Psychology. Vol.25.54-67.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. 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.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Talarico, Joseph F. et al.2012. *Emotional Intellegence and The Relationship to Resident Performance* : Multi-Institutional Study. Journal of Clinical Anesthesia. Vol. 25. 181-187.
- Trihandini, Fabiola Meirmayati. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)*. Thesis. Universitas Diponegoro Semarang. 1-90.
- Umam, Khaerul., 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan Nasional. 2003. Jakarta: Diperbanyak oleh Depdiknas Republik Indonesia.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2005. Jakarta: Diperbanyak oleh Depdiknas Republik Indonesia
- Vallerand, Robert J. et al. 1993. *On The Assessment of Intrinsic, Extrinsic, and Amotivation in Education* : Evidence on The

*Concurrent and Construct Validity of The Academic Scale* . Educational and Psychological Measurement. Vol. 53.159-172.

Van Herpen, Marco. *et al.* 2005. *The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation* : an Empirical Study. De Economist. Vol. 2.No. 4.303-329.

Van Nuland, Hanneke J.C. *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. Vol. 45, No. 4. 250-259.

Widodo. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Penabur. No-16/Tahun ke-10/Juni 2011.65-80.