

**PERAN BUDAYA ORGANISASIONAL MEMODERASI PENGARUH MOTIVASI  
INTRINSIK DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU (STUDI  
PADA GURU SMP SE KARANGDADAP DI KECAMATAN KARANGDADAP  
KABUPATEN PEKALONGAN)**

**Tutik Yuliwati**

Fakultas Ekonomi, Universitas Stikubank Semarang  
e-mail: [yulitutuikindo@gmail.com](mailto:yulitutuikindo@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to know how influence intrinsic motivation on teacher performance, how influence pedagogic competence influence on teacher performance, how influence culture role organizational influence on teacher performance, how influence culture role organizational not moderation intrinsic motivation impact on teacher performance, and how influence culture role organizational not moderation pedagogic competence impact on teacher performance. In this study population on Teacher in Karangdadap Subdistrict Regency Pekalongan, while the samples used as many 105 people as respondents to the census technique. Data were analyzed using multiple regression analysis. Results of the study can be summarized as follows intrinsic motivation not influence on teacher performance, pedagogic competence influence on teacher performance, culture role organizational influence on teacher performance, culture role organizational not moderation intrinsic motivation impact on teacher performance, and, culture role organizational not moderation pedagogic competence impact on teacher performance.*

*Keywords: Culture Role Organizational, Intrinsic Motivation, Pedagogic Competence, and Teacher Performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru, bagaimana pengaruh kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru, bagaimana pengaruh budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru, apakah budaya organisasional memoderasi motivasi intrinsik terhadap kinerja guru, dan apakah budaya organisasional memoderasi kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini populasinya guru-guru SMP se-Kecamatan Karangdadap Kabupaten Pekalongan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 105 orang sebagai responden dengan teknik sensus. Data dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru, dan budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

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

**PENDAHULUAN**

Menurut Pusat Penilaian Pendidikan Balitbang Kemendiknas, klasifikasi kemampuan sekolah dimaksud adalah: Baik Sekali : A (rata-rata nilai UN > 7,50), Baik : B (6,50 < rata-rata nilai UN < 7,50), Sedang : C (5,50 < rata-rata nilai UN < 6,50), Kurang : D (4,50 < rata-rata nilai UN < 5,50), Kurang Sekali : E (rata-rata nilai UN < 4,50). Dari tabel klasifikasi hasil UN SMP

se Kecamatan Karangdadap dalam tiga tahun pelajaran berturut-turut, SMP se Kecamatan Karangdadap dalam klasifikasi D dan C, artinya rata-rata hasil UN masih perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan hasil UN diperlukan juga peningkatan kinerja guru.

Hubungan antara kompetensi pedagogik dan kinerja telah diteliti oleh Marwe, Alek Vander (2011). Menghasilkan

penelitian kompetensi dan kinerja berpengaruh signifikan. Berlawanan dengan penelitian Batang, L Boyat (2014) dan Devi Rachna, Gupta, Shekhar (2011) bahwa kompetensi pedagogik dan kinerja berhubungan tidak signifikan.

Menurut Robbins and Judge (2015) motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut teori motivasi dari McClelland (dalam Robbins and Judge 2015) ada tiga teori yang dikembangkan yaitu: Motivasi untuk berprestasi (*need of achievement*), motivasi untuk berkuasa (*need of power*), motivasi untuk berafiliasi atau bersahabat (*need of affiliation*). Guru yang mempunyai motivasi tinggi adalah guru yang memiliki inisiatif dan kreatif dalam mengadakan dan menulis bahan ajar, produktif karena tenaganya digunakan untuk mengajar di sekolah, supel dalam pergaulan dan informatif sehingga dapat mengakses dimana-mana serta memperoleh tugas tambahan lainnya dari kepala sekolah. Semua ini terjadi bila kepemimpinan kepala sekolah dan tujuan Organisasional jelas dan ada komitmen Organisasional dalam diri guru tersebut.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Gou, Yun, Liao, Zhang (2014), motivasi intrinsik dan kinerja signifikan. Berlawanan dengan penelitian, Mehta Rjiv, Dulbinsky, Anderson (2001) dan penelitian Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, Sudibyo, Utama (2012) bahwa motivasi dan kinerja tidak signifikan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge (2015) Budaya Organisasional merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu Organisasional dari Organisasional lain.

Penelitian Yiing, Lee Huey Zaman (2009) Budaya Organisasional dan Kinerja signifikan. Berbeda dengan penelitian Handoko, Yunus, Setiawan Djumahir (2011) bahwa budaya Organisasional dan kinerja tidak terdapat hubungan signifikan.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan

pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki (Permendiknas No 65 Tahun 2013).

Hasil penelitian Kazusa Irana (2014) mengatakan ada hubungan signifikan antara kompetensi pedagogic dan budaya Organisasional. Berlawanan dengan hasil penelitian Suleman, Qaiser, Aslam Hussain (2013). Bahwa kompetensi pedagogic dan budaya organisasional tidak signifikan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain (McClelland (1961) dalam Lussier dan Achua (2010)).

Berdasarkan uraian konsep dan hasil penelitian terdahulu yang bervariasi menimbulkan research gap mengenai Motivasi Intrinsik dan Kinerja, Kompetensi Pedagogik dan Kinerja, Budaya Organisasional dan Kinerja, Budaya Organisasional Memoderasi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru, Budaya Organisasional Memoderasi Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru, maka dirumuskan rumusan masalah yang dirinci adalah: (1) Bagaimana Pengaruh Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Guru?; (2) Bagaimana Pengaruh Kompetensi Pedagogik berpengaruh terhadap Kinerja Guru?; (3) Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru?; (4) Apakah Budaya Organisasional Memoderasi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru?; dan (5) Apakah Budaya Organisasional Memoderasi Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru?.

Kemudian tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk menguji Peran Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Guru; (2) Untuk menguji Peran Kompetensi Pedagogik berpengaruh terhadap Kinerja Guru; (3) Untuk menguji Peran Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru; (4) Untuk menguji Peran Budaya Organisasional Memoderasi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru, dan 5) Untuk menguji Peran Budaya Organisasional Memoderasi Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri (Handoko, 2001).

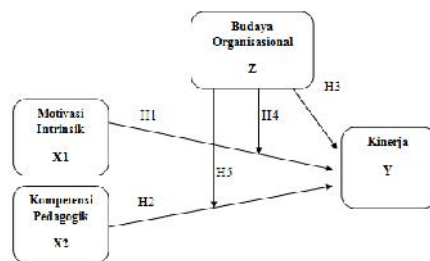
Dalam standar nasional pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a yang dikutip oleh Mulyasa (2007: 75) dikemukakan bahwa Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Permendiknas No 65 tahun 2015).

Menurut Robbins and Judge (2015) budaya organisasional merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain.

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.

Kerangka pemikiran teoritis dari model empiris dari penelitian tentang Peran Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru adalah seperti gambar berikut ini:

Gambar 1 Peran Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru



Keterangan:

X1 : Motivasi Intrinsik

X2 : Kompetensi Pedagogik

Z : Budaya Organisasional

Y : Kinerja

## Pengembangan Hipotesis:

1. Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap Kinerja Guru  
H1 : Motivasi intrinsik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap kinerja guru  
H2 : Kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
3. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Guru  
H3 : Budaya Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. Peran Budaya Organisasional Memoderasi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru  
H4 : Budaya Organisasional memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru.
5. Peran Budaya Organisasional Memoderasi Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru  
H5 : Budaya Organisasional memoderasi pengaruh kompetensi pedagogic terhadap kinerja guru.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP se Kecamatan Karangdadap Kabupaten Pekalongan, dengan jumlah 105 sampel/ responden.

Kemudian metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yakni sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasar dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subyek atau informasi yang diteliti. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data diskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi : motivasi intrinsik (X1), kompetensi pedagogik (X2), budaya Organisasional (Z) dan kinerja guru (Y). Variabel motivasi intrinsik dan kompetensi pedagogik berfungsi sebagai variabel independen (X), budaya Organisasional berfungsi sebagai variabel moderasi (Z), dan

variabel kinerja guru sebagai variabel dependen (Y).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif yang terdiri dari analisis deskriptif dan analisis variabel. Kemudian uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan uji kelayakan model yang digunakan yaitu Uji Signifikansi Simultan F (Uji Statistik F), Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), dan Uji Hipotesis/ Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t).

Dalam persamaan yang dipakai adalah persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4X_1Z + b_5X_2Z + e$$

Keterangan :

a =Konstanta

b<sub>1</sub> =Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik

X<sub>1</sub> =Variabel motivasi intrinsik

b<sub>2</sub> =Koefisien regresi variabel kompetensi pedagogik

X<sub>2</sub> =Variabel kompetensi pedagogik

b<sub>3</sub> =Koefisien regresi variabel budaya organisasional

Z = Variabel budaya organisasional

b<sub>4</sub> =Koefisien asosiasi variabel motivasi intrinsik terhadap budaya organisasional

b<sub>5</sub> = Koefisien asosiasi variabel kompetensi pedagogik terhadap budaya organisasional

e = *Disturbance error*

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Variabel

#### a. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan pendapat responden terhadap variabel motivasi intrinsik, nilai mean variabel motivasi intrinsik sebesar 6,16. Dari 10 indikator motivasi intrinsik indikator dengan mean tertinggi sebesar 6,26 sedangkan yang terendah adalah indikator dengan mean 6,03. Persepsi khususnya indikator dengan skor tertinggi adalah bahwa guru suka bekerja keras karena guru ikut terlibat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik (mean = 6,26). Mean X<sub>1</sub> = 6,16, hal ini berarti rata-rata guru memiliki motivasi intrinsik yang baik.

#### b. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi Pedagogik (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan pendapat responden terhadap variabel kompetensi pedagogik, nilai mean variabel kompetensi pedagogik sebesar 6,13. Dari 10 indikator kompetensi pedagogik dengan mean tertinggi sebesar 6,22 sedangkan yang terendah adalah indikator dengan mean 6,03. Persepsi khususnya indikator dengan skor tertinggi adalah bahwa guru memiliki kompetensi pedagogik baik (mean = 6,22). Mean X<sub>2</sub> = 6,13, hal ini berarti rata-rata guru sudah memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi.

#### c. Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasional (Z)

Berdasarkan pendapat responden terhadap variabel budaya organisasional, nilai mean variabel budaya Organisasional sebesar 6,04. Dari 7 indikator budaya Organisasional dengan mean tertinggi sebesar 6,04 sedangkan yang terendah adalah indikator dengan mean 5,96. Persepsi khususnya indikator dengan skor tertinggi adalah bahwa guru memiliki sikap dan perilaku di setiap aktivitas perusahaan yang baik (mean = 6,04). Mean Z = 6,04, hal ini berarti rata-rata guru merasa budaya organisasional budaya sekolah sudah baik.

#### d. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan pendapat responden terhadap variabel kinerja, nilai mean variabel kinerja sebesar 6,23. Dari 14 indikator kinerja dengan mean tertinggi sebesar 6,44 sedangkan yang terendah adalah indikator dengan mean 6,07. Persepsi khususnya indikator dengan skor tertinggi adalah bahwa guru telah memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum atau silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik dan telah merencanakan pembelajaran yang efektif (mean = 6,44). Mean Y = 6,23, hal ini berarti rata-rata guru merasa bahwa kinerjanya sudah tinggi.

### Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memperoleh keyakinan bahwa kuesioner

yang dipergunakan untuk pengumpulan data primer hasil penelitian mempunyai nilai ketepatan (Validitas) dan kehandalan (Reliabilitas) yang memadai sesuai dengan parameter yang telah ditetapkan. Pengujian dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS for Window Release 20*. Hasil pengujian instrumen tersebut adalah sebagai berikut:

**a. Uji Validitas**

Uji validitas menggambarkan tingkat suatu indikator instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Instrumen dinyatakan valid, jika dapat mengukur apa yang hendak diukur dan mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan dalam penelitian, sehingga uji validitas ini diharapkan dapat menggambarkan konsistensi internal. Hasil pengujian validitas masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

**1. Validitas Indikator Motivasi Intrinsik (X1)**

Besarnya KMO dan LF indikator variabel motivasi intrinsik diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel motivasi intrinsik (X1) hasil pengujian validitas instrumen penelitian semua indikator pengukuran instrumen valid, karena nilai komponen matrix dari loading factor lebih besar dari 0,4. Indikator yang lain valid karena nilai komponen matrix dari loading factor lebih besar dari 0,4, dan memenuhi syarat kecukupan sampel yaitu nilai besaran KMO 0,653 lebih baik dari 0,5 dengan demikian analisis penelitian dapat dilanjutkan.

**2. Validitas Indikator Kompetensi Pedagogik (X2)**

Besarnya KMO dan LF indikator variabel kompetensi pedagogik diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel kompetensi pedagogik (X2) hasil pengujian validitas instrumen

penelitian semua indikator pengukuran instrumen valid, karena nilai komponen matrix dari loading factor lebih besar dari 0,4. Indikator yang lain valid karena nilai komponen matrix dari loading factor lebih besar dari 0,4, dan memenuhi syarat kecukupan sampel yaitu nilai besaran KMO 0,7 lebih baik dari 0,5 dengan demikian analisis penelitian dapat dilanjutkan.

**3. Validitas Indikator Budaya Organisasional (Z)**

Besarnya KMO dan LF indikator variabel budaya Organisasional diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel budaya Organisasional (Z) hasil pengujian validitas instrumen penelitian semua indikator pengukuran instrumen valid, karena nilai komponen matrix dari loading factor lebih besar dari 0,4. Indikator yang lain valid karena nilai komponen matrix dari loading factor lebih besar dari 0,4, dan memenuhi syarat kecukupan sampel yaitu nilai besaran KMO 0,635 lebih baik dari 0,5 dengan demikian analisis penelitian dapat dilanjutkan.

**4. Validitas Indikator Kinerja Guru (Y)**

Besarnya KMO dan LF indikator variabel kinerja guru diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel kinerja guru (Y) hasil pengujian validitas instrumen penelitian semua indikator pengukuran instrumen valid, karena nilai komponen matrix dari loading factor lebih besar dari 0,4. Indikator yang lain valid karena nilai komponen matrix dari loading factor lebih besar dari 0,4, dan memenuhi syarat kecukupan sampel yaitu nilai besaran KMO 0,801 lebih baik dari 0,5 dengan demikian analisis penelitian dapat dilanjutkan.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsisten dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (cronboach alpha). Apabila pengujian tersebut menunjukkan alpha > 0,7 maka item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal. Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Syarat instrumen motivasi instrinsik dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai Cronbach Alpha nya sebesar 0,891 >0,7.
2. Syarat instrumen kompetensi pedagogik dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai Cronbach Alpha nya sebesar 0,909 >0,7.
3. Syarat instrumen budaya Organisasional dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai Cronbach Alpha nya sebesar 0,842 >0,7.
4. Syarat instrumen kinerja guru dinyatakan reliabel telah terpenuhi karena nilai Cronbach Alpha nya sebesar 0,911 >0,7.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Syarat untuk menunjukkan normalitas adalah nilai Asymp.Sig > 0,05. Hasil pengujian normalitas sampai akhir pengujian asumsi klasik dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas-Non Parametris KS Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Budaya Organisasional

#### one-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RES_1
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.68625404
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.916
Asymp. Sig. (2-tailed)		.371

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig sebesar 0,371. Nilai ini >0,05 sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tepat maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Peran Budaya Organisasional, Motivasi Intrinsik, Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.549	.048		11.474	.000
	Motivasi Intrinsik	.070	.053	.161	1.321	.189
	Kompetensi Pedagogik	.014	.057	.032	.244	.808
	Budaya Organisasional	.028	.047	.063	.583	.561
	Interaksi 1	-.061	.066	-.107	-.935	.352
	Interaksi 2	.002	.067	.003	.026	.980

a. Dependent Variable: ABS\_RES\_1

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa pengujian heteroskedastisitas pertama dengan memasukkan AbsRes 1 sebagai variabel dependen dan independen tidak terjadi heteroskedastisitas karena sig > 0,05 untuk semua variabel.

#### Uji Model

##### a. Uji Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk menjelaskan besarnya (1) Peran motivasi intrinsik terhadap kinerja guru, (2) Peran kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, (3) Peran budaya Organisasional terhadap kinerja

guru, (4) Peran budaya Organisasional memoderasi motivasi intrinsik terhadap kinerja guru, (5) Peran budaya Organisasional memoderasi kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui hubungan antara hubungan variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja guru) guru di SMP se-Kecamatan Karangdadap Kabupaten Pekalongan ditunjukkan kepada matrik tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Determinasi Peran Budaya Organisasional, Motivasi Intrinsik, Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.529	.505	.70337023

a. Predictors: (Constant), Interaksi 2, Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasional, Interaksi 1, Kompetensi Pedagogik

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,505 artinya hanya 50,5%. Perubahan pada variabel dependen (kinerja guru) dapat dijelaskan oleh pengaruh perubahan dari variabel independen motivasi intrinsik sedangkan sisanya sebesar 49,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan/ diterangkan dalam model penelitian ini.

**b. Uji F (Uji Anova)**

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya. Hasil olahan data regresi untuk uji statistik F pada persamaan pertama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Rekapitulasi Pengolahan Data Regresi Uji Statistik F Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) dan Kompetensi Pedagogik (X2) terhadap Budaya Organisasional (Z)

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55.022	5	11.004	22.243	.000 <sup>a</sup>
Residual	48.978	99	.495		
Total	104.000	104			

a. Predictors: (Constant), Interaksi 2, Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasional, Interaksi 1, Kompetensi Pedagogik  
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai F hitung sebesar 22,243 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik, kompetensi pedagogik dan budaya Organisasional berpengaruh signifikan (fit handal) terhadap kinerja guru di SMP se Karangdadap Kabupaten Pekalongan.

**c. Analisis Regresi**

Hasil pengolahan program *SPSS for Window Release 20* menunjukkan nilai uji signifikan parameter partial (uji t) dan signifikansi dari peran budaya Organisasional memoderasi pengaruh motivasi intrinsik dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Analisis Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.000	.078		.005	.996
	Motivasi Intrinsik	-.014	.086	-.014	-1.158	.275
	Kompetensi Pedagogik	.548	.092	.548	5.959	.000
	Budaya Organisasional	.362	.077	.362	4.719	.000
	Interaksi 1	.133	.107	.101	1.245	.216
	Interaksi 2	-.146	.108	-.117	-1.347	.181

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,014 X_1 + 0,548 X_2 + 0,362 Z + 0,101 \text{ Moderat } 1 - 0,117 \text{ Moderat } 2$$

Dari hasil perhitungan koefisien regresi dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan adalah variabel kompetensi pedagogik yaitu sebesar 0,548.

**Pengujian Hipotesis**

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

1. **Uji Signifikansi Parameter Partial (Uji Statistik t)**

a. **Pengaruh Variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis 1: Motivasi intrinsik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil analisis Coefficient nilai signifikansi untuk motivasi intrinsik =  $0,875 > 0,05$ . Hal ini berarti motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

b. **Pengaruh Variabel Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis 2: Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini berarti kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

c. **Pengaruh Variabel Budaya Organisasional terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis 3: Budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi budaya organisasional terhadap kinerja guru sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini berarti budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

d. **Pengaruh Variabel Budaya Organisasional Memoderasi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis 4: Budaya organisasional memoderasi motivasi intrinsik tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil penilaian tabel 4.19 diperoleh nilai signifikansi interaksi 1 =  $0,216 > 0,05$ . Hal ini

berarti budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 4 ditolak.

e. **Pengaruh Variabel Budaya Organisasional Memoderasi Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis 5: Budaya organisasional memoderasi kompetensi pedagogik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil penilaian tabel 4.19 nilai signifikansi interaksi 2 sebesar  $0,181 > 0,05$ . Hal ini berarti budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 5 ditolak.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Peran Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMP Se Karangdadap di Kecamatan Karangdadap Kabupaten Pekalongan),” dapat diambil kesimpulan Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, Kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru, Budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru, Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru, dan Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

### **Saran dan Rekomendasi**

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan beberapa saran antara lain: Diharapkan kepada pihak pengambil kebijakan utamanya kepala sekolah agar memperhatikan dan menciptakan budaya organisasional yang baik, dan membangun motivasi intrinsik bagi guru agar tugas pokok guru dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien, Karena pengaruh variabel



motivasi intrinsik, kompetensi pedagogik dan budaya organisasional terhadap kinerja guru hanya sebesar 50,5%, untuk penelitian lebih lanjut dapat memasukkan variabel yang lain.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Jumlah sampel (responden) dalam penelitian ini hanya sejumlah 105 dan kuesioner adalah SMP se Kecamatan Karangdadap Kabupaten Pekalongan.

#### **Implikasi Teori**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut: Peran Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMP se Kecamatan Karangdadap Kabupaten Pekalongan).

#### **Implikasi Kebijakan**

Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, terutama bagi manajemen dan organisasional pengambil kebijakan sebagai berikut: Bagi manajemen, dalam mengambil kebijakan dan keputusan dapat meningkatkan Peran Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMP se Kecamatan Karangdadap Kabupaten Pekalongan), sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, Bagi kepala sekolah, dapat menggunakan hasil penelitian tentang Peran Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMP se Kecamatan Karangdadap Kabupaten Pekalongan), dalam upaya pengambil kebijakan dan keputusan dalam rangka peningkatan kinerja guru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Devi, Rachna., Gupta., Shekhar. 2011. *Achievement Motivation Across Gender And Different Academic*

*Streams. Indian Journal social science researches* vol,8 no.1-2 March & Oct,pp,116-121.

Guo, Yun., Liao., Zhang. 2014. *The Mediating Role Of Intrinsic Motivation On The Relationship Between, Developmental Feedback And Employee job Performance. Social Behavior And Personality*,42(5),731,742.

Handoko,Yunus., Setiawan., Djumahir. 2011. *Organizational Culture, Job Satisfaction,Organizational Commitment, The Effect On Lecturer Performance. Internasional Journal of Business and Management Invention*ISSN (Online):2319-8028,ISSN (print);2319-801X, www ijbm org vol 2 issue 12 Desember ,pp 21-30.

Lussier, Robert N dan Christopher F. Achua. 2010. *Leadhrship Theory, Application and Skill Development 4th Eds.USAL South-Western Lenguage Learning.*

Mehta, Rajiv., Dubinsky., Anderson. 2001. *Leadership style, Motivation And Performance in International Marketing Channels. The emerald research register for Journal is available at (http://www.emeraldinsight.com/res earchregister)*

Merwe, Alex Van. 2011. *Can Online Learning Boost Academic Performance ? A Microeconomocs Study. Internasional Business & Economics Research Journal*.Vol 10. Nember 8.

Mulyasa. 2007. *Standar Kopetensi dan Setifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2013 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Jakarta.

- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2015. *Organizational Behavior 16th Eds New Jersey Person Education Inc.*
- Suleman, Quiser., Aslam., Hussain. 2013. *Role Of In Service Promoted Secondary Scondary Education in Kohat Division (Pakistan). Internasional Jornal Of Human resource Studies ISSN 2162-3058 vol 3 no 1.*
- Yiing, Lee Huey., Zaman. 2009. *The Moderating Effects Of Organizational Culture On The Relationships Between Leadership Behaviour And Organizational Commitmen And Between Organizational Commitment And Job Satisfaction And Performance. Lendership & Organization development journal vol 30 no 1.*